INTERPORTO – CENTRO INGROSSO DI PORDENONE S.P.A.

SEZIONE SPECIFICA DEL Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2024/2026

(redatto in attuazione della Legge 190/2012 smi e secondo quanto previsto nel "Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA) approvato dalla CIVIT il 13 settembre 2013, aggiornato con Determina n° 12/2015 emanata dall'ANAC e con Delibera n° 831/2016 e secondo la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione del PNA 2019)

SOMMARIO

1. CONTESTO SOCIETARIO 4
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 7
2.1 Premessa 7
3. IL MONITORAGGIO E LE MISURE DI PREVENZIONE 15
4. GLI ATTORI DEL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE 16
4.1 L'Autorità Nazionale Anticorruzione 16
4.2 Il Dipartimento della Funzione Pubblica 17
4.3 Il Responsabile dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione 17
5. APPROCCIO MEDODOLOGICO 19
5.1 Il "rischio" 19
5.2 La gestione del rischio 20
5.3 La valutazione del rischio 20
5.4 Definizione dell'approccio di prevenzione del rischio 39
6. CATALOGO REATI 40
6.1 Peculato (art. 314 C.P.) 40
6.2 Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 C.P.) 40
6.3 Malversazione a danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis C.P.) 40
6.4 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter C.P.) 41
6.5 Concussione (art. 317 C.P.) 41
6.6 Corruzione (artt. 318, 319, 319-bis, 320, 321 e 322-bis C.P.) 41
6.7 Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter C.P.) 42
6.8 Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater C.P.) 42
6.9 Istigazione alla corruzione (art. 322 C.P.) 42
6.10 Abuso d'ufficio (art. 323 C.P.) 43
6.11 Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio (art. 325 C.P.) 43
6.12 Rivelazione e utilizzazione d'invenzioni di segreti di ufficio (art. 326 C.P.) 43
6.13 Rifiuto di atti di ufficio (art. 328 C.P.) 43
6.14 Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità (art. 331 C.P.) 44
6.15 Sottrazione o danneggiamento di cose (art. 334 C.P.) 44
6.16 Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro (art. 335 C.P.) 44
6.17 Traffico di influenze illecite (346 bis C.P.) 44
6.18 Turbata libertà degli incanti (353 C.P.) 45
6.19 Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353bis C.P.) 45
6.20 Astensione dagli incanti (354 C.P.) 45
6.21 Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (355 C.P.) 45
6.22 Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 C.P.) 46
6.23 Corruzione tra privati (art. 2635 Codice Civile) 46
7. CODICE DI COMPORTAMENTO E SISTEMA DISCIPLINARE 47
8. REGOLE DI CONDOTTA SPECIFICHE DA OSSERVARE PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SPECIFICO IN RELAZIONE ALLA REALTA' AZIENDALE 49
8.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione 49
8.2 Rapporti con i fornitori di beni e servizi 50
8.3 Rapporti con i dipendenti e collaboratori per acquisizione e progressione del personale 51
9. DIFFUSIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NEL CONTESTO AZIENDALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 52
9.1 Conoscenza e diffusione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 52
9.2 Adozione di specifiche attività di formazione del personale 52
10. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 54
11. LE MISURE DI CARATTERE TRASVERSALE 56
11. 1 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi 56

11.2 Tutela del dipendente che segnala l'illecito (whistleblowing) *57*
11.3 Rotazione dei dipendenti *58*
12. TRASPARENZA *58*
12.1 Contesto normativo di riferimento *58*
12.2 Obiettivi e finalità *60*
12.3 Responsabile per la trasparenza *61*
12.4 Accesso civico *61*
12.5 Dati oggetto di pubblicazione e soggetti incaricati della pubblicazione *64*
12.6 Alimentazione dei flussi informativi *64*
12.7 Informatizzazione dei processi *64*
13. ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE *65*
14. LIVELLO DI ADEGUAMENTO DELLA SOCIETÁ ALLA NORMATIVA *67*
15. RECEPIMENTO DELLE MODIFICHE ALLA LEGGE 190/2012 ..... *67*
16. OBIETTIVI *68*

1. CONTESTO SOCIETARIO

1.1 Contesto esterno

L'Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. (di seguito anche Interporto o Società) è una società per azioni fondata alla fine degli anni '80 allo scopo di progettare, costruire e gestire l'area interportuale di Pordenone e dare un impulso economico alla città capoluogo, alla provincia e alla regione.

La piattaforma intermodale è composta da un complesso integrato di infrastrutture e servizi che soddisfano le necessità degli operatori nel campo della logistica e del trasporto intermodale.

L'area, che si sviluppa su una superficie di 840.000 m^2, si trova in una posizione strategica della regione, poiché collocata nei pressi dell'Autostrada A28 (con un'uscita dedicata proprio ad Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A.) e affiancata alla linea ferroviaria Udine- Venezia.

La *mission* della società si focalizza principalmente su tre aspetti:

i) favorire la crescita sostenibile del benessere e del tessuto economico locale e regionale, in un territorio fortemente competitivo e votato all'export;

ii) mettere a disposizione del "sistema regione" i propri *asset* aziendali frutto di scelte strategiche mirate, contribuendo a rafforzare la piattaforma logistica del Friuli Venezia Giulia;

iii) anticipare gli scenari futuri, stringendo alleanze e aprendo le porte a nuove opportunità di business in ambito nazionale e internazionale.

Il capitale sociale di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. ammonta ad Euro 1.601.150 ed è interamente versato.

Il valore nominale di ogni singola azione è pari ad Euro 51,65 per un numero di azioni pari a n° 31.000.

L'azionariato della Società è il seguente:

Azionista	N. Azioni	Valore	Capitale	%
CCIAA Pordenone-Udine	24.482	51,65	1.264.495.30	78,974%
Comune di Pordenone	4.756	51,65	245.647,40	15,342%
Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone SpA	1.327	51,65	68.539,55	4,281%
Confindustria Alto Adriatico	209	51,65	10.794,85	0,674%
Confcommercio – Imprese per l'Italia – Pordenone	109	51,65	5.629,85	0,352%
Unione degli Artigiani della Provincia di Pordenone	94	51,65	4.855,10	0,303%
Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di PN	12	51,65	619,8	0,032%
Unione Provinciale Cooperative Friulane di Pordenone	7	51,65	361,55	0,022%
Unione Provinciale degli Agricoltori di Pordenone	4	51,65	206.60	0,013%
	31.000	**51,65**	**1.601.150,00**	**100,00%**

Il contesto esterno richiede l'analisi:

delle caratteristiche ambientali e territoriali - quali a titolo esemplificativo gli aspetti culturali, sociali ed economici - in cui opera Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. tenuto conto anche del suo specifico settore di attività;

delle relazioni con gli stakeholders o parti interessate - quali fornitori, locatori, appaltatori, operatori economici in genere, professionisti, ecc. - che vengono influenzate dalle decisioni prese o che possono influire sulle decisioni o infine che hanno un interesse sul fatto che la soluzione scelta posso andare a buon fine con efficace implementazione o meno.

A tal proposito la disamina svolta sul contesto esterno ha preso le mosse dalle fonti esterne costituite dai dati ufficiali forniti dalla Regione Friuli Venezia Giulia - Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione, statistica e sicurezza sul lavoro per l'anno 2019 nello studio "Lavoro in cifre 2019", ove sono stati analizzati tutti i settori ivi compreso quello della Giustizia per gli anni 2015, 2016 e 2017.

(http://www.regione.fvg.it/rafvg/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/FOGLIA56/allegati/Regione_in_cifre_2019.pdf).

Altro documento esaminato anche se non proprio recente (ultimo in ordine di tempo messo a disposizione da una fonte ufficiale) è lo studio "Giustizia e criminalità nel Friuli Venezia Giulia" redatto dal Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica

della Regione Friuli Venezia Giulia (https://www.ilfriuli.it/writable/attachments/criminalita_2014_NL.pdf).

A tale disamina si aggiunga quella contenuta nella Relazione Annuale della Corte d'Appello di Trieste per l'anno 2019 (http://www.corteappello.trieste.it/allegatinews/A_4258.pdf).

L'analisi del contesto esterno è proseguita con la lettura della Relazione d'Inaugurazione dell'anno giudiziario 2020 della Corte dei Conti – sezione giurisdizionale per il Friuli Venezia Giulia (https://www.corteconti.it/Download?id=414ae568-8329-4e14-b501-645d5ec65354).

Da tutte questa fonti si ricava che la criminalità in Regione Friuli Venezia Giulia non è caratterizzata da un tasso elevato di reati a danno di soggetti pubblici (es. reati contro la pubblica amministrazione, ecc.), così come confermato dai dati del Centro elaborazione dati interforze (Ced) del dipartimento della pubblica sicurezza del ministero dell'Interno utilizzati anche per redigere una relazione che l'assessore regionale alla sicurezza in carica ha presentato alla V Commissione consiliare (2020).

Riguardo le fonti esterne costituite dagli stakeholders non è stata rilevata alcuna segnalazione da Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. che ad oggi non è stato destinataria di alcuna segnalazione.

1.2 Contesto interno

La Società è dotata di una struttura organizzativa molto snella.

L'organo di indirizzo è il Consiglio di Amministrazione.

La struttura organizzativa è la seguente: i dipendenti in forza sono 6 e le loro funzioni sono così suddivise: (a) Amministrazione (1 responsabile ufficio amministrativo e 1 impiegato); (b) Ufficio Tecnico (1 dirigente e 2 impiegati); (c) Segreteria (1 impiegato).

La segregazione delle funzioni e l'identificazione dei ruoli all'interno di ogni attività/processo è un importante elemento di controllo interno che promuove l'uso di pratiche aziendali a supporto del raggiungimento degli obiettivi di processo.

Nelle organizzazioni di dimensioni ridotte, come nel caso di specie, non sempre è facile raggiungere l'effettiva separazione delle funzioni e, quindi, può capitare che un dipendente debba eseguire parte o tutte le attività di un processo.

La Società si è già adoperata al fine di ridurre la vulnerabilità delle proprie segregazioni ed ha adottato adeguati controlli (controlli compensativi) capaci, appunto, di minimizzare il rischio insito nei processi aziendali, prevedendo nel M.O.G. un adeguato intervento del CDA nel processo decisionale/ autorizzativo separato ma sinergico al potere dirigenziale.

I controlli sono svolti da strutture esterne quali ad esempio la società di Revisione, il Collegio Sindacale, l'OdV.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Premessa

La Legge 190 del 6 novembre 2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, (di seguito Legge 190/2012) ha introdotto delle norme in tema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La Legge 190/2012 è stata approvata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea dell'ONU il 31 ottobre 2003 e degli art. 20 e 21 della Convenzione Penale della corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

La Convenzione ONU del 31 ottobre 2003 prevede che ciascun Stato debba elaborare ed applicare politiche di prevenzione alla corruzione efficaci e coordinate ed adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione.

Con la Legge 190/2012, l'Italia ha quindi introdotto nel proprio ordinamento un sistema organico di prevenzione alla corruzione su due livelli:

(i) Livello nazionale – il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) elaborato dall'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC)

(ii) Livello decentrato – Piano Territoriale Anticorruzione (PTPC) elaborato da ogni amministrazione pubblica alla luce delle indicazioni del PNA.

La norma è ispirata al raggiungimento di obiettivi specifici, quali ad esempio:

- ✓ ridurre le opportunità di corruzione;
- ✓ aumentare la capacità di monitorare gli atti che potrebbero generare la corruzione;
- ✓ creare un contesto procedurale sfavorevole alla corruzione.

In attuazione a quanto richiesto dalla Legge 190/12 sono poi stati emanati:

(i) il DLgs. 39/2013 che disciplina l'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di Amministratore in Enti pubblici, Enti di diritto privato/Società sottoposti al controllo pubblico nonché lo svolgimento di attività presso Enti di diritto privato sottoposti a regolazione, a controllo e finanziati da parte dell'Amministrazione che ha conferito l'incarico o lo svolgimento in proprio di attività professionali se l'Ente o l'attività professionale sono soggetti a regolazione o finanziati da parte dell'Amministrazione;

(ii) il DLgs. 33/2013 che specifica e disciplina in materia di Trasparenza gli adempimenti previsti nei commi da 15 a 33 dell'art. 1 della Legge 190/2012 e estende la portata di ulteriori vincoli attraverso i contenuti dell'art. 22 della medesima Legge.

Nello spirito della Legge 190/2012, la Trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* con i cittadini anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Con la Determinazione n° 8/2015 del 17 giugno 2015, denominata "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte* ***delle società*** *e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*", l'ANAC ha dissipato i dubbi sull'applicazione della Legge 190/012 e del Dlgs. 33/2013 alle società e agli altri organismi partecipati dalle amministrazioni locali, definendo in modo dettagliato gli adempimenti ai quali questi soggetti sono sottoposti, secondo la loro differente configurazione giuridica e in base al diverso livello di controllo pubblico.

Questo vale anche qualora le società che hanno già adottato un modello organizzativo in base al DLgs. 231/2001. In questo caso detto modello deve essere adeguato alla Legge 190/2012 e al

PNA (o PPC), mentre per quelle che non lo hanno adottato, le amministrazioni controllanti devono assicurarsi che lo facciano.

Le misure per la prevenzione della corruzione devono essere inserite nel documento illustrativo del MOG 231 in una sezione specifica e devono essere facilmente identificabili.

La Determinazione n° 12/2015 deliberata dall'ANAC il 28 ottobre 2015, e denominata "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione" ha precisato ulteriormente l'ambito soggettivo di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione conseguente alle modifiche apportate al quadro originario del PNA ad opera di innovazioni legislative e atti interpretativi adottati dall'ANAC.

Viene così fornito un quadro riassuntivo di quanto previsto in capo alle diverse categorie di soggetti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza confermando, come già chiarito dalla Linee Guida approvate dall'ANAC con la Determinazione n° 8/2015, che le società, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e gli enti pubblici economici devono adottare misure di prevenzione della corruzione, anche nella forma di un Piano, ad integrazione delle misure già individuate ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In completa aderenza alle indicazioni fin qui fornite dall'ANAC, è recentemente intervenuto il D.Lgs. 97/2016 che ha introdotto il nuovo comma 2-bis all'art. 1 della legge 190/2012 individuando a livello normativo i soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione e distinguendoli inoltre tra soggetti che devono adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da quelli che possono adottare misure integrative a quelle adottate ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Oltre ai contenuti evidenziati nel PNA 2013 e nella determinazione 12/2015, si evidenzia che il D.Lgs. 97/2016, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC.

In particolare, il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

L'elaborazione del Piano presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice della Società in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione,

decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Altro contenuto indefettibile del Piano riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.

La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPCT come "apposita sezione".

Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

ANAC raccomanda alle amministrazioni e agli altri enti e soggetti interessati dall'adozione di misure di prevenzione della corruzione di curare la partecipazione degli stakeholder nella elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche attraverso comunicati mirati, in una logica di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità.

L'Autorità Anticorruzione è inoltre intervenuta con la Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 relativa a "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 02 del D.Lgs. 33/2013", con la Delibera n. 1310 del 28 dicembre relativa "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016", nonché da ultimo con la Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 recante le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il nuovo Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019- 2021. L'ANAC, concentrando la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale ha deciso di rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con gli orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori.

L'intendimento dell'Autorità è proprio quello di agevolare il lavoro delle amministrazioni (per le quali era già stata introdotta, durante l'estate scorsa, un'apposita piattaforma informatica per la lettura e l'analisi dei Piani triennali di prevenzione della corruzione), tenute a recepire nei loro piani anticorruzione le indicazioni contenute nel PNA. Facilitare le amministrazioni significa aver messo a disposizione uno strumento di lavoro friendly che consentirà di sviluppare e attuare le misure di prevenzione della corruzione in maniera più semplice.

L'obiettivo praticamente è ottimizzare e razionalizzare l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni, per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi delle 3 E (efficacia, efficienza ed economicità).

L'Autorità con il nuovo piano ha ribadito ulteriormente il concetto di corruzione, delineato nella L.190/2012(2), che sta alla base di tutte le misure di prevenzione, confermando che la stessa va in intesa in senso lato, ovvero allargato, configurandosi tutte le volte che si manifestano "situazioni, condizioni, organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione – che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio".

Peraltro, il PNA costituisce atto di indirizzo per le amministrazioni, ai fini dell'adozione dei loro piani. In quest'ottica, a parere di chi scrive, l'elemento sicuramente innovativo del Piano è l'allegato 1(1) al medesimo, ovvero una puntuale metodologia per la gestione dei rischi corruttivi. Questo documento non è banale, in quanto:

non tutti i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sono esperti di *risk management* o addirittura di *corruption risk management*; inoltre,

non tutte le amministrazioni al loro interno hanno strutture di *internal audit* o *risk management* che sono in grado facilitare l'implementazione del processo di gestione del rischio e competenti nel promuovere la cultura del rischio e del controllo interno.

In tal senso, l'ANAC precisa che: "Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento".

La responsabilità di valutare e gestire il rischio di corruzione è di competenza delle amministrazioni, secondo la metodologia che prevede:

- L'analisi di contesto (interno ed esterno), che ha come obiettivi quello di mettere in evidenza le caratteristiche sociali, culturali ed economiche dell'ambiente in cui opera l'amministrazione e nel contempo il settore/ comparto in cui opera l'organizzazione (attraverso l'analisi della propria struttura organizzativa e la mappatura dei processi), nonché il sistema di relazioni esistenti con gli stakeholder di riferimento. Operativamente, l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati e delle informazioni rilevanti (dati economici, dati giudiziari, nonché informazioni sulla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholders) e nell'interpretazione degli stessi per rilevare il rischio corruttivo. L'analisi del contesto interno richiede in primis una selezione delle informazioni e dei dati funzionali all'individuazione delle caratteristiche organizzative dell'amministrazione che possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione; dopodiché, la parte principale dell'analisi deve focalizzarsi sulla individuazione e disamina dei processi organizzativi per mappare tutte le attività svolte dall'amministrazione. L'ANAC specifica che la mappatura dei processi è "un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

- Il *risk assessment*, che inizia con l'identificazione degli eventi rischiosi, ovvero l'individuazione dei comportamenti o fatti che possono concretizzarsi nell'ambito dei processi dell'amministrazione, sfociando in fenomeni di mala *administration*; a valle della *risk identification*, si procede con la *risk analysis* per individuare i fattori abilitanti dei fenomeni corruttivi e prioritizzarli. L'obiettivo finale di questa seconda fase è la stima del livello di esposizione dei processi dell'organizzazione e delle relative attività di rischio. Una volta individuati e analizzati i rischi, l'ANAC – richiamando la UNI ISO 31000:2010 Gestione del rischio – esplicita la necessità di procedere alla ponderazione dei rischi; in pratica, si tratta di definire le azioni da attivare per ridurre l'esposizione al rischio e di prioritizzare i rischi (*risk evaluation*), in quanto bisogna concentrare l'attenzione sui processi o attività maggiormente a rischio, per evitare la successiva implementazione di ridondanti controlli, nonché l'ingessatura dell'organizzazione. A tal fine, l'ANAC suggerisce di tradurre i criteri di valutazione dell'esposizione al rischio in KRI (*key risk indicator*), fornendo anche degli esempi, in grado di dare delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o di talune attività.

- Il risk treatment, ovvero il sub processo finalizzato all'identificazione e programmazione delle misure di prevenzione dei rischi; pertanto sulla base delle priorità dei rischi andranno definite le più opportune iniziative e azioni preventive e/o correttive per mitigare il rischio di fenomeni corruttivi. Su questo punto, le indicazioni metodologiche di ANAC sono chiare nella distinzione tra misure generali (trasversali sull'intera organizzazione) e quelle specifiche (che impattano direttamente sui processi maggiormente a rischio ovvero su potenziali criticità e rischi specifici individuati nella fase dell'*assessment*). Come specificato dall'Autorità, le misure di trattamento dei rischi vanno programmate adeguatamente e operativamente, pertanto vanno individuate, quantomeno, le fasi e le modalità attuative della misura del trattamento, le tempistiche di attuazione, le responsabilità delle strutture che devono attuare la misura, nonché degli indicatori di monitoraggio (quest'ultimi finalizzati al miglioramento e a fungere da correttivo per la

concreta e sostanziale attuazione delle misure di trattamento). Su questo aspetto, l'ANAC ribadisce che le misure vanno descritte dettagliatamente, proprio per far emergere l'obiettivo che l'amministrazione intende perseguire, nonché le modalità con cui l'azione verrà attuata per incidere sui fattori di rischio corruttivo.

- Il monitoraggio e il riesame. Tali sub processi sono finalizzati a verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, oltre alla valutazione del complessivo funzionamento del processo; tutto ciò in ottica di progressiva crescita e miglioramento del sistema di gestione del rischio corruttivo. In pratica, il monitoraggio consiste nella conduzione di un follow-up strutturato, che ovviamente va pianificato e documentato in un piano, indicando i processi e/o specifiche attività da sottoporre a monitoraggio, la periodicità dei controlli/ verifiche e le modalità di svolgimento. ANAC specifica, inoltre, che le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione "costituiscono il presupposto della definizione del successivo Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza (PTPCT)". Il riesame periodico, da svolgersi almeno una volta l'anno, risulta essere un momento fondamentale di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione per revisionare e riesaminare gli step principali del sistema anti corruttivo implementato, al fine di modificarlo, integrarlo e potenziarlo.

- La consultazione e comunicazione sono sub processi trasversali che s'intrecciano e agiscono con gli altri sub processi del sistema di gestione del rischio. ANAC distingue le attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale dell'organizzazione, organo politico) ed esterni (cittadini, associazioni, enti e istituzioni del territorio di riferimento) e le attività di comunicazione (sia all'interno che all'esterno) delle iniziative e azioni intraprese e da avviare, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno, nonché dei risultati attesi.

Si ritiene che individuare le tipologie di rischio corruttivo, valutare il loro impatto all'interno e all'esterno dell'amministrazione, stimare la probabilità degli eventi è un esercizio continuo sia culturale che metodologico. La gestione del rischio corruttivo richiede, infatti:

1. una chiara visione degli obiettivi strategici dell'organizzazione,
2. una precisa conoscenza del modello organizzativo e dei processi di lavoro,
3. la capacità di combinare il rispetto delle norme di legge ed etiche con gli effetti economici-finanziari, di servizio per la collettività, di trasparenza e di immagine delle amministrazioni.

Inoltre, il rafforzamento dell'integrazione del risk management con i processi pianificazione strategica e programmazione – controllo delle amministrazioni, nonché una reale ed esplicita correlazione con i piani delle performance (collegando gli obiettivi anti corruzione e trasparenza con gli obiettivi di performance organizzativa e individuali) può senza ombra di dubbio facilitare la prevenzione della corruzione da parte delle amministrazioni e in generale migliorare la vita di tutti i cittadini

Le Misure organizzative per la prevenzione della Corruzione applicate alle Società in controllo pubblico

In attuazione della Legge 190/2012, l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, Il PNA è finalizzato ad assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione elaborate a livello nazionale ed internazionale ed agevolare la piena attuazione delle misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla legge.

Il PNA obbliga quindi le società e gli enti pubblici economici a partecipazione pubblica a introdurre adeguate misure organizzative e gestionali al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla Legge 190/2012.

Per le società e gli enti che hanno già adottato il Modello ex Dlgs. 231/2001, così come precisato nel PNA alla sezione 2 – Azioni e Misure Generali, è consentito integrare lo stesso MOG, introducendo dei presidi efficaci rivolti ad assicurare la conformità della gestione riguardo a tutti i reati-presupposto previsti dalla Legge 190/2012, sia dal lato attivo che passivo e di identificare tale parte con la dicitura "Piani di prevenzione della corruzione".

In buona sostanza le società e gli enti controllati dalle pubbliche amministrazioni sono tenuti a:

- redigere i "Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza" prevedendo specifici protocolli e procedure al fine di ridurre il rischio di commissione di reati-presupposto introdotti dalla Legge 190/2012, tra i quali vanno annoverati anche la corruzione tra privati, l'indebita promessa di dare, fare ..., secondo le metodologie previste dal Dlgs. 231/2001, dalle "Linee Guida" di Confindustria (aggiornate a marzo 2014), dalle "Linee Guida" dell'ANAC (aggiornate a giugno 2015) nonché l'aggiornamento 2015 del PNA elaborato dall'ANAC (Determina n° 12/2015);
- assicurare lo svolgimento delle attività in linea con quanto previsto dalla disciplina della Trasparenza (Dlgs 33/2013);
- prevedere dei flussi informativi adeguati che consentano ai cittadini di avere notizie sull'attività svolta dalla Società;
- pubblicare il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sul sito internet aziendale;

- nominare un Responsabile della Prevenzione alla Corruzione e della Trasparenza (RPCT). L'ANAC ritiene debba essere un dirigente della società/ente e non un soggetto esterno. Quando l'Organismo di Vigilanza (OdV) è collegiale e prevede la presenza di un componente interno alla società/ente, è auspicabile che tale componente svolga anche le funzioni di Responsabile della prevenzione alla corruzione. L'ANAC ritiene che solo in ultima analisi ed in casi eccezionali, il RPCT possa coincidere con un amministratore purché privo di deleghe gestionali.

3. IL MONITORAGGIO E LE MISURE DI PREVENZIONE

Il PNA 2019 in maniera chiara ed univoca definisce il PTPCT uno strumento di organizzazione, affidando ad esso dunque una funzione cardine per la PA ed utile nelle attività ad essa attribuite dalla legge.

Si evince che tale strumento è redatto con la collaborazione dell'organo di indirizzo: tale collaborazione non si manifesta nella sola predisposizione di questo ma si sostanzia anche nella previsione di "aggiustamenti organizzativi" della struttura monitorata, con il fine dichiarato, da una parte, di facilitare il compito di monitoraggio e predisposizione delle misure di prevenzione, le quali impatteranno anche sull'organizzazione e, dall'altra, di rendere queste il più efficaci possibili poiché calate in una realtà organizzata secondo modelli funzionali ed adeguati allo scopo istituzionale.

Il ruolo dei soggetti ulteriori coinvolti nella suddetta redazione era già stato con particolare enfasi delineato già nell'aggiornamento del PNA 2015, con la finalità sia di assicurare una consapevole responsabilizzazione di essi, che a vario titolo partecipano alla programmazione, adozione, attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione, sia di penetrare il più possibile il tessuto organizzativo e garantire dunque la conoscenza piena delle dinamiche interne dell'Ente.

4. GLI ATTORI DEL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

4.1 L'Autorità Nazionale Anticorruzione

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche ANAC) è stata istituita dall'art. 13 del Dlgs. 150/2009.

Per mandato istituzionale l'ANAC svolge attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, promuove l'integrità, la trasparenza, l'efficienza, l'efficacia della pubblica amministrazione, indirizza, coordina e sovraintende all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione.

Tale missione istituzionale è il risultato di un quadro normativo che nel tempo ha visto l'evoluzione progressiva di funzioni e compiti.

Dalle competenze originariamente attribuite dal Decreto istitutivo (Dlgs. 150/2009) che prevedeva l'esercizio di funzioni consultive, di regolazione, vigilanza e controllo, la Legge 190/2012 prima e il Dlgs 33/2013 poi, hanno attribuito nuovi compiti e definito nuovi strumenti di intervento con lo scopo di prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti che sono l'espressione di fenomeni corruttivi.

Oltre alla funzione consultiva e di accompagnamento, l'ANAC ha mantenuto le funzioni di indirizzo in materia di trasparenza e ha visto rafforzate quelle di vigilanza e di controllo sul rispetto del sistema della trasparenza anche nei confronti di enti pubblici e privati in controllo pubblico in precedenza esclusi dal novero dei soggetti destinatari degli obblighi.

Il decreto legge n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014, sopprimendo l'AVCP e trasferendo le competenze in materia di vigilanza dei contratti pubblici all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha ridisegnato la missione istituzionale dell'ANAC che oggi può essere individuata nella "*prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese,*

orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione".

4.2 Il Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Dipartimento della Funzione Pubblica all'interno della Presidenza del Consiglio dei Ministri, risponde alle esigenze di modernizzazione della pubblica amministrazione italiana e partecipa all'attività di contrasto alla corruzione.

Il Dipartimento, di cui si avvale un Ministro senza portafoglio delegato dal Presidente del Consiglio, promuove le iniziative di riforma dell'amministrazione in direzione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

Con l'entrata in vigore della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, già CIVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono state trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

4.3 Il Responsabile dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione

La figura del RPC è stata notevolmente rivista con le modifiche introdotte alla Legge 190/2012 dal DLgs. 97/2016. La nuova disciplina privilegia l'unificazione in capo ad un unico soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pur non vietando il perdurare della separazione dei ruoli.

L'unificazione del ruolo in un unico soggetto nasce dalla visione del legislatore di integrare in modo completo l'organizzazione aziendale con i flussi informativi e la loro pubblicazione.

Viene inoltre rafforzato il ruolo prevedendo che al RPCT vengano riconosciuti poteri e funzioni tali da garantire lo svolgimento dell'incarico in piena autonomia.

Il Dlgs. 97/2016 prevede inoltre una interazione più pregnante tra il RPCT o l'Organismo Indipendente di Valutazione (qualora nominato).

L'art. 1, comma 7 della Legge 190/2012 prevede che "*l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (..)".*

Di seguito vengono descritte le specifiche funzioni:

- ✓ elabora la proposta di piano della prevenzione e della trasparenza alla luce delle linee indicate dall'organo di indirizzo;
- ✓ propone lo stesso all'organo di indirizzo che lo devo adottare entro il 31 gennaio di ogni anno (31 marzo per l'anno 2023);
- ✓ definisce procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- ✓ verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- ✓ propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni e di mutamenti dell'organizzazione;
- ✓ verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ✓ individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- ✓ entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione;
- ✓ svolge un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e del monitoraggio del codice di comportamento;
- ✓ è attore e destinatario dei flussi informativi provenienti dai referenti presenti nell'amministrazione e dispone di una linea di report continuativo nei confronti dell'organo di indirizzo politico.

5. APPROCCIO MEDODOLOGICO

5.1 Il "rischio"

Come previsto dal PNA 2019, *per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un evento.*

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Le aree a rischio naturalmente variano a seconda dell'attività svolta dalla Società.

La Legge 190/2012 (art. 1 comma 16) individua comunque alcune aree che ritiene comuni alle pubbliche amministrazioni ed alle società da esse partecipate:

- ✓ concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del Dlgs. 150/2009;
- ✓ scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Dlgs. 163/2006 (Codice degli Appalti);
- ✓ concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- ✓ autorizzazioni e concessioni.

Oltre alle "Aree di rischio obbligatorie", quali quelle sopra evidenziate, ogni società debba verificare l'esistenza di "Aree Specifiche", degne di essere monitorate, e che saranno in diretta dipendenza rispetto alle peculiarità esistenti nell'attività svolta dalla società.

Inoltre l'ANAC ha individuato ulteriori Aree rispetto a quelle obbligatorie riferite all'attività svolta delle amministrazioni, società ed enti, a prescindere dall'appartenenza di specifici settori, denominate "Aree Generali" che sono così declinate:

- ✓ Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- ✓ Controlli, verifiche e ispezioni e sanzioni;
- ✓ Incarichi e nomine;

- ✓ Affari legali e contenziosi.

In aggiunta alle aree segnalate da ANAC, Interporto nell'elaborazione del Piano per il triennio 2017-2019 ha provveduto ad individuare alcune ulteriori attività da considerare e monitorare nel processo di valutazione del rischio di corruzione, attività che vengono confermate in sede di predisposizione del presente piano 2021-2023, non individuando nuove aree meritevoli di attenzione:

- ✓ Gestione delle presenze e predisposizione cedolini paga del personale;
- ✓ Rapporti con istituti di credito;
- ✓ Gestione della corrispondenza.

5.2 La gestione del rischio

Seguendo le indicazioni contenute nel P.N.A. 2019-2021 per la gestione del rischio si è intrapresa l'analisi del contesto sia esterno sia interno come sopra evidenziato.

5.3 La valutazione del rischio

Le Tabelle di valutazione sotto riportate esprimono le indicazioni dell'Allegato 5 del PNA.

In particolare, nel citato Allegato, viene precisato che:

a) gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro impegnato nell'analisi;

b) gli indici di impatto vanno stimati sulla base dei dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'interno di ogni società;

c) per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella PA/Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e quindi sia il sistema di controllo legale, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati nella PA/Società). La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona nella Società. Per la stima della

probabilità, quindi, non si rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

I. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio si scompone in diverse sotto-fasi:

I.I. identificazione degli eventi rischiosi;

I.II. Analisi del rischio;

I.III. Stima del rischio.

III.I. Nella prima sotto-fase vengono identificati degli eventi rischiosi rilevanti per Interporto di Pordenone S.p.A.

Per tale ragione si ritiene opportuno identificare gli eventi rischiosi per ogni singola area a rischio.

Area A	**acquisizione e gestione del personale**	**Eventi rischiosi**
	Acquisizione risorse umane	Induzione a favorire candidati, ad alterare atti e valutazioni Induzione ad alterare bisogni e a favorire determinati soggetti Alterare procedimenti di selezione Assunzione di personale privo dei requisiti necessari alle esigenze di Interporto di Pordenone S.p.A. Inosservanza delle procedure previste ex lege (art. 19 d.lgs. 175/2016 e s.m.i.) Discriminazioni nella scelta tra più candidati

	Trattamento giuridico del personale	Favorire certi soggetti nell'applicazione di certi istituti Omissione o alterazione di atti e tempistiche
		Concessione di benefici non dovuti Alterazione di fascicoli personali e informazioni
	Trattamento economico del personale	Favorire certi soggetti nell'applicazione di trattamenti economici Riconoscimento di trattamenti economici non dovuti Alterazione atti
	Trattamento previdenziale e di fine servizio del personale	Alterazione atti

Area B	**Contratti Pubblici (Affidamento di lavori, servizi e forniture)**	**Eventi rischiosi**
		Mancata definizione dei bisogni Predisposizione atti per avvantaggiare alcuni operatori economici Preferenza per alcuni operatori economici Omissione di verifiche Affidamenti diretti al medesimo operatore economico Divulgazione informazioni coperte da segreto

Area C	Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio	Eventi rischiosi
		Alterare fabbisogni

		Favoritismi per certi operatori economici Induzione ad occultare o sottrarre i beni Alterazioni bilancio Deroghe ai principi di contabilità Movimenti finanziari non consentiti

Area D	**Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**	**Eventi rischiosi**
		Omissione controlli Alterazione dati nei controlli Falsificazione risultati controlli Alterazione atti

Area E	**Incarichi e Nomine**	**Eventi rischiosi**
		Inosservanza del principio di rotazione Inosservanza del curriculum legato all'incarico Inosservanza requisiti abilitativi

Area F	Affari Legali e Contenzioso	Eventi rischiosi
		Inosservanza del curriculum legato all'oggetto del contenzioso o alla questione stragiudiziale Inesatta informazione del legale Inosservanza del principio di rotazione

III.II. Nella sotto-fase dell'analisi del rischio devono essere considerati gli Indicatori di Probabilità di rischio per ogni processo di Interporto di Pordenone S.p.A..

Gli Indicatori di Probabilità rischio sono diversi e qui di seguito esemplificati quelli che comunemente vengono utilizzati dagli Enti per la valutazione del rischio.

Interporto di Pordenone S.p.A. ha scelto quelli più aderenti alla propria struttura e alle proprie attività.

Nella tabella vengono elencati in modo meramente esemplificativo gli indicatori di Probabilità di rischio maggiormente utilizzati con evidenza di quelli prescelti da Interporto di Pordenone S.p.A. per il calcolo qualitativo del rischio.

Interporto di Pordenone S.p.A. in questa fase di aggiornamento del Piano non ha ritenuto di individuarne degli altri.

Indicatori di Probabilità	Indicatori di Probabilità prescelti da Interporto
Discrezionalità	SI
Coerenza operativa	SI
Rilevanza interessi esterni	SI
Livello di opacità del processo	SI
Presenza di eventi sentinella	SI
Attuazione delle misure di prevenzione	SI
Segnalazioni, reclami	SI
Capacità dell'ente di far fronte a carenze organizzative	SI

III.III. In questa sotto-fase vi è l'indicazione della metodologia utilizzata per procedere alla valutazione del rischio delle attività di cui alle Aree A, B, C, D, E, ed F relative all'attività di Interporto di Pordenone S.p.A..

In ogni caso per il calcolo del rischio si procede con la seguente formula:

Probabilità x Impatto = Valutazione complessiva del rischio

tenendo presente che la valutazione del rischio va effettuata secondo un criterio qualitativo e non quantitativo numerico.

Pertanto, gli Indicatori di Probabilità prescelti da Interporto di Pordenone S.p.A. sono i seguenti e ad ognuno di essi corrisponde un triplice valore qualitativo distinto in ALTO, MEDIO e BASSO.

Nel percorso valutativo va scelta la voce aderente alla situazione specifica di Interporto di Pordenone S.p.A.:

1	**Discrezionalità** (focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti esprimendo l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e	ALTO	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		MEDIO	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
	della necessità di dare risposta immediata all'emergenza)	BASSO	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di emergenza
2	**Coerenza operativa** (coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso)	ALTO	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		MEDIO	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		BASSO	La normativa che regola il processo è puntuale è di livello nazionale non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operative

3	**Rilevanza degli interessi esterni** (quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ottenibile dai soggetti destinatari del processo)	ALTO	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		MEDIO	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		BASSO	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	**Livello di opacità del processo** (misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, gli eventuali rilievi da parte del Organismo di Vigilanza (ex d.lgs 231) in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza)	ALTO	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, eventuali rilievi da parte del Organismo di Vigilanza (ex d.lgs 231) in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		MEDIO	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, e/o rilievi da parte del Organismo di Vigilanza (ex d.lgs 231) in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		BASSO	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, ne rilievi da parte del Organismo di Vigilanza (ex d.lgs 231) in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	**Presenza di eventi sentinella** (per il processo ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame)	ALTO	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso nell'ultimo anno
		MEDIO	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso negli ultimi tre anni
		BASSO	nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	**Attuazione delle misure di prevenzione desunte dai monitoraggi**	ALTO	Il Responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni
		MEDIO	Il Responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		BASSO	Il Responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
7	**Segnalazioni/reclami** (pervenuti con riferimento al processo in oggetto,	ALTO	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni

	intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono ovvero reclami o risultati di indagine di *customer satisfaction* avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione , scarsa qualità del servizio)	MEDIO	Segnalazioni in ordine a cattiva gestione e scarsa qualità del servizio pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		BASSO	nessun segnalazione/reclamo
8	**Capacità dell'ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità** (es. Dirigente; attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim)	ALTO	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		MEDIO	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		BASSO	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

Gli **Indicatori di Impatto** sono i seguenti:

1	**Impatto organizzativo** (inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento dell'attività dell'ente)	ALTO	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'ente
		MEDIO	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'ente o risorse esterne
		BASSO	Nessun o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
2	**Impatto in termini di contenzioso** (inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il	ALTO MEDIO	Si suggerisce di effettuare la media delle spese per la difesa dell'ente e per debiti fuori bilancio riconosciuti con sentenze esecutive nell'ultimo triennio in dicando il valore BASSO qualora le

	processo può comportare nel normale svolgimento dell'attività dell'ente)	BASSO	spese per la fattispecie di cui sopra siano inferiori e ALTO nel caso sia superiori
3	**Impatto sull'immagine dell'ente** (misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	ALTO	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		MEDIO	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		BASSO	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
4	**Danno generato** (a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controlli di gestione, audit)	ALTO	Si suggerisce di effettuare la media delle sanzioni di addebito nell'ultimo triennio in dicando il valore BASSO qualora le spese per la fattispecie di cui sopra siano inferiori e ALTO nel caso sia superiori
		MEDIO	
		BASSO	

La metodologia di calcolo del rischio è la seguente:

combinazione valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		Livello di rischio
PROBABILITA	IMPATTO	
ALTO	ALTO	Rischio ALTO
ALTO	MEDIO	Rischio Critico
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	Rischio medio
MEDIO	MEDIO	
BASSO	ALTO	
MEDIO	BASSO	Rischio basso
BASSO	MEDIO	
BASSO	BASSO	Rischio minimo

Dalla moltiplicazione dei predetti fattori (Indici di Probabilità e Indici di Impatto) secondo la formula sopra esplicata si ricava un giudizio o valore sulla valutazione complessiva di rischio.

III.IV. Schede di valutazione del rischio dei singoli procedimenti.

1. Area A Assunzione e gestione del personale

Interporto di Pordenone S.p.A. ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 19, comma 2 del d.lgs. 175/2016 il quale prevede che "*le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"* ha disciplinato detti procedimenti formalizzandoli nel documento denominato "REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELL' INTERPORTO – CENTRO INGROSSO DI PORDENONE SPA", pubblicato sul sito istituzionale alla pagina Società trasparente.

Il procedimento di valutazione del rischio è avvenuto in base alla Tabella di cui all'Allegato 5 al PNA 2013 (richiamata nella Tabella 3 del PNA 2019-2021):

Area A	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Acquisizione risorse umane	BASSO	BASSO	MINIMO
	Trattamento giuridico del personale	BASSO	BASSO	MINIMO
	Trattamento economico del personale	BASSO	BASSO	MINIMO
	Trattamento previdenziale e di fine servizio del personale	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: Rischio Minimo

2. Area B affidamento di lavori, servizi e forniture

Interporto-Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. (da ora in poi "Interporto") – all'interno del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (d'ora in poi "Codice") - possiede la "doppia veste":

a) "ente aggiudicatore"/"impresa pubblica" (art. 3, Codice) quando opera nei "settori speciali" ed in particolare in quello correlato ai "trasporti" che, ai sensi dell'art. 118 del Codice concerne le "…1. (…) attività relative alla messa a disposizione o alla gestione di reti destinate a fornire un servizio al pubblico nel campo del trasporto ferroviario, tranviario, filoviario, ovvero mediante autobus, sistemi automatici o cavo. 2. Nei servizi di trasporto, si considera che una rete esiste se il servizio viene fornito secondo le prescrizioni operative stabilite dalle competenti autorità pubbliche, quali quelle relative alle tratte da servire, alla capacità di trasporto disponibile o alla frequenza del servizio…";

b) "amministrazione aggiudicatrice" / "organismo di diritto pubblico" (art. 3, Codice) quando opera nei "settori ordinari", in quanto, anche in considerazione della tipologia di partecipazione societaria pubblica (soprattutto la CCIAA - che ha natura di "ente autonomo di diritto pubblico dotato di autonomia funzionale" ex art. 1, L. 580/1993 e s.m.i. – ed il Comune di Pordenone), prevale la soddisfazione di esigenze di interesse generale rispetto al carattere industriale o commerciale.

Inoltre – all'interno della L.R. 14/2002 e s.m.i. in relazione all'ambito soggettivo di applicazione (art. 3) – Interporto possiede la veste di "soggetto privato a partecipazione pubblica" (cfr. art. 58, L.R. 14/2002 e s.m.i.) al quale, ai fini della concessione ed erogazione dei finanziamenti per realizzare lavori pubblici, si applicano le disposizioni di cui agli art. 56 e 57 relative agli enti pubblici

Interporto attualmente, fra le proprie attività istituzionali, annovera principalmente quelle riconducibili all'ambito dei "settori speciali" di cui all'art. 118 del D.Lgs. n. 50/2016 e, in particolare, tutte quelle attività correlate al settore del trasporto ferroviario, quali la realizzazione e gestione del Centro Intermodale, del Circuito Doganale, del Centro Logistico, del Centro Servizi, dei magazzini raccordati, delle aree di sosta e servizio funzionali all'operatività del Terminal. La planimetria che si allega (Allegato n. 1) meglio individua gli ambiti di intervento riferiti ai "settori speciali" e ai "settori ordinari".

Nell'ambito dei "settori speciali" Interporto opera quale "impresa pubblica" tenuto conto della giurisprudenza in materia ed in quanto, benché il suo capitale risulti detenuto al 78,97% dalla CCIAA di Pordenone, al 15,34% dal Comune di Pordenone, al 4,22% da Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.a. e al 1,47% da altri soci (e quindi è quasi integralmente pubblico), lo stesso non risulta soggetto a possibili ripianamenti di bilancio e, in particolare, non sussistono strumenti "esterni" (quali contributi, finanziamenti, ecc.) volti a ripianare le eventuali perdite. Inoltre l'art. 23 dello Statuto, rubricato "Esercizio Sociale", si limita a precisare, al comma 2, che "…Il Consiglio di Amministrazione deve redigere il bilancio di esercizio, corredandolo con gli ulteriori documenti eventualmente richiesti dalle vigenti disposizioni di legge…".

Va precisato che, per effetto della natura di "impresa pubblica" nei "settori speciali", potrebbe accadere che Interporto, pur operando sempre nell'ambito dei citati "settori speciali" e non dei "settori ordinari", svolga attività che non siano direttamente "strumentali" (o siano "per fini diversi") ai citati "settori speciali" e, in quei limitati casi, la sua attività sarà definita come "estranea" (cfr. art. 14, Codice e C. Stato, Ad. Plen. n. 16/2011) e quindi agirà con modalità civilistiche applicando il solo codice civile ed essendo sottoposto alla giurisdizione civile (NB: anche laddove siano richiamate contrattualmente norme del Codice, in ogni caso si preciserà anche nella corrispondenza che resta competente il Giudice Ordinario per le relative controversie). A solo titolo di esempio, potrebbe trattarsi di contratti di vigilanza, di informatica o di pulizia o di servizi di formazione e consulenza che, seppure correlati ai settori speciali, non risultino avere una strumentalità diretta.

Ovviamente vi sono molte ipotesi in cui il "non strumentale" e "strumentale" possono in parte sovrapporsi ed allora si può ipotizzare di tenere conto della prevalenza fra i due.

Semmai sarà una scelta interna aziendale quella di eventualmente applicare minime regole di prudenza correlate alla necessità di dimostrare la corretta spendita di denaro, che è pur sempre pubblico o comunque di provenienza pubblica, anche per i "contratti estranei". Ad esempio comprovando che si è sondato preliminarmente il mercato di riferimento prima di procedere all'eventuale acquisto, utilizzando la prudenza e l'accortezza che normalmente connotano anche gli acquisti che pone in essere l'acquirente privato che effettua sempre attenti confronti di prezzi e qualità.

Interporto di Pordenone S.p.A. opera nei cc.dd. settori speciali disciplinati dal decreto legislativo 50/2016 e s.m.i., e dagli atti normativi regolamentari (es. d.m. 49/2018, Linee Guida A.N.A.C: approvate in decreti ministeriali, ecc.) e non regolamentari (Linee Guida ANAC non approvate in decreti ministeriali), normativa e direttive regionali in quanto compatibili con la normativa nazionale, oltreché dal proprio *"Regolamento relativo ai contratti di appalto di lavori, forniture e servizi di importo inferiore alla soglia comunitaria per le 'imprese pubbliche' dei settori speciali"* approvato dal CdA il 18/12/2019 – verb. 7/2019.

Area B	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	MEDIO	BASSO	BASSO
	Scelta della procedura e predisposizione degli atti di gara (lettera invito, bandi di gara, avvisi, richiesta di preventivo, disciplinari di gara, capitolati speciali d'appalto; Requisiti di qualificazione Criteri di aggiudicazione	MEDIO	BASSO	BASSO

	modalità di valutazione delle offerte, Verifica dell'eventuale anomalia dell'offerta)			
	Procedure negoziate	MEDIO	BASSO	MINIMO
	Affidamenti diretti	MEDIO	BASSO	MINIMO
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	MEDIO	BASSO	MINIMO
	Subappalto	MEDIO	BASSO	MINIMO
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	MEDIO	BASSO	MINIMO

ESITO: Rischio Medio

3. Area C - Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio

Interporto di Pordenone S.p.A. nella gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio segue i principi di contabilità societari.

Area C	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Manutenzione dei beni immobili	BASSO	BASSO	MINIMO
	Manutenzione dei beni mobili e attrezzature	BASSO	BASSO	MINIMO
	Contratti di pulizia e sanificazione ambienti, di custodia e di vigilanza	BASSO	BASSO	MINIMO
	Contratti di locazione degli immobili	BASSO	BASSO	MINIMO
	Contratti di noleggio autovetture/sollevatori	BASSO	BASSO	MINIMO
	Alienazione/acquisizione di beni immobili	MEDIO	BASSO	BASSO

ESITO: Rischio Minimo

Area D - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Area D	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Direzione dei lavori/direzione di esecuzione	BASSO	BASSO	MINIMO
	Collaudo	BASSO	BASSO	MINIMO
	Verifiche ex TU 81/2008 e s.m.i.	BASSO	BASSO	MINIMO
	Verifica certificazioni	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: Rischio Minimo

4. Area E – Incarichi e Nomine

L'attività di nomina riguarda la scelta del Revisore dei Conti, dell'RSPP, del Medico Competente e dell'OdV.

Le nomine del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale spetta ai Soci.

Area E	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Nomina Revisore dei Conti;	BASSO	BASSO	MINIMO
	Nomina RSPP;	BASSO	BASSO	MINIMO
	Nomina Medico Competente;	BASSO	BASSO	MINIMO
	Nomina OdV;	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: rischio basso

5. **Area F – Affari Legali e Contenzioso**

Area F	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Processo relativo agli incarichi legali e contenzioso (giudiziale e stragiudiziale)	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: rischio basso

II. Trattamento del rischio

Questa fase è dedicata a porre dei correttivi al rischio come sopra valutato mediante applicazione di misure obbligatorie e specifiche.

Nel caso di Interporto di Pordenone S.p.A. sono al momento sufficienti le misure generali come indicate nel presente Piano Anticorruzione e che vengono qui di seguito schematizzate conformandosi al P.N.A. 2019-2021.

II.I. La Tabella riassume le misure obbligatorie per gli enti di diritto privato assoggettati al controllo pubblico.

Interporto di Pordenone S.p.A. ritiene di adottare unicamente le misure obbligatorie e generali e riservandosi la facoltà di individuare, se del caso, misure specifiche al momento non necessarie.

Pertanto, questa fase potrebbe definirsi “dinamica” proprio per la propensione a modificarsi prevedendo misure nuove in precedenza ritenute non necessarie.

È dunque una fase finalizzata al riesame periodico del sistema volto al contenimento del rischio. Le misure sotto esplicate sono in continua attuazione (es. obblighi pubblicitari) con previsione di miglioramenti e adattamenti rispetto alla normativa sopravvenuta.

Inoltre, le presenti misure tengono conto di altre normative, quali quelle sul trattamento dei dati personali (Regolamento UE 679/2016 e d.lgs. 196/2003 come modificato dal d.lgs. 101/2018) ivi compresa la sicurezza informatica e fisica (sistemi antincendio, antifurto, videosorveglianza,

ecc.), la sicurezza sui luoghi di lavoro (T.U. 81/2008 e s.m.i.), in quanto intende trattare la sicurezza a 360°.

Interporto di Pordenone S.p.A. provvede anche a monitorare costantemente (non solo periodicamente) lo
stato di attuazione delle misure e a verificarne l'idoneità tramite l'ufficio Segreteria di Direzione.

	Misura	contenuto	obiettivo
M1	Trasparenza	Adempimenti in tema di pubblicità di cui al d.lgs. 33/2013, 39/2013, al d.lgs. 50/2016 e s.m.i. e alle relative delibere dell'A.N.A.C.	Accessibilità totale delle informazioni sull'organizzazione e attività di Interporto di Pordenone S.p.A. nel rispetto e coordinamento con altre normative (Regolamento UE 679/2016, d.lgs. 196/2003 e s.m.i.; d.lgs. 101/2018; d.lgs. 30/2005 e s.m.i., d.lgs. 63/2018 e legge 241/1990 e s.m.i., d.p.r. 184/2006 e s.m.i. ecc.)
M2	Controllo su inconferibilità per incarichi di amministrazione, direzione o governo	Adempimenti in tema di pubblicità, previa dichiarazione dell'interessato, di cui al d.lgs. 39/2013	Evitare situazioni di inconferibilità
M3	Controllo su incompatibilità per incarichi di amministrazione, direzione o governo	Adempimenti in tema di pubblicità, previa dichiarazione dell'interessato, di cui al d.lgs. 39/2013	Evitare situazioni di incompatibilità
M4	Sensibilizzazione all'osservanza del Codice Etico e di Comportamento	Direttive concrete ai dipendenti per l'osservanza dei contenuti del Codice Etico e di Comportamento ad oggi in vigore, affinché assumano concretamente condotte eticamente e giuridicamente corrette nell'esercizio dell'attività di loro competenza anche se amministrativa in forma privatistica, nonché conformi previste alle previsioni del C.C.N.L. di riferimento, delle Norme Regolamentari e Comportamentali approvate da Interporto di Pordenone S.p.A. da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente Piano Anticorruzione seppur non allegate materialmente	Garantire condotte virtuose dei dipendenti

M5	Sensibilizzazione all'astensione in caso di conflitto d'interessi	Si rinvia al Codice Etico e di Comportamento per le parti esplicative delle fattispecie di conflitto d'interessi. I dipendenti devono rendere una dichiarazione assumendosi la relativa responsabilità relativamente all'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi.	Evitare di conflitto situazioni d'interesse
M6	Rotazione del personale	Per il personale dirigenziale e per il personale con posizione di responsabilità Annotazione: La struttura organizzativa di Interporto di Pordenone S.p.A. è minimale infatti consta di 6 dipendenti (2 Amministrazione, 3 Ufficio Tecnico, 1 Segreteria)	Ridurre il rischio di relazioni tra posizioni di vertice o di responsabilità e terzi (utenti, appaltatori, consulenti o altri centri di potere). Identicamente ridurre il predetto rischio nelle relazioni tra i dipendenti e i terzi (utenti, appaltatori, consulenti o altri centri di potere).
M7	Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	Si rinvia al Codice Etico e di Comportamento per le parti esplicative delle fattispecie in questione. I dipendenti devono rendere una dichiarazione analoga a quella sub punto M5.	Evitare situazioni di conflitto d'interesse E di accentramento di potere in capo ad un'unica persona
M8	Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	Si rinvia al Codice Etico e di Comportamento per le parti esplicative delle fattispecie in questione.	Evitare di conflitto situazioni d'interesse.
M9	attività successive alla cessazione dal servizio;	Si rinvia al Codice Etico e di Comportamento per le parti esplicative delle fattispecie in questione.	Evitare situazioni di vantaggio per il dipendente o professionista alle dipendenze o incaricato dal soggetto privato che presta la propria attività a favore di Interporto Pordenone S.p.A. presso la quale lo stesso lavoratore o professionista rivestiva una posizione di potere

M10	Segnalazione degli illeciti e conseguente tutela del dipendente che li segnala (whistleblower)	Si rinvia al Codice Etico e di Comportamento e alla descrizione della misura nella parte del presente Piano Anticorruzione ad essa dedicata.	Tutela dell'anonimato e divieto di discriminazione.
M11	Formazione del personale	Attività di formazione annuale dei a) dipendenti di Interporto Pordenone S.p.A. sia già in organico che all'atto dell'assunzione, nonché b) dei componenti degli organi della stessa società c) del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, della durata complessiva di almeno 6 ore, implementabili ma non riducibili, avente ad oggetto la normativa in materia anti-corruttiva, gli obblighi e le sanzioni, oltreché ogni aspetto ritenuto utile ed efficace per le finalità di prevenzione. I percorsi formativi saranno distinti per i soggetti di cui alla lett. a) rispetto a quelli delle lett. b) e c) e sono contenuti nel Piano Formativo allegato al presente Piano Anticorruzione	Garantire la diffusione di valori etici mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno e all'esterno di Interporto di Pordenone S.p.A.
M12	Patti d'Integrità e/o Protocolli di legalità	Documento che viene allegato alla documentazione di gara o alla selezione per il conferimento dell'incarico professionale anche assegnato in forma diretta che prevede il rispetto dei suoi contenuti pena l'esclusione dalla procedura ad evidenza pubblica	Garantire la diffusione di valori etici nella collettività
M13	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	La pubblicazione del Piano Anticorruzione assolve alla funzione di sensibilizzazione sul tema dell'anti-corruzione, alla quale possono essere affiancate altre misure quale ad esempio comunicati sul sito istituzionale per diffondere la conoscenza delle attività svolte da Interporto Pordenone S.p.A.	Assicurare un dialogo con la collettività sociale per incrementare il rapporto di fiducia in Interporto Pordenone S.p.A. al fine di far emergere il fenomeno corruttivo
M14	monitoraggio dei tempi procedimentali	L'esiguità dei procedimenti consente di effettuare un monitoraggio della tempistica e del rispetto della cronologia delle domande afferenti detti procedimenti direttamente dal Responsabile Anticorruzione e Trasparenza	Assicurare il rispetto delle procedure ed evitare ritardi dannosi per i terzi e per Interporto Pordenone S.p.A. stessa

5.4 Definizione dell'approccio di prevenzione del rischio

Il PNA stabilisce il contenuto minimo del Piano per la prevenzione del rischio-corruzione per gli enti pubblici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico ossia:

a) individuazione delle Aree Generali e di quelle Specifiche soggette a maggior rischio di corruzione, valutate in relazione al contesto, all'attività e alla funzione della Società;

b) previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle Aree a maggior rischio di corruzione;

c) previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni della Società in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;

d) individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

e) previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse nell'ambito delle funzioni ed attività amministrative;

f) regolazione delle procedure di aggiornamento;

g) previsioni di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

h) regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello;

i) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

6. CATALOGO REATI

I delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale inclusi nei reati presupposto ai sensi dell'art. 24 del DLgs. 231/2001 sono descritti nel MOG 231 di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A.

Il *risk assessment* eseguito per la *compliance* 231 ha considerato le eventualità che il soggetto apicale o sottoposto all'altrui vigilanza possa avere un ruolo prevalentemente attivo nel rapporto corruttivo.

L'integrazione del MOG 231 effettuata in conformità alle previsioni del PNA, stante la platea a cui si rivolge prevalentemente (soggetti appartenenti alla P.A.), recupera la gestione del rischio corruzione anche sul lato passivo, oltre ad aggiungere fattispecie di reato presupposto che non sono espressamente contemplate dal DLgs 231/01.

Si fornisce quindi di seguito l'elencazione dei reati contro la Pubblica Amministrazione rilevanti ai sensi della Legge 190/2012 (Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale).

6.1 Peculato (art. 314 C.P.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato del pubblico servizio che, avendo per ragioni del suo ufficio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi.

6.2 Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 C.P.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un servizio pubblico, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente per sé o per un terzo denaro o altre utilità è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

6.3 Malversazione a danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis C.P.)

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a

favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

6.4 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter C.P.)

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

6.5 Concussione (art. 317 C.P.)

Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

6.6 Corruzione (artt. 318, 319, 319-bis, 320, 321 e 322-bis C.P.)

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa (art.318 c.p.) ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri di ufficio (art.319 c.p.).

L'art. 319 bis c.p. prevede delle circostanze aggravanti.

L'art.320 c.p. prevede che le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.

L'art. 321 c.p. prevede che le pene previste per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio si applichino anche ai privati che danno o promettono a quest'ultimi denaro o altra utilità.

6.7 Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter C.P.)

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

6.8 Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater C.P.)

Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altre utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

6.9 Istigazione alla corruzione (art. 322 C.P.)

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

6.10 Abuso d'ufficio (art. 323 C.P.)

Salvo che il fatto non costituisca un grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato del pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione delle norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

6.11 Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio (art. 325 C.P.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragioni dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a 516 Euro.

6.12 Rivelazione e utilizzazione d'invenzioni di segreti di ufficio (art. 326 C.P.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio comunque abusando della sua qualità rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

6.13 Rifiuto di atti di ufficio (art. 328 C.P.)

Omissione. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un servizio pubblico che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, di ordine

pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

6.14 Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità (art. 331 C.P.)

Chi, esercitando attività di servizio pubblico o di pubblica necessità, interrompe il servizio ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici, aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a 516 Euro.

6.15 Sottrazione o danneggiamento di cose (art. 334 C.P.)

Chiunque sottrae o danneggia cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dell'autorità amministrativa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 516.
Si applicano la reclusione da tre mesi a due anni e la multa da 30 Euro a 309 Euro se la sottrazione, la soppressione, la distruzione, la dispersione o il deterioramento sono commessi dal proprietario della cosa affidata alla sua custodia.

6.16 Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro (art. 335 C.P.)

Chiunque, avendo in custodia una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa, per colpa ne cagiona la distruzione o la dispersione, ovvero ne agevola la sottrazione o la soppressione, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a 309 Euro.

6.17 Traffico di influenze illecite (346 bis C.P.)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai

doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni.
La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.

6.18 Turbata libertà degli incanti (353 C.P.)

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, o ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da 103 euro a 1.032 euro.

6.19 Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353bis C.P.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

6.20 Astensione dagli incanti (354 C.P.)

Chiunque, per denaro, dato o promesso a lui o ad altri, o per altra utilità a lui o ad altri data o promessa, si astiene dal concorrere agli incanti o alle licitazioni indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione sino a sei mesi o con la multa fino a 516 euro.

6.21 Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (355 C.P.)

Chiunque, non adempiendo agli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un’impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, e con la multa non inferiore ad euro 103.

6.22 Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 C.P.)

Chiunque commette frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 1.032.

6.23 Corruzione tra privati (art. 2635 Codice Civile)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.
Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.
Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.
Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.
Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

7. CODICE DI COMPORTAMENTO E SISTEMA DISCIPLINARE

IL PNA, nel recepire quanto disposto dall'art. 1 comma 44 della Legge 190/2012, prescrive alle pubbliche amministrazioni, alle società ed enti partecipati, di provvedere all'adozione di un proprio Codice di Comportamento che stabilisca i doveri minimi di imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare.

Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. ha adottato un Codice Etico che esplicita i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Il Codice Etico è implementato dal Codice di Comportamento previsto dal DPR 62/2013.

Sia il Codice Etico che il Codice di Comportamento richiamano principalmente i seguenti valori:

- ✓ l'integrità morale, l'onestà personale e la correttezza nei rapporti interni ed esterni;
- ✓ la trasparenza nei confronti dei Soci, dei portatori di interesse e dei cittadini;
- ✓ il rispetto dei dipendenti e l'impegno a valorizzare le capacità professionali:
- ✓ l'impegno sociale;
- ✓ la tutela della salute, della sicurezza ambientale e dell'ambiente;

e più in generale il rifiuto di ogni condotta atta a porre in essere comportamenti e atti che possono rientrare nelle condotte potenzialmente idonee a determinare ipotesi di reato presupposto di cui al precedente paragrafo 4, ovvero concorrere, contribuire o favorire anche per interposta persona anche indirettamente le relative fattispecie criminose.

Aspetto essenziale per l'effettività del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni previste nello stesso, del Codice Etico, del Modello 231/2001 e delle procedure interne disposte ai fini della prevenzione sia dei reati di corruzione che di quelli contemplati dal DLgs. 231/2001.

Nel Modello 231 in essere è previsto un sistema sanzionatorio in funzione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto dalla Società con i soggetti destinatari del modello, oltre a quelli degli stessi intrattenuti con terzi estranei alla società, potenzialmente forieri di reato presupposto.

Tale sistema si rivolge, infatti, a tutto il personale di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A., compreso il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti con la società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e delle relative sanzioni, indipendentemente dall'instaurazione e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria per i medesimi fatti.

Sia il Codice Etico che il Sistema Disciplinare fanno parte integrante del presente Piano.

8. REGOLE DI CONDOTTA SPECIFICHE DA OSSERVARE PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SPECIFICO IN RELAZIONE ALLA REALTA' AZIENDALE

I reati oggetto di esame presuppongono l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, Consulenti e collaboratori, Organi ispettivi, Gestione del personale, e possono interessare le seguenti aree/funzioni:

- Consiglio di Amministrazione
- Area Amministrativa
- Area Gare e Contratti (Ufficio Tecnico)

8.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'elemento che caratterizza la fattispecie di reato in esame è l'esistenza di continui rapporti tra Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. ed Enti della Pubblica Amministrazione.

In particolare per la peculiarità dell'attività svolta, la società intrattiene rapporti con Enti Pubblici per:

- ✓ acquisizione di aree per fini istituzionali;
- ✓ espropriazione di aree per insediamenti produttivi, alla progettazione e realizzazione delle opere di urbanizzazione e dei servizi, nonché all'attrezzatura degli spazi pubblici destinati ad attività collettive; visite ispettive di controllo (Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL, Provincia, ASL, Arpa...)
- ✓ costruzione in aree attrezzate di fabbricati, impianti, laboratori per attività industriali ed artigianali, depositi e magazzini rilascio autorizzazioni alla gestione degli impianti;

- ✓ esecuzione in concessione di opere di competenza della regione e di altri soggetti pubblici, realizzazione di opere e/0 attrezzature e alla gestione di servizi nell'ambito del settore intermodale;
- ✓ gestione e manutenzione delle opere di infrastruttura degli impianti realizzati;

In generale, nei rapporti con Pubblica Amministrazione è necessario seguire le seguenti regole:

- ✓ i rapporti con i rappresentanti della PA nello svolgimento delle operazioni attinenti le attività sensibili, sono tenuti dal responsabile della funzione interessata o da un soggetto da questi delegato;
- ✓ è fatto divieto a chiunque di intrattenere rapporti per conto della società con esponenti della PA;
- ✓ di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la PA deve essere informato tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre agli organismi di vigilanza in carica;
- ✓ i procuratori, sono tenuti alla reciproca informazione e consulenza su ciò che dell'attività di ciascuno possa riguardare la competenza dell'altro;
- ✓ i rapporti con gli organi ispettivi devono essere tenuti con il responsabile della funzione o dal soggetto da questi delegato;

8.2 Rapporti con i fornitori di beni e servizi

Relativamente al processo di acquisizione di beni e servizi si evidenzia quanto segue:

- ✓ gli atti deliberativi per l'acquisizione di beni e servizi o appalti lavori, devono essere posti in essere nel rigoroso rispetto delle disposizioni di leggi applicabili in relazione alla procedura aziendale di riferimento;

- ✓ i soggetti partecipanti alle commissioni di gara devono agire nel rispetto della normativa vigente, delle prescrizioni del Codice Etico, del rigore, imparzialità e riservatezza;
- ✓ i soggetti partecipanti alle commissioni di gara devono respingere ogni tipo di pressione indebita onde evitare trattamenti di favore nei confronti dei partecipanti.

8.3 Rapporti con i dipendenti e collaboratori per acquisizione e progressione del personale

L'Organo Amministrativo deve garantire l'applicazione di criteri di valutazione dei candidati che risponda alle esigenze di obiettività e trasparenza ed inoltre:

- ✓ l'assunzione deve avvenire nel rigoroso rispetto delle leggi, delle procedure definite dalla società per l'assunzione del personale;
- ✓ l'esito del processo valutativo dei candidati deve essere formalizzato e mantenuto agli atti a cura del funzionario responsabile;
- ✓ i contratti della società con i consulenti devono essere predefiniti in forma scritta e devono riportare chiaramente modalità, svolgimento e costo dell'incarico;
- ✓ i compensi di collaboratori e consulenti devono trovar adeguata congruità in considerazione delle prassi esistenti sul mercato o, se possibile, rispetto a tariffe vigenti.

9. DIFFUSIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NEL CONTESTO AZIENDALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

9.1 Conoscenza e diffusione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il primo fondamento dell'attivazione del presente Piano è stabilito dall'ampia e partecipata conoscenza dello stesso, da parte dei dipendenti delle società, dagli Enti di controllo e dai cittadini.

A tal fine il Piano verrà pubblicato sul sito internet di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. nell'area accessibile denominata "Società Trasparente".

Inoltre tutti i dipendenti dell'Ente sono stati resi edotti dell'esistenza del Piano, della sua adozione, della sua attuazione e dell'obbligo del suo aggiornamento.

I dipendenti, nello svolgimento delle attività di competenza si sono uniformati ai contenuti del predetto Piano traducendo in modelli operativi la formazione acquisita in termini di prevenzione alla corruzione.

9.2 Adozione di specifiche attività di formazione del personale

Vengono definiti specifici interventi di formazione sul tema delle misure di prevenzione della corruzione, previo parere favorevole del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Sulla scorta delle informazioni e priorità definite di concerto con il RPCT sarà definito un piano formativo con le seguenti fasi d'azione:

- ✓ individuazione dei dipendenti, quadri e dirigenti coinvolti nei processi di lavoro con maggiore esposizione al rischio di corruzione e successiva pianificazione degli interventi di aggiornamento della normativa;

- ✓ verifica del grado di informazione e conoscenza delle materie a rischio di corruzione in possesso dei dipendenti;

- ✓ sensibilizzazione verso comportamenti atti a prevenire situazioni a rischio di corruzione con particolare attenzione ai temi dell'etica e della legalità dei comportamenti.

Il piano formativo tiene quanto dei seguenti aspetti:

- ✓ la conoscenza della norma e le sue evoluzioni;
- ✓ il catalogo reati;
- ✓ le aree a rischio (e l'aggiornamento di nuove aree sensibili);
- ✓ le procedure da attuare per evitare e circoscrivere il rischio reato;
- ✓ il confronto tra dipendenti per conoscere l'estensione del rischio in altre aree non di propria competenza;
- ✓ l'omogeneizzazione dei processi per garantire la costituzione di buone pratiche amministrative che possano ridurre ulteriormente il rischio di corruzione;
- ✓ aggiornamento in itinere della normativa.

Il monitoraggio dei percorsi formativi, in termini di frequenza e conseguimento dell'attestato di partecipazione sarà predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

10. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza predispone le regole in materia di flussi informativi con i Soci, gli Organi di governo, i Referenti, l'OdV, i Dipendenti e le Autorità di vigilanza.

Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di monitoraggio sull'efficacia del Piano e sullo stato della sua operatività, consentendo l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva, rendendo possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato di corruzione.

Devono comunque essere oggetto di comunicazione:

SU BASE OCCASIONALE, da parte dell'Organo di governo, le informazioni concernenti l'assetto organizzativo della Società e i cambiamenti che hanno riflessi sull'attuazione delle misure del Piano;

SU BASE OCCASIONALE, da parte di Dirigenti o Quadri, la necessità di cambiamenti procedurali nelle aree a rischio reato, conseguenti a mutamenti dell'attività e dell'organizzazione aziendale;

SU BASE PERIODICA, da parte di Dirigenti o Quadri le informazioni sulle attività aventi rilevanza in materia di anticorruzione;

SU BASE OCCASIONALE, da parte di Dirigenti o Quadri la segnalazione o la denuncia di comportamenti sospetti;

SU BASE PERIODICA, da parte dell'OdV, le relazioni sull'attività compiuta e tutti i rilievi concernenti la parte del MOG dedicata ai reati contro la PA, al fine di garantire il coordinamento e la collaborazione proficua tra i due Organi;

SU BASE OCCASIONALE, ogni altra informazione di qualsivoglia genere, fornita da Organi di governance, personale o terzi, attinente all'attuazione o la violazione del Piano nelle aree di attività a rischio nonché il rispetto delle previsioni di legge, utili ai fini dell'assolvimento dei compiti del Responsabile della prevenzione;

SU BASE PERIODICA, da parte del RPCT, il Piano e i suoi aggiornamenti, la relazione annuale e le iniziative intraprese, nonché le comunicazioni aziendali in materia di anticorruzione;

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse al suddetto Responsabile le informazioni concernenti:

- provvedimenti, notizie e sanzioni provenienti da organi di Polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati previsti dalla Legge, nei confronti dei destinatari del Piano, o dai quali risultino inadempimenti od omissioni;

- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dalla Legge e dal Piano;

- contestazioni che l'Amministrazione pubblica ha formalmente inoltrato alla Società;

- rapporti predisposti dalle strutture della Società e dagli organi di controllo, nell'ambito della loro attività di vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme della Legge e alle disposizioni del Piano.

Inoltre, tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare al Responsabile comportamenti che possono rappresentare, anche solo potenzialmente, casi di corruzione ed illegalità.

Ogni informazione, dato, segnalazione, report previsto dal Responsabile viene custodito in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) predisposto a cura dello stesso, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

Il dettaglio dei flussi informativi individuati è stato inserito nell'allegato del manuale dei Protocolli PPC.

11. LE MISURE DI CARATTERE TRASVERSALE

11.1 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Con una deliberazione del 14 maggio 2015 l'ANAC affronta il tema della "inconferibilità" e "incompatibilità" degli incarichi pubblici disciplinato dal decreto legislativo n. 39/2013, proprio a seguito dell'emanazione della legge anticorruzione n.190/2012.

Lo stesso decreto 39, all'articolo 1, dà una definizione puntuale di questi termini:

……per "**inconferibilità**" si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico;

……per "**incompatibilità**" si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la

permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

L'ANAC ribadisce che gli atti di conferimento degli incarichi ed i relativi contratti adottati in violazione delle disposizioni ivi recate, sono nulli. Precisa, inoltre, che i componenti degli organi che abbiano attribuito incarichi dichiarati nulli, non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza.

In data 3 agosto 2016, con delibera 833 l'ANAC ha inoltre emanato dalle linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della Prevenzione della corruzione.

L'attività che il RPC deve svolgere viene intessa come una vigilanza interna che si affianca a quella esterna che viene svolta da ANAC.

11.2 Tutela del dipendente che segnala l'illecito (whistleblowing)

Data l'onerosità dei sistemi disponibili sul mercato, la dimensione dell'organico della società stessa e la quantità di segnalazioni ricevute (pari a 0) dall'attivazione della procedura, di mantenere attivo esclusivamente il sistema già previsto dal MOG ver. N. 3 DD. 25/11/2020 al punto 5.1 attraverso la funzione dell'OdV che, per propria natura e regolamento, è obbligato a garantire la riservatezza dei soggetti segnalanti e già dispone di un doppio sistema di segnalazione informatico e cartaceo.

In alternativa ogni dipendente potrà accedere direttamente al portale dell'ANAC (https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/) per le segnalazioni del caso.

11.3 Rotazione dei dipendenti

Anche nel PNA 2016 approvato da ANAC, la rotazione del personale viene considerata come una misura organizzativa preventiva ai reati corruttivi o comunque alle dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

Secondo ANAC quindi, l'alternanza riduce il rischio che un dipendente possa essere sottoposto a pressioni esterne o che possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Esistono della realtà, come in quella in esame, dove il limitato numero di dipendenti limita o impedisce del tutto la possibilità di rotazione degli incarichi.

L'Ente quindi, comunque sensibile a questo aspetto, ritiene di dover applicare tecniche alternative quali ad esempio:

- ✓ maggior condivisione delle attività tra dirigente e operatori;
- ✓ richiesta di una reportistica periodica sull'attività svolta;
- ✓ individuazione della segregazione delle funzioni.

12. TRASPARENZA

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs 97/2016, il quale ha apportato modifiche al D.Lgs 33/2013, nel presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è inserita un'apposita sezione relativa alla trasparenza dove vengono individuati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dal D.Lgs. 33/2013.

12.1 Contesto normativo di riferimento

La nozione di trasparenza, già introdotta nell'ordinamento dall'art. 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n° 150, nell'ambito di un generale progetto di riforma della pubblica amministrazione inteso a migliorare l'efficienza, ha assunto un rilievo centrale nell'attuale quadro normativo,

anche in considerazione dei recenti e penetranti interventi legislativi che ne hanno potenziato il contenuto e la portata e definito le modalità di attuazione.

La Legge 6 novembre 2012 n° 190 “Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione” ha, tra l’altro, individuato nel principio di trasparenza un asse portante delle politiche di prevenzione della corruzione ed ha, in particolare, conferito al Governo una delega legislativa per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

In attuazione della delega, il Governo ha adottato il D.Lgs. 14 marzo 2013 n° 33 recante: “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della pubbliche amministrazioni”, attraverso il quale sono stati sistematizzati e riorganizzati gli obblighi di pubblicazione già vigenti e ne sono stati introdotti di nuovi e, per la prima volta, è stato disciplinato l’accesso civico.

Al fine di ottemperare a quanto richiesto dalle norme sopra richiamate, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha emanato nel tempo le proprie Linee Guida. Di particolare interesse risulta la Determinazione n° 8/2015 del 17 giugno 2015, denominata “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazione e degli enti pubblici economici”.

L’ANAC, con la sopra citata Determinazione ha di fatto dissipato i dubbi sull’applicazione della Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 alle società in controllo pubblico e, in tema di trasparenza, ha precisato che la disciplina deve osservata sia relativamente all’organizzazione che alle attività di pubblico interesse.

Allo stesso modo la Determinazione dell’ANAC n° 12/2015, che ha aggiornato i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), inizialmente approvato con Delibera n° 72/2013, conferma l’ambito soggettivo e, per quanto qui interessa, precisa:

(.....)

b) Società, altri enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti pubblici economici

Le richiamate Linee guida hanno chiarito che le società, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e gli enti pubblici economici devono, da un lato, adottare (…) misure di prevenzione della corruzione, che integrano quelle già individuate ai sensi del d.lgs. 231/2001. Ai fini della completezza dell'analisi organizzativa dei processi/procedimenti e della individuazione delle misure di prevenzione, a tali soggetti si applicano le disposizioni del presente Aggiornamento.

Le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico assolvono agli obblighi di pubblicazione riferiti tanto alla propria organizzazione quanto alle attività di pubblico interesse svolte. Gli obblighi di pubblicazione sull'organizzazione seguono gli adattamenti della disciplina del d.lgs. n. 33/2013 alle particolari condizioni di questi soggetti contenute nelle richiamate Linee guida.

Da ultimo, come già anticipato, è intervenuto il D.Lgs. 97/2016 che ha introdotto il nuovo art. 2-bis del D.Lgs.33/2013 confermando quanto già stabilito sia dalla Determinazione ANAC n° 8/2015 che dalla Determinazione ANAC n° 12/2015, vale a dire che le società in controllo pubblico sono tenute agli stessi obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013 per le pubbliche amministrazioni, in quanto compatibili.

Al fine di illustrare le modifiche di carattere generale apportate dal D.Lgs. 97/2016 e le principali modifiche o integrazioni degli obblighi di pubblicazione nonché fornire indicazioni sulla decorrenza dei nuovi obblighi, l'ANAC ha inoltre approvato la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 contenente *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016".*

12.2 Obiettivi e finalità

Di seguito si riportano gli obiettivi strategici che si intende perseguire mediante l'attuazione della normativa in materia di trasparenza:

- promuovere l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione: a tal fine si prevedono specifici incontri formativi con la struttura operativa e con l'ODV;

- informatizzare i flussi di comunicazione interna al fine dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza e per il relativo controllo: a tal fine il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà predisporre una serie di "schede-modello" da utilizzare per l'ottenimento dei dati da pubblicare e per monitorare la correttezza degli stessi;

12.3 Responsabile per la trasparenza

È prevista l'individuazione e la nomina del Responsabile per la Trasparenza, di norma coincidente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che svolge stabilmente un'attività di controllo sugli adempimenti in capo alla Società degli obblighi di pubblicazione assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43 D.Lgs. 33/2013).

I Relativamente alla trasparenza, il RPCT nominato dal CDA, ha il compito di:

- ❖ effettuare una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Nell'attività di monitoraggio e vigilanza, da compiersi con periodicità almeno semestrale, il RPCT può avvalersi di referenti e incaricati da lui nominati;
- ❖ riferire al Consiglio di Amministrazione della Società e segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Consiglio stesso, all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, all'ANAC ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare.

12.4 Accesso civico

Nel cammino della trasparenza amministrativa, l'approvazione dell'art. 7 (in particolare della lettera h) della legge 7 agosto 2015, n. 124 (cd. legge Madia) - contenente deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - e l'approvazione del conseguente decreto legislativo in materia (d.lgs. 97/2016) ha inteso dare attuazione ai principi e ai criteri da realizzare, «*fermi restando gli obblighi di pubblicazione, «il riconoscimento della libertà di informazione attraverso il diritto di accesso, anche per via*

telematica, di chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento e nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Il decreto attuativo, già più volte richiamato, aggiunge (ed è questa la significativa modifica apportata dallo schema di decreto) che la finalità della trasparenza è anche quella di «*tutelare i diritti fondamentali*».

In tal senso, il legislatore della riforma ha voluto precisare che la trasparenza – è «*condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, (che) integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino*», cioè è condizione di garanzia di quei "diritti fondamentali".

Il novellato d.lgs. 33 del 2013 stabilisce che le disposizioni del decreto disciplinano la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti obbligati, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione.

Nella disciplina di cui al d.lgs. 33 del 2013, infatti, l'esercizio del diritto di accesso è stato previsto come strumentale all'adempimento dell'obbligo di pubblicazione, il fine è rappresentato dalla libertà di accedere alle informazioni; e tale fine si persegue e si realizza soprattutto facendo ricorso al mezzo della pubblicazione delle informazioni, dei dati e dei documenti delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico delineato dalla riforma si traduce in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, compresi i dati e i documenti per i quali non è stabilito un obbligo di pubblicazione.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5-bis, co. 6 del d.lgs. 33/2013, con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, l'ANAC ha adottato delle Linee Guida aventi ad oggetto indicazioni operative in merito alla definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013.
Su tali Linee Guida è stata acquisita l'intesa del Garante per la protezione dei dati personali ed è stato ottenuto il parere della Conferenza Unificata di cui all'art. 8, comma 1 del D.Lgs. 281/1997.
L'istituto dell'accesso civico generalizzato, che riprende i modelli del FOIA (Freedom of information act) di origine anglosassone, è una delle principali novità introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 che ha apportato numerose modifiche alla normativa sulla trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013.

La nuova tipologia di accesso, delineata nell'art. 5, co. 2 e ss. del d.lgs. 33/2013, si aggiunge all'accesso civico già disciplinato dal medesimo decreto e all'accesso agli atti ex.
l. 241/1990, ed è volto a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico. Ciò in attuazione del principio di trasparenza che il novellato art.1, co.1 del decreto definisce anche, con una modifica assai significativa, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

La regola della generale accessibilità è temperata dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi pubblici e privati che potrebbero subire un pregiudizio dalla diffusione generalizzata di talune informazioni. Il legislatore ha configurato due tipi di eccezioni. Le eccezioni assolute, e cioè le esclusioni all'accesso nei casi in cui una norma di legge, sulla base di una valutazione preventiva e generale, dispone sicuramente la non ostensibilità di dati, documenti e informazioni per tutelare interessi prioritari e fondamentali, secondo quanto previsto all'art. 5-bis, co.3; i limiti o eccezioni relative, che si configurano laddove le amministrazioni dimostrino che la diffusione dei dati documenti e informazioni richiesti possa determinare un probabile pregiudizio concreto ad alcuni interessi pubblici e privati di

particolare rilievo giuridico individuati dal legislatore ed elencati all'art. 5-bis, co. 1 e 2 del D.lgs. 33/2013.

Al fine di consentire l'esercizio del diritto di accesso civico ai sensi degli artt. 5 e 5-bis del D.Lgs. 33/2013 da parte di ciascun cittadino, è stato predisposto un apposito modello scaricabile dal sito internet http://interportocentroingrosso.com/it/ utilizzabile per l'invio della richiesta.

12.5 Dati oggetto di pubblicazione e soggetti incaricati della pubblicazione

La trasparenza è realizzata attraverso la pubblicazione di dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013 nel sito internet di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A., cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere al sito stesso direttamente ed immediatamente senza alcuna preventiva autenticazione ed identificazione.
I dati sono reperibili sul sito http://interportocentroingrosso.com/it/ alla sezione "Società trasparente".
Nell'Allegato 1 del presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono individuati, per ciascun obbligo, i soggetti responsabili della trasmissione dei dati e i soggetti responsabili della pubblicazione, nonché i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione,

12.6 Alimentazione dei flussi informativi

Tenuto conto delle caratteristiche dimensionali organizzative di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. e considerata la necessità di snellire i processi di attuazione, si ritiene di dare corso al richiesto flusso informativo volto ad alimentare le voci oggetto di pubblicazione sul sito http://interportocentroingrosso.com/it/
mediante comunicazione informatica via e-mail interna agli incaricati della pubblicazione.

12.7 Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione dei processi consente la tracciabilità del processo e riduce il rischio di blocchi non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

Sarà cura della società attivarsi al fine di adeguare il processo di informatizzazione qualora necessario.

13. ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE

Gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, svolgendo i compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Al riguardo si rinvia al d.p.r. del 9 maggio 2016, n. 105 «*Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche*» e, in particolare all'art. 6. Gli OIV validano la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse; propongono all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti; promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 1, lett. g), d.lgs. 150/2009).

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel d.lgs. 33/2013, ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10).

Gli OIV sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44). L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43). Resta fermo il compito degli OIV concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009.

L'OIV, inoltre, esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001.

Le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza l'OIV verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispone e trasmette all'OIV, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'ANAC, l'Autorità si riserva di chiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012), anche tenuto conto che l'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PTPC (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Ciò in linea di continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del d.lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per l'ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

14. LIVELLO DI ADEGUAMENTO DELLA SOCIETÁ ALLA NORMATIVA

Fin da subito la società si è dimostrata sensibile alle questioni poste dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza e si è adoperata per assicurare una costante adeguatezza rispetto agli adempimenti previsti, nominando di volta in volta i RPCT nelle persone dei Consiglieri di amministrazione che si sono succeduti.

Il Consiglio di Amministratore ha designato anche l'Organismo Indipendente di Valutazione, coincidente con la figura dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 nella persona del dott. Alfredo Pascolin.

Si è inoltre provveduto ad integrare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 con le misure di prevenzione della corruzione richieste dalla Legge 190/2012.

Per quanto riguarda gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013, la Società ha creato sul proprio sito internet la sezione "Società Trasparente" in cui vengono pubblicati dati, documenti e informazioni richiesti dalla normativa in materia di trasparenza. È stato inoltre predisposto il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, poi ricompreso all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 25 gennaio 2017, come previsto a seguito delle modifiche normative apportate dal D.Lgs. 97/2016.

Si precisa che finora non sono pervenute richieste di accesso civico né alcuna segnalazione di illecito da parte dei dipendenti.

15. RECEPIMENTO DELLE MODIFICHE ALLA LEGGE 190/2012

Si precisa fin d'ora che ogni sopravvenuta norma in contrasto con il presente Piano sarà disapplicata, anche nelle more del suo formale adeguamento, fatte salve discipline transitorie previste dalla Legge.

Il presente Piano è comunque soggetto ad aggiornamenti annuali in presenza di importanti cambiamenti organizzativi della società, o in seguito del cambiamento della disciplina di riferimento.

16. OBIETTIVI

Patti d'Integrità e/o Protocolli di legalità

È stato adottato un modello che prevede al momento della partecipazione ad una gara d'appalto l'obbligo di adesione a quanto previsto dal Codice Etico e di Comportamento aziendale.

Ulteriore misura di prevenzione è rappresentata dall'inserimento nei bandi di gara, avvisi o lettere d'invito di cc.dd. clausole di salvaguardia per imporre agli operatori economici partecipanti alle predette procedure ad evidenza pubblica il rispetto dei protocolli di legalità o patti d'integrità normati dall'art. 1, 17 comma della l. 190/2012.

L'A.N.A.C. nel P.N.A. 2019-2021 afferma che: "*I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici. Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto*".

Pertanto, verrà adottato un Modello tipo di clausola di salvaguardia con "specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente" (ANAC, P.N.A. 2019-2021).

Interporto di Pordenone, nell'allegato alla lettera d'invito/disciplinare di gara, richiede che il legale rappresentante dell'impresa partecipante dichiari:

a. di rispettare le norme in materia di sicurezza sul lavoro nonché gli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro, stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali di cui all'Allegato X del Codice;

b. di non incorrere nelle cause di esclusione di cui all'art. 80, comma 5, lettere c), c-bis), c-ter), c-quater), f-bis) ed f-ter) del Codice;

c. di ritenere remunerativa l'offerta economica presentata giacché per la sua formulazione ha preso atto e tenuto conto:

– delle condizioni contrattuali e degli oneri compresi quelli eventuali relativi in materia, di assicurazione, di condizioni di lavoro e di previdenza e assistenza in vigore nel luogo dove devono essere svolti i servizi;

– di tutte le circostanze generali, particolari e locali, nessuna esclusa ed eccettuata, che possono avere influito o influire sia sulla prestazione dei servizi, sia sulla determinazione della propria offerta;

d. di accettare, senza condizione o riserva alcuna, tutte le norme e disposizioni contenute nella documentazione gara;

e. di essere informato ai sensi e per gli effetti del G.D.P.R. di cui al Regolamento U.E. 2016/679, e del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 che i dati personali raccolti

saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito della presente gara, nonché dell'esistenza dei diritti di cui all'articolo 7 del medesimo decreto legislativo, nonché del Regolamento (CE).

Divieto di Pantouflage/Revolving doors (Piano 2022-2024)

I soggetti che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Interporto di Pordenone nei confronti di soggetti privati non potranno operare nei tre anni successivi dalla cessazione del rapporto di lavoro a favore di questi ultimi privati sia con contratto di lavoro subordinato che autonomo.
Pertanto per quanto riguarda le azioni da intraprendere in merito al pantouflage che nel precedente piano erano indicate quali a), b) e c): il punto a) relativamente ai bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici anche in forma diretta, Interporto di Pordenone S.p.A. all'interno della dichiarazione DGUE, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione, richiede ai concorrenti dichiarazione ex D.Lgs. 165/2001 art. 53, co. 16- ter (condizione che il soggetto privato partecipante alla gara o individuato per l'affidamento diretto non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n.165/2001. Le ulteriori attività da svolgere da parte di Interporto di Pordenone, previste nei punti b) e c) del precedente Piano qui di seguito elencate:
b) negli atti di definizione della delega autoritativa che il dipendente va a sottoscrivere assumendo la previsione del divieto di pantouflage;
c) al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico il dipendente, già dotato di poteri autoritativi o negoziali, renderà una dichiarazione impegnandosi al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Tali attività saranno comunque oggetto di verifica nel corso dell'esercizio al fine di appurare, alla luce della compagine azionaria attuale e dell'esistenza di contratti di lavoro privatistici, l'applicabilità dei suddetti divieti.