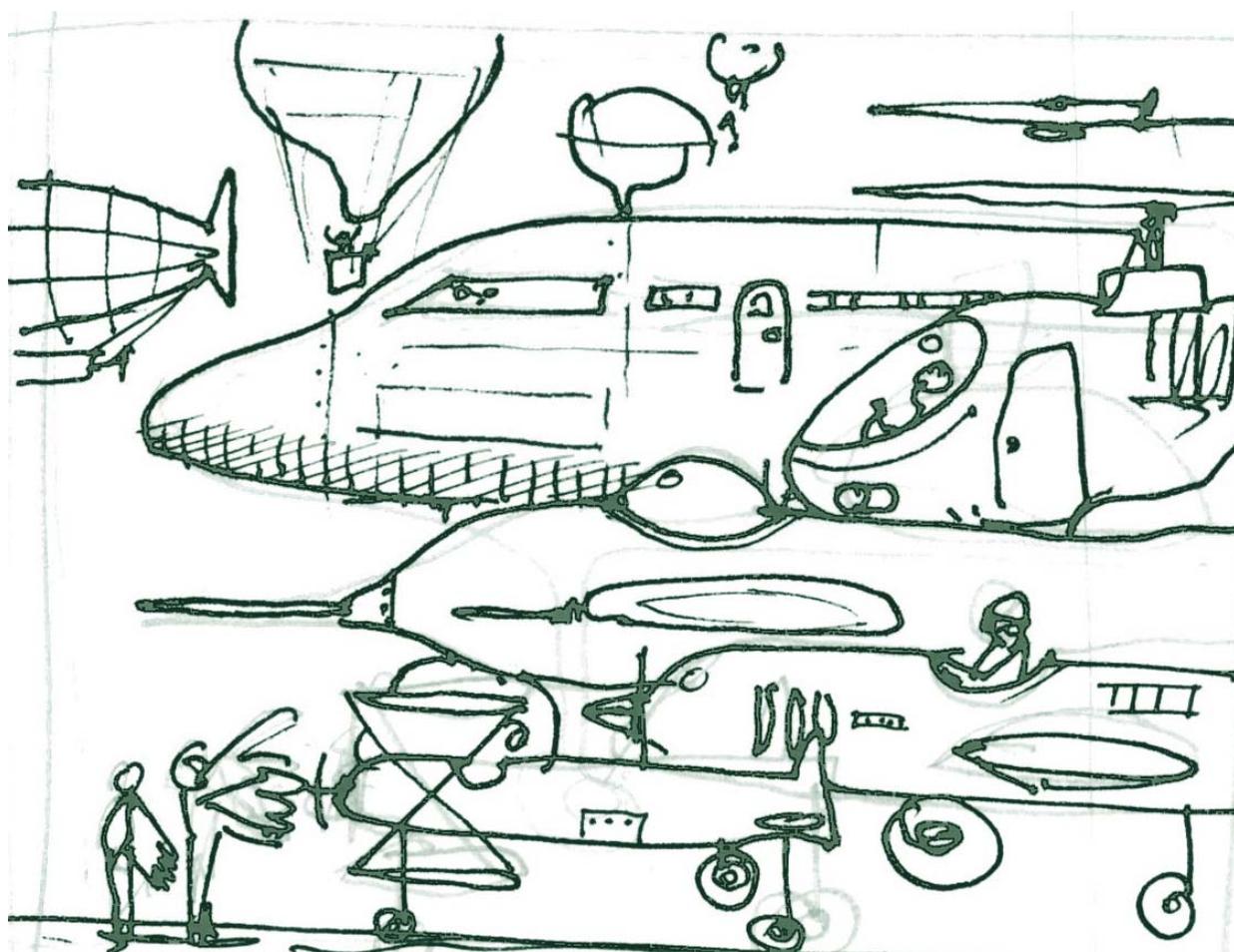


Allegato al MODELLO EX D. LGS. 231/2001



Aeroporto di Trapani Birgi



**IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
ADOTTATO DA AIRGEST SPA
2017 - 2019**

Indice

1. Premessa	3
2. Contesto esterno	4
3. Contesto interno	6
3.1. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione	10
4. L'attività svolta da Airgest	12
5. Individuazione delle aree di rischio.....	15
6. I principi di comportamento	17
6.1. Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (c.d. Pantouflage – Revolving doors)	21
6.2. Assunzione di dipendenti pubblici	22
6.3. Formazione di commissioni, assegnazione ad uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	22
6.4. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (whistleblowing)	24
7. Formazione del personale.....	26
8. Monitoraggio del PTPC e delle misure	27
9. Sistema disciplinare	28
10.Flussi informativi nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione	29
11.Trasparenza – P.T.T.I.	30
12.Cronoprogramma	33

1. Premessa

Ai sensi della L. 190/2012, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "PNA"), al fine di assicurare l'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

Il processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, che si manifesta a livello centralizzato con l'emanazione del PNA, opera anche a livello decentrato, mediante l'adozione, da parte di ogni amministrazione pubblica, di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito anche "PTPC") che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Airgest, in quanto Società mista con capitale a maggioranza pubblico, ha adottato un PTPC che prevede le misure attuate dalla Società al fine di prevenire il rischio legato ai reati di corruzione.

Il concetto di "corruzione" viene inteso in senso lato, ossia come comprensivo di tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta, si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti più ampie delle fattispecie previste dagli articoli 24 e 25 del DLgs 231/2001.

I fenomeni corruttivi di cui al PNA riguardano, in generale, **l'adozione di comportamenti e atti contrari al principio di imparzialità cui è tenuta la PA** e i soggetti che svolgono attività di pubblico interesse. In questo senso, la nozione di corruzione del PNA è ampia e **riguarda non solo la corruzione, "ma tutti i reati contro la PA e i fenomeni di maladministration"** (Det. 12/2015 ANAC)

La L. 190/2012, pur ispirandosi all'adozione dei modelli previsti dal d. lgs. 231/2001 *"implica un'attività più vasta e impegnativa, di autoanalisi organizzativa e di individuazione di misure preventive relative potenzialmente a tutti i settori di attività. Ciò in rapporto a fenomeni corruttivi che non riguardano il solo compimento di reati, ma toccano l'adozione di comportamenti e atti contrari al principio di imparzialità"* (Det. 12/2015 ANAC).

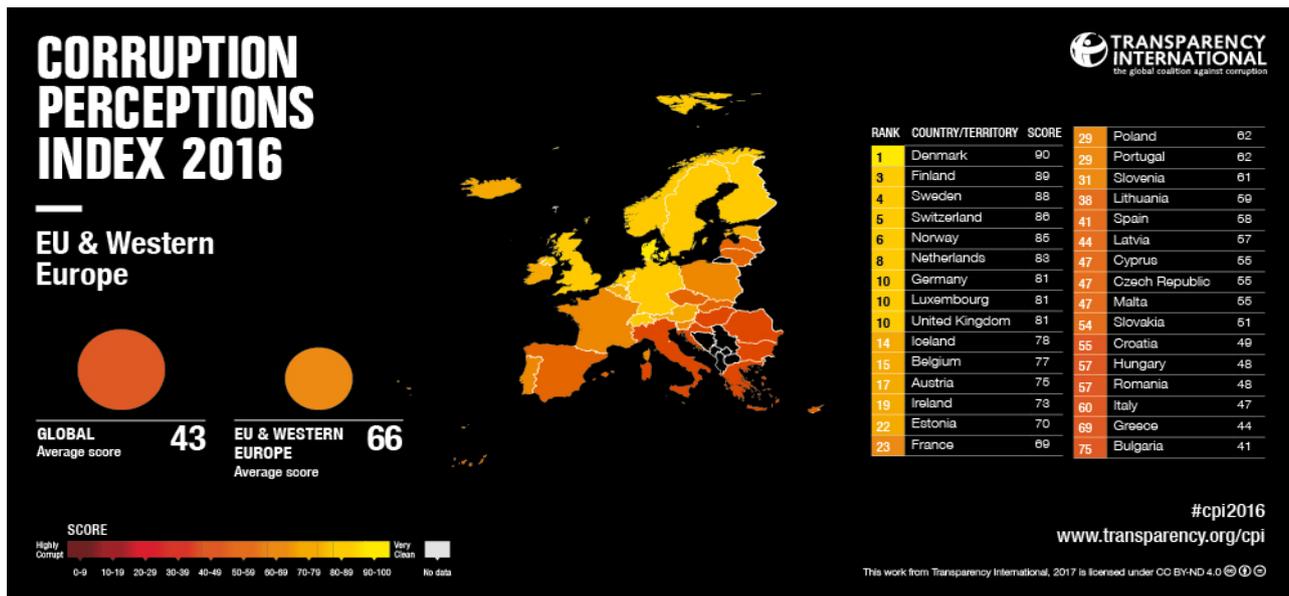
Le misure adottate nell'ambito del PTPC si coordinano con le regole di comportamento previste dal Modello adottato ex DLgs. 231/2001.

2. Contesto esterno

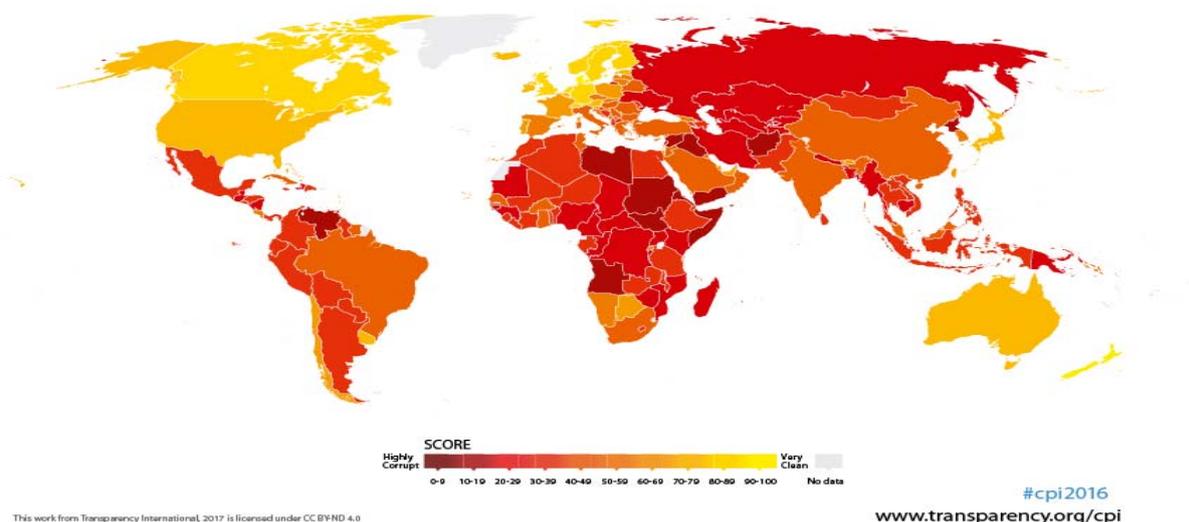
Come noto, i fenomeni corruttivi hanno gravi conseguenze, sulla società civile, su piani differenti: economico, organizzativo, reputazionale, etico.

I dati relativi all'Italia, pubblicati nel 2016, da Transparency International, nel proprio rapporto annuale, indicano per la Penisola un trend positivo ma è *"ancora troppo poco"*.

Il voto assegnato al nostro Paese è di 47 su 100, e ci vede migliorare di 3 punti significativi. Ma **il nostro Bel Paese è terzultimo in Europa, prima di Grecia e Bulgaria, rispettivamente al 69° e 75° posto della classifica mondiale**. L'Italia guadagna una posizione rispetto allo scorso anno, ma nel rapporto Transparency International 2016 rimane tra i fanalini di coda dell'Unione per livello di corruzione percepita nel settore pubblico e nella politica. E a livello mondiale si piazza al 60esimo posto su 176 Paesi.



Resta il fatto che per il terzo anno consecutivo la performance della Penisola migliora: un progresso che dal 2012, quando è stata varata la legge anticorruzione (L. n. 190/2012), ha permesso di recuperare 12 posizioni nel ranking mondiale. Nella graduatoria dell'anno 2016 restano **in testa Danimarca e Nuova Zelanda con 90 punti, seguite da Finlandia (89) e Svezia (88)**. Al capo opposto della classifica Somalia (10), Sud Sudan (11), Corea del Nord (12) e Siria (13).



Il report, presentato nella sede dell'Anac alla presenza del Presidente Raffaele Cantone, e commentato dal Presidente di Transparency International Italia, Virginio Carnevali, dà conto come ogni anno del CPI, l'Indice di Percezione della Corruzione che misura la corruzione nel settore pubblico e politico di 176 Paesi nel Mondo. **Su 176 Paesi**, fa notare l'organizzazione non governativa che ogni anno stila la classifica mondiale, **il 69% ha ottenuto un punteggio inferiore a 50 su una scala da 0 (molto corrotto) a 100 (per nulla corrotto)**, mostrando come *“la corruzione nel settore pubblico e nella politica sia ancora percepita come uno dei mali peggiori che infesta il mondo”*.

Il CPI di quest'anno, si legge ancora, *“mostra che la percezione della corruzione è aumentata in generale nel mondo. Sono più i Paesi infatti che hanno perso punti di quelli che ne hanno guadagnati. Questo dato ci deve far riflettere, anche alla luce di ciò che sta avvenendo nel mondo”*. Il 2016 *“ha mostrato chiaramente come corruzione e ineguaglianza, strettamente connesse e diventate ormai sistemiche, siano in grado di alimentare il crescente populismo e il disincanto dei cittadini nei confronti della politica in tutto il mondo”*, continua il rapporto annuale.

Per quanto riguarda l'Italia, il report rimarca come il risultato sia *“ancora troppo poco, soprattutto in confronto ai nostri vicini europei, ma il trend positivo è indice di uno sguardo più ottimista sul Paese da parte di istituzioni e investitori esteri”*.

Il momento più basso toccato dall'Italia è stato nel 2011, quando il punteggio era sceso a 39 punti, rimanendo fermo rispetto all'anno precedente. Mentre nel 2007, ricorda ancora l'associazione, l'Italia incassò il risultato migliore: 52 punti, attestandosi al 41esimo posto della classifica mondiale.

Danimarca, Nuova Zelanda, Finlandia e Svezia si confermano in testa, non a caso: *“Non sorprende che questi stessi Paesi siano quelli che possiedono le legislazioni più avanzate in fatto di accesso all'informazione, diritti civili, apertura e trasparenza dell'amministrazione pubblica”*, annota Transparency.

Ne discende che, sebbene qualche miglioramento si sia registrato negli ultimi anni rispetto al momento dell'entrata in vigore della c.d. legge anticorruzione n. 190/2012, bisogna lavorare ancora molto sul fronte interno per riportare l'Italia ai livelli della media UE e a quello dei paesi scandinavi e nordici.

In quest'ottica appare significativo che, nel corso del 2016, in occasione della presentazione del rapporto di Transparency International Italia, i due presidenti hanno firmato un protocollo d'intesa in materia di gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti pubblici. Questo, anche in considerazione del fatto che il nostro Paese non è certo un'eccellenza nella lotta alla corruzione.

Ciò dovrà avvenire sul piano legislativo e, soprattutto, sul piano operativo e organizzativo interno agli apparati pubblici (amministrazioni centrali, enti locali ed economici ed enti di diritto privato controllati e/o partecipati da pubbliche amministrazioni), chiamati ad assicurare più elevati livelli di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

3. Contesto interno

Airgest S.p.A. (la "Società") è una società a capitale pubblico maggioritario, in atto concessionaria dei beni demaniali dell'area civile dell'aeroporto di Trapani – Birgi in regime di occupazione gestione totale, giusta Convenzione di concessione totale trentennale sottoscritta con l'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile ("E.N.A.C.") in data 27.06.2012, sottoposta all'influenza dominante degli enti pubblici soci (Regione siciliana, altri).

In particolare:

- a)** Il capitale sociale sottoscritto, appartiene in misura maggioritaria ad enti pubblici: a seguito dell'alienazione diretta in favore della Regione siciliana della partecipazione azionaria detenuta dalla Provincia regionale di Trapani (oggi Libero Consorzio comunale ex l. reg. n. 8/14), la prima è divenuta socia di Airgest S.p.A.. in particolare, alla data di redazione del presente documento, la Regione siciliana possiede un numero di azioni pari al 59,7% del capitale sociale. In precedenza, in occasione della ricordata cessione diretta delle azioni detenute dalla Provincia regionale, la partecipazione della Regione non era di maggioranza, per quanto prossima alla metà del capitale (49,886%, pari a n. 4.026.555 azioni).
- b)** La Società è concessionaria in esclusiva della gestione dell'aeroporto civile di Trapani – Birgi, giusti i noti provvedimenti adottati nel tempo dall'ente affidante (E.N.A.C.);
- c)** La maggioranza dell'assemblea, quindi gli enti pubblici di cui sopra, possono nominare la maggioranza dei componenti l'organo di amministrazione (art. 2383 c.c., sul punto non derogato dallo Statuto) e il terzo componente del Collegio sindacale (art. 25 Statuto), i cui altri due componenti sono comunque di nomina ministeriale.

Bastano già questi primissimi riferimenti per ritenere che Airgest S.p.A. sia un organismo di diritto pubblico, come tale assoggettato alle c.d. regole dell'evidenza pubblica.

In particolare, ai sensi dell'art. 3, co. 26, d. lg. n. 163/06, "*L'«organismo di diritto pubblico» è qualsiasi organismo, anche in forma societaria:*

- *istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, aventi carattere non industriale o commerciale;*
- *dotato di personalità giuridica;*
- *la cui attività sia finanziata in modo maggioritario dallo Stato, dagli enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico oppure la cui gestione sia soggetta al controllo di questi ultimi oppure il cui organo d'amministrazione, di direzione o di vigilanza sia costituito da membri dei quali più della metà è designata dallo Stato, dagli enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico".*

Quanto all'accertamento del primo requisito – quello maggiormente controverso, stante la formulazione generica della disposizione¹ – la giurisprudenza ha già avuto modo di ritenere che il gestore aeroportuale soddisfa un bisogno (ossia il servizio pubblico di gestione delle infrastrutture aeroportuali) avente (il bisogno e il modo col quale viene soddisfatto) le caratteristiche indicate dalla norma.

Airgest S.p.A., quindi, è un organismo di diritto pubblico. Come tale, è anche un'"*amministrazione aggiudicatrice*" (v. art. 3, co. 25, d. lg. n. 163/06), soggetta alle norme sull'evidenza pubblica (con riferimento allo sfruttamento dell'area geografica "aeroporto", v. art. 207 d. lg. n. 163/06).

Al riguardo, che lo Statuto di Airgest S.p.A. prevede solo come eventuale la partecipazione maggioritaria degli enti pubblici (v. art. 7, co. 2; la proprietà pubblica non può comunque scendere al di sotto del quinto, v. art. 7, co. 4), sia pure sottoponendo all'evidenza pubblica la dismissione delle quote pubbliche (art. 8 *quater*). Sicché, nell'eventualità che la partecipazione

¹ La norma statale si limita a riprodurre quella europea. V. art. 1, par. 9, co. 2, direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE.

pubblica, ancorché congiunta, non sia più maggioritaria, e non siano altresì rintracciabili ulteriori indici rilevatori dell'influenza dominante da parte della p.a. (*id est*: il finanziamento, il controllo sulla gestione, la nomina degli organi di amministrazione, direzione e vigilanza, *golden share* ex art. 2449 c.c.²), Airgest S.p.A. cesserebbe di essere un organismo di diritto pubblico. Si potrebbe perciò concludere che, non essendo più un organismo di diritto pubblico, possa agire *iure privatorum* – facendo ricorso al c.d. *intuitu personae* – ai fini della individuazione dell'altra parte di un contratto di appalto.

Sennonché, va considerato che Airgest S.p.A. svolge la propria attività nell'ambito di un c.d. settore speciale (v. art. 119 d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.). Di un settore, cioè, caratterizzato da particolari vincoli all'apertura piena alla concorrenza del mercato. In tali settori, il novero dei soggetti obbligati ad osservare le regole dell'evidenza pubblica è più ampio.

Infatti, ai sensi dell'art. 114 d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i., "2. *Le disposizioni di cui al presente Capo si applicano agli enti aggiudicatori che sono amministrazioni aggiudicatrici o imprese pubbliche che svolgono una delle attività previste dagli articoli da 115 a 121; si applicano altresì a tutti i soggetti che **pur non essendo amministrazioni aggiudicatrici o imprese pubbliche, annoverano tra le loro attività una o più attività tra quelle previste dagli articoli da 115 a 121 ed operano in virtù di diritti speciali o esclusivi.***

3. *Ai fini del presente articolo, per diritti speciali o esclusivi si intendono i diritti concessi dallo Stato o dagli enti locali mediante disposizione legislativa, regolamentare o amministrativa pubblicata compatibile con i Trattati avente l'effetto di riservare a uno o più enti l'esercizio delle attività previste dagli articoli da 115 a 121 e di incidere sostanzialmente sulla capacità di altri enti di esercitare tale attività.*

4. *Non costituiscono diritti speciali o esclusivi, ai sensi del comma 3, i diritti concessi in virtù di una procedura ad evidenza pubblica basata su criteri oggettivi. A tali fini, oltre alle procedure di cui al presente codice, costituiscono procedure idonee ad escludere la sussistenza di diritti speciali o esclusivi tutte le procedure di cui all'allegato II della direttiva 2014/25/UE del Parlamento e del Consiglio in grado di garantire un'adeguata trasparenza".*

Il concessionario cui l'E.N.A.C. affida la gestione dell'infrastruttura aeroportuale è certamente titolare di un diritto speciale o esclusivo, perché soltanto a quegli è riservata **in via esclusiva** la gestione dell'aeroporto, *id est* lo sfruttamento economico dell'area geografica.

In particolare, le attività affidate in concessione all'ente di gestione di un'infrastruttura aeroportuale, come indicate all'art. 2, co. 1, lett. c), D.Lgs. n. 18/99, rientrano tra le "esigenze" di cui all'art. 2, co. 26, primo alinea, D.Lgs. n. 163/06 (Cass. civ. SS. UU. n. 23322/2009) e, pertanto, al lume della citata giurisprudenza, la Società è tenuta all'osservanza delle regole dell'evidenza pubblica a prescindere dalla natura dell'appalto, qualunque siano l'oggetto e le finalità perseguite (Corte di Giustizia, 15.1.98, C-44/96; *idem*, 10.4.08, C-393/06; Cons. Stato, A. Pl., 1°.8.11, n. 16). In particolare: alle attività rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 213, si applicano le norme della direttiva 2004/17/CE e di quelle nazionali di recepimento e attuazione; alle altre attività, invece, le norme della direttiva 2004/18/CE e di quelle nazionali di recepimento e attuazione.

In virtù della convenzione di gestione totale, stipulata il 27.06.2012 con l'Ente Nazionale Aviazione Civile (ENAC) ed approvata con Decreto n. 507 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministro dell'Economia e della Finanze e con il Ministro della Difesa, registrato alla Corte dei Conti in data 11 aprile 2013, Airgest S.p.A., quale concessionaria della gestione totale dell'aeroporto di Trapani Birgi, svolge la sua attività in conformità alla Convenzione stipulata con l'ENAC, cui si rinvia integralmente, per l'affidamento

² Sull'art. 2449 c.c., nel testo previgente alle modifiche introdotte dall'art. 13 l. n. 34/08, si veda Corte di Giustizia CE, 6.12.2007, n. C-464/04.

della concessione per la progettazione, sviluppo, realizzazione, adeguamento, gestione, manutenzione e uso degli impianti e delle infrastrutture aeroportuali

In relazione agli adempimenti verso l'ENAC è autorizzato a intrattenere i relativi rapporti il personale appositamente designato nell'ambito delle aree Security, Handling e Safety.

Gli amministratori e i dipendenti della società di gestione infatti, nei limiti della attribuzione della Convenzione, devono qualificarsi "incaricati di pubblico servizio".

L'art. 358 del codice penale definisce "*pubblico servizio*" quella "*attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*".

Nella interpretazione della norma sopra riportata, la giurisprudenza dà rilievo non alla circostanza che si tratti di attività svolte in virtù della legittimazione derivante da un provvedimento amministrativo (vale a dire, che derivino, come nel caso che ci occupa, da una Convenzione), bensì dalla circostanza che l'attività stessa sia stata originariamente assunta come propria in forza di un atto normativo della Pubblica Amministrazione. Nel caso di Airgest S.p.A. vi è un rapporto convenzionale, sia un atto normativo, costituito dai vari Decreti Ministeriali, che ha affidato ad Airgest S.p.A. la gestione dello scalo trapanese.

Nel caso di concessione di beni pubblici sussiste l'obbligo di attivazione di procedura competitiva, in quanto l'assenza di detta modalità di selezione introdurrebbe una barriera all'ingresso al mercato, determinando una lesione alla parità di trattamento, al principio di non discriminazione ed alla trasparenza tra gli operatori economici, in violazione dei principi comunitari di concorrenza e di libertà di stabilimento.

A tale fine, si richiamano espressamente e si fa riferimento agli avvisi di manifestazione di interesse, pubblicati sul sito web istituzionale www.airgest.it, nella sezione dell'«Amministrazione Trasparente» all'uopo dedicata.

La legislazione comunitaria è già intervenuta, espressamente, con l'introduzione dei principi di liberalizzazione addirittura delle attività c.d. *aviation* (dir. 96/67/CE e d.lgs. n. 18/1999 citt.) e che, a maggior ragione, non può essere consentita in settori commerciali (non *aviation*).

Airgest, se da un lato svolge anche funzioni di natura pubblicistica, è pur sempre un operatore economico che, per tutte quelle attività estranee agli obblighi derivanti dalla concessione, opera secondo logiche di mercato e secondo regole privatistiche. Sicché, nell'esercizio della propria attività di impresa, Airgest è solita stipulare anche contratti di diritto privato dal contenuto più svariato e con un numero amplissimo di soggetti.

Tale circostanza, tuttavia, non ha fatto venir meno (e così si intende procedere per il futuro) l'ossequio dei principi di origine comunitaria di trasparenza, pubblicità, non discriminazione, parità di trattamento e proporzionalità nell'indizione delle procedure selettive e competitive finalizzate all'affidamento degli spazi aeroportuali destinati tanto, ad esempio, per l'esercizio di attività "*food & beverage e attività commerciale retail*" quanto per ulteriori e diverse tipologie di cc.dd. "contratti attivi", ossia di locazione di spazi da destinarsi all'attività di autonoleggio senza conducente (cd. *rent-a-car*), ovvero di locazione di spazi pubblicitari.

Stante la sua natura privatistica, la Società si è dotata di un Modello di Organizzazione e Gestione ex DLgs 231/01, pubblicato sul sito web aziendale e si è dotata, altresì, di un codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di Airgest S.p.A., pubblicato su sito web aziendale.

L'organizzazione aziendale si basa su ruoli primari e su funzioni di supporto chiari e definiti come indicati nell'organigramma rinvenibile sul sito web istituzionale www.airgest.it, nella sezione all'uopo dedicata.

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016-2018 della Società, approvato il 22.01.2016, con determina del Presidente, prot. int. n. 85/16, provvedimento successivamente ratificato con delibera consiliare del 11.02.2016, è entrato in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito web della Società, giusta pubblicazione a cura del RPCT, con il supporto dell'area IT della Società, nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Corruzione".

Il Piano (comprensivo di un'apposita sezione *ad hoc* dedicata alla Trasparenza) ed aggiornato alla luce delle indicazioni di cui alla:

- Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, inerente le *"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"*, nonché l'Allegato 1 alla determina che individua i *"Principali adattamenti degli obblighi di trasparenza contenuti nel D.Lgs. n. 33/2013 per le società e gli enti di diritto privato controllati o partecipati da pubbliche amministrazioni"*;
- Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, recante l'*"Aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione"* che specifica che le società di diritto privato in controllo pubblico devono adottare misure di prevenzione della corruzione che integrano quelle già individuate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

è stato reso noto e consegnato in copia cartacea a tutto il personale, destinatario anche di apposite sessioni formative/informative sui relativi contenuti e, dunque, sulle misure attuate dalla Società, giusta adozione del PTPC 2016-2018 al fine di prevenire il rischio legato ai reati di corruzione.

Tali misure sono state coordinate anche con le regole di comportamento previste dal Modello adottato ex D.Lgs. 231/2001 (rif. Parte Speciale A – par. 1.1 bis: Elenco dei reati previsti dal Piano Anticorruzione non previsti dal D.Lgs. 231/2001 e par. 4.3: Principi comportamentali).

Inoltre, il Piano è stato trasmesso al Socio pubblico di maggioranza (Regione Siciliana), giusta missiva a firma del Presidente della Società del 22 gennaio 2016 (rif. prot. n. 76/16), con la quale è stata resa nota all'Amministrazione Pubblica Vigilante, l'adozione e la pubblicazione sul sito istituzionale della Società del Piano.

In particolare, si segnala che:

- o il Piano 2016-2018 è stato attuato in coerenza con la programmazione delle attività e misure previste. La formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza è stata attuata in due tempistiche: dapprima, provvedendo alla formazione delle risorse di Airgest S.p.A. maggiormente coinvolte nei processi e nelle attività a maggior rischio corruttivo (secondo le risultanze del risk assessment condotto). Successivamente, si è proceduto alla formazione delle risorse afferenti alle aree/servizi/uffici a maggiore o esclusiva vocazione operativa.
- o contingenti esigenze operative (connesse ad accresciuto e non prevedibile carico di lavoro, legato soprattutto all'indizione di gare d'appalto) hanno determinato la necessità di un aggiornamento del cronoprogramma inizialmente pianificato relativo alle attività necessarie a dare attuazione al PTPC nel corso dell'annualità 2016, con il conseguente slittamento all'anno 2017 di alcune misure programmate nel 2016.

Nel corso del 2016 è proseguito, inoltre, il fattivo rapporto di collaborazione e cooperazione, già avviato nel corso del 2015, tra l'ODV ed il RPCT, già componente interno dell'ODV. In particolare si è convenuto di avviare la prassi di far pervenire tempestivamente all'ODV le

dichiarazioni di assenza di cause di conflitti di interesse e di cause di incompatibilità ed inconfiribilità di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 39 del 2013.

3.1. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione

Airgest S.p.A., consapevole che la gestione del rischio di corruzione rappresenta lo strumento da utilizzare per ridurre la probabilità che il rischio stesso si verifichi, ha proceduto all'attività di identificazione, analisi e ponderazione del rischio, coinvolgendo i seguenti soggetti interni all'ente:

- Vertici amministrativi;
- Dirigente (Direttore Generale);
- Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC);
- Responsabili d'unità organizzative per le aree di rispettiva competenza, anche promuovendo la formazione di gruppi di lavoro, sotto la direzione e il coordinamento dell'Avv. Damiano, Responsabile della prevenzione della corruzione di Airgest S.p.A., già componente interno dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001;
- Organismi indipendenti di valutazione (o organismi con funzioni analoghe);
- Il restante personale.

L'Organo amministrativo:

- è l'organo di indirizzo che nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- approva il P.T.P.C. e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione, a cominciare dagli aggiornamenti del P.T.P.C., entro il 31 gennaio di ogni anno, cui segue la pubblicazione del Piano;
- riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal Responsabile, con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione sono attribuiti i seguenti compiti:

- predisporre ogni anno, entro il 31 gennaio, il PTPC da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività amministrativa;
- provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- pubblicare sul sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Inoltre:

- propone forme di integrazione e coordinamento con il programma aziendale dei controlli e, in particolare, con quanto previsto in ambito MOG ex DLGS 231/01;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza del Codice Etico della Società ed alla sua adozione da parte dell'organo di indirizzo politico – amministrativo, nonché alla pubblicazione sul sito istituzionale;
- controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa a garanzia della completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni pubblicate;

- collabora con i titolari delle varie funzioni per il raggiungimento delle finalità di prevenzione individuate nel presente Piano.

I Responsabili d'unità organizzative aziendali ed il personale appositamente designato nell'ambito delle aree Security, Handling e Safety, in relazione agli adempimenti verso l'ENAC, assumono, ai sensi del presente Piano (a conferma di quanto disposto nel PTPC precedente), un ruolo di primaria rilevanza.

In particolare:

- collaborano con il Responsabile per la prevenzione della corruzione alla elaborazione del P.T.C.P., concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- partecipano ai processi di gestione del rischio,
- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c), della legge n. 190 del 2012, relazionando con cadenza semestrale sullo stato di attuazione del PTPC;
- hanno l'obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C., sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel presente Piano per i settori a loro assegnati e svolgono attività di costante vigilanza e monitoraggio, controllando che le misure del Piano vengano rispettate delle risorse che ad essi riportano;
- propongono al Responsabile Prevenzione Corruzione l'individuazione di ulteriori rischi e misure di contrasto al fine dell'aggiornamento e miglioramento del Piano, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- segnalano le ipotesi di violazione del Codice Etico adottato di modo da consentire alle competenti funzioni aziendali l'adozione delle conseguenti misure gestionali quali l'avvio di procedimenti disciplinari.

Organismi indipendenti di valutazione (o organismi con funzioni analoghe) - OdV:

- svolge un ruolo di rilievo in quanto il Piano è sottoposto al controllo di idoneità ed efficace attuazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione designato.

Tutto il restante personale è obbligato a rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.C.P., prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare le situazioni di illecito e di conflitto di interesse al proprio responsabile e/o al RPC a seconda dei casi e con le procedure previste.

I collaboratori a qualsiasi titolo della Società sono chiamati ad osservare, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nel P.T.C.P. e nel Codice Etico, parte integrante del presente Piano e segnalano le situazioni di illecito.

Anche nel corso dell'anno 2017, in fase successiva all'adozione ed alla pubblicazione del PTPC 2017-2019 nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti", "Corruzione" si prevede di coinvolgere maggiormente nel processo di operatività del piano anche i soggetti esterni alla Società di gestione aeroportuale (a titolo solo esemplificativo: appaltatori, sub concessionari, vettori, associazioni di categoria – ASSAEROPORTI, CONFINDUSTRIA, e via dicendo recependo, ove ne ricorrano i presupposti, eventuali segnalazioni da parte di tutti gli stakeholders esterni all'Ente, di cui si terrà conto nell'ambito di un processo dinamico di gestione ed aggiornamento del Piano.

4. L'attività svolta da Airgest

Considerando la natura di Società mista (*rectius: ente di diritto privato in controllo pubblico, facendo riferimento all'art. 1, co. 2, lettera c), del d.lgs. n. 39/2013 e all'art. 11, comma 2, lett. b) del d. lgs. n. 33/2013, ove è previsto che per «enti di diritto privato in controllo pubblico» si intendono « gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi»³⁾), le indicazioni illustrate nel Piano Nazionale Anticorruzione (comprensivo di allegati) e dettate per la Pubblica Amministrazione, sono state adattate alle peculiarità dell'Ente, anche in forza dell'invito ad estendere, per tali realtà, l'ambito di applicazione dei Modelli ex DLgs. 231/2001 già adottati agli ulteriori reati previsti dalla L. 190/2012 allo scopo di evitare ridondanze.*

A tal fine sono stati preliminarmente individuati i processi aziendali a rischio di commissione dei reati della L. 190/2012, individuando quindi le aree a rischio e le specifiche sotto aree, anche sulla base delle indicazioni dell'Allegato 2 al PNA.

L'attività di individuazione dei processi aziendali a rischio e delle relative attività a rischio è stata condotta per il Dirigente e per ciascun Responsabile di Area, al fine, da un lato, di sensibilizzare i ruoli apicali dell'Ente e, dall'altro, di evidenziare per ciascun processo la possibilità di una differente valutazione del rischio in funzione dell'Area coinvolta.

Si sottolinea, infatti, che taluni processi aziendali sono trasversali alle diverse Aree aziendali e che pertanto nel medesimo processo possono essere impattate funzioni diverse, a seconda della specifica competenza o della specifica necessità.

Tali processi, pertanto, sono stati analizzati per ciascun Dirigente o Responsabile. Al contrario, i processi specifici di singoli Dirigenti o Responsabili sono stati analizzati esclusivamente nelle tabelle del rischio della singola Funzione.

In particolare, la fase di mappatura è consistita nell'inquadramento dei vari processi ovvero nell'individuazione, per ognuno di essi: dell'inizio, degli input che danno avvio al processo, dei fornitori di quest'input, della fine, degli output e dei clienti finali. Ogni processo è stato poi rappresentato graficamente tramite dei diagrammi di flusso a matrice che evidenziano ogni attività procedurale in esso contenuta e i relativi attori interessati.

Questo lavoro ha reso particolarmente chiaro e immediatamente accessibile il flusso delle attività, dei processi decisionali e delle responsabilità che intervengono in ogni singolo processo, evidenziando i punti in cui si concentra l'esercizio di poteri discrezionali, i momenti di contatto con utenti esterni, i casi in cui sono consentite deroghe rispetto alle soluzioni ordinarie, la tipologia di utenza destinataria degli effetti del processo e la complessità di quest'ultimo.

Ciò premesso, la valutazione del rischio è stata condotta attraverso le seguenti fasi:

1. identificazione dei rischi;
2. analisi del rischio con individuazione dei valori di probabilità ed impatto;
3. ponderazione del rischio, attraverso la moltiplicazione dei predetti valori.

Si sottolinea, altresì, che le peculiarità dell'Ente hanno reso necessario l'adattamento degli indici di probabilità e impatto.

³ Si rinvia, per l'approfondimento, data la complessità del fenomeno, alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, la quale ha fornito alcuni indici per l'individuazione di tali enti da cui, complessivamente, deve risultare l'esercizio, da parte delle p.a. controllanti, di un potere di ingerenza sull'attività con carattere di continuità ovvero un'influenza dominante sulle decisioni dell'ente.

A tal proposito si precisano i criteri impiegati nella compilazione delle singole tabelle del rischio.

Discrezionalità	Per rispondere alla domanda "Il processo è discrezionale?" è stato considerato, per ciascuna funzione aziendale, la possibilità di influenza o indirizzo, tenuto anche conto l'eventuale sussistenza di leggi, regolamenti, direttive, circolari ovvero procedure interne, istruzioni operative, ecc.
Rilevanza esterna	Per processi a rilevanza sia interna che esterna, quando non è stata così chiaramente individuabile la sfera di rilevanza del processo, è stato attribuito il valore 3
Complessità del processo	è stato considerato se per il conseguimento del risultato sia necessaria la compartecipazione di una o più pubbliche amministrazioni.
Valore economico	è stato attribuito valore 3 in caso di vantaggio economico indiretto.
Frazionabilità	è stato considerato se il singolo rischio specifico/illecito prevedibile analizzato possa essere ripetuto più volte ovvero si esaurisca in un solo episodio.
Controlli	È stato attribuito valore 3 quando sussiste un sistema autorizzatorio codificato in una procedura aziendale; è stato attribuito valore 4 in caso di scelte condivise anche per via consuetudinaria e da prassi aziendale; è stato attribuito valore 5 in casi rari.
Impatto organizzativo	è stato considerato il numero di servizi coinvolti nel singolo processo divise per il numero di risorse che compongono ciascun servizio.
Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	è stato attribuito il valore 5 al Presidente ed Amministratore Delegato, il valore 4 al Direttore Generale, il valore 3 ai Responsabili d'Area, il valore 2 ai collaboratori e il valore 1 ai semplici addetti. In alcuni casi è stato adottato il "principio dell'assorbimento" che ha comportato la valorizzazione del livello immediatamente superiore alla funzione analizzata ovvero alla risorsa coinvolta materialmente nel processo ma che non assume alcuna responsabilità rispetto ad esso perché ne risponde il diretto Responsabile d'Area ovvero chi ha deleghe ad hoc per determinati processi.

Gli indici non espressamente indicati non hanno comportato adattamenti o precisazioni.

All'esito del processo di valutazione è stato, quindi, redatto il Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione, documento che è parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Airgest S.p.A., realizzato ex art. 6 DLgs 231/2001 e che verrà, quindi, trasmesso all'Amministrazione Pubblica Vigilante (Regione Siciliana) e pubblicato sul sito istituzionale.

Ai fini della predisposizione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è stato svolto un "doppio passaggio": l'approvazione di un primo schema di PTPC e, successivamente, del PTPC definitivo.

Infatti, come detto, è stato attivato il coinvolgimento sia dell'unico dirigente, attualmente presente nell'organico di Airgest S.p.A., nella persona del Direttore Generale, sia dei responsabili delle varie Aree in cui si articola l'organizzazione dell'Ente, il cui contributo è risultato essenziale per l'aggiornamento del processo di gestione del rischio corruzione (mappatura dei processi decisionali, valutazione del rischio, trattamento del rischio e misure di prevenzione).

In tale contesto hanno assunto particolare rilievo i risultati dell'attività di verifica e monitoraggio sull'attuazione del PTPC svolta nell'ultima precedente annualità, anche attraverso il costante flusso di contatti ed informazioni dirette al RPC, nonché le valutazioni emerse in

sede di elaborazione della relazione annuale redatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) ai sensi dell'art. 1, c. 14, della L. n. 190/2012.

Successivamente, il RPC ha provveduto ad illustrare lo schema preliminare del PTPC 2016-2018 al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di illustrarne i contenuti e le implicazioni attuative.

5. Individuazione delle aree di rischio

Al fine di individuare le attività sensibili al rischio corruttivo, Airgest ha proceduto, seguendo le linee guida del PNA:

- a. All'individuazione delle aree di rischio ulteriori rispetto a quelle obbligatorie previste dal PNA;
- b. Alle interviste al Presidente del CdA (e non già all'Amministratore Delegato, come avvenuto in passato, e ciò a seguito della riduzione del Consiglio di Amministrazione da 5 a 3 componenti)⁴, all'unico Dirigente della Struttura, nella persona del Direttore Generale, e ai Responsabili di Airgest S.p.A., al fine di:
 - Individuare, per ogni area di cui al punto a), le attività che potenzialmente potrebbero essere fonte di un rischio corruttivo;
 - Procedere alla ponderazione del rischio individuato seguendo le direttive impartite dall'Allegato 2 del PNA⁵.

Il Piano Nazionale Anticorruzione non individua un punteggio a partire dal quale il prodotto dei due valori della frequenza e dell'impatto costituisce direttamente l'area di maggiore esposizione a rischio, bensì lascia a ciascuna amministrazione il compito di individuare la soglia della rilevanza. Peraltro il Piano nazionale definisce:

- ❖ un valore medio di probabilità, così articolato:
 - "poco probabile" pari a 2;
 - "probabile" fino a 3;
- ❖ un valore medio dell'impatto, così articolato:
 - "minore" pari a 2;
 - "soglia" pari a 3;

pertanto, anche a prescindere dai risultati che saranno conseguiti dai processi gestiti dalla Società, pare coerente ritenere che i processi che conseguono valutazioni complessive del rischio corruzione fino a 6 possano essere pacificamente esclusi dall'area di maggiore esposizione al rischio di corruzione.

Le attività sensibili e strumentali individuate dalla Società, nell'ambito delle quali potenzialmente potrebbero essere commessi alcuni dei reati contro la Pubblica Amministrazione, sono le seguenti:

- Partecipazione/indizione di gare pubbliche e licitazioni private;
- gestione delle subconcessioni;
- gestione dei rapporti con Aeronautica Militare, ENAC (es. gestione delle contestazioni verbalizzate);
- gestione dei contratti con la PA;
- acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da PA;
- gestione di fondi pubblici;
- ottenimento di concessioni/permessi/licenze/autorizzazioni;
- gestione del processo di mantenimento della concessione;
- gestione delle ispezioni amministrative, fiscali, previdenziali operate dalle istituzioni competenti;

⁴ Per effetto della previsione di cui alla l. reg. siciliana 7 maggio 2015, n. 9, recante «Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2015. Legge di stabilità regionale», all'art. 33, comma 1, rubricato «Amministrazione delle società a totale o maggioritaria partecipazione della Regione» è previsto che: "A decorrere dal primo rinnovo degli organi societari successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, all'amministrazione delle società controllate dalla Regione si applicano le disposizioni seguenti: (...); b) nelle altre società, a totale o maggioritaria partecipazione della Regione, l'amministrazione è affidata ad un consiglio di amministrazione con durata triennale, composto da un presidente e due consiglieri, secondo le previsioni statutarie sulla rappresentanza dei soci (...)".

⁵ L'analisi e la ponderazione delle attività a rischio sono riportati nella Tabella 1.

- gestione degli adempimenti in materia di assunzioni e selezione del personale, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- gestione di liberalità/omaggi/pubblicità;
- gestione delle politiche tariffarie e dei rapporti con la preposta autorità di regolazione;
- gestione degli acquisti di beni e servizi;
- gestione dei dati aziendali e delle informazioni industriali connessi ai programmi di sviluppo e miglioramento;
- gestione degli obblighi e dei principi di cui al Codice Etico;
- negoziazione e stipula di convenzioni/contratti;
- gestione dei rapporti istituzionali;
- partecipazione a convegni/congressi;
- gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali;
- gestione delle note spese;
- gestione dei conflitti di interesse;
- gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali.

È importante evidenziare che le attività sensibili e strumentali individuate a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Piano. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

6. I principi di comportamento

Al fine di contrastare il rischio di integrazione di eventi corruttivi nell'ambito delle attività sensibili individuate, Airgest ha adottato i principi procedurali e comportamentali descritti in modo analitico nella Parte Speciale del Modello 231, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- per quanto concerne la parte relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione (paragrafo 4.2.):
 - partecipazione e indizione di gare/bandi per assegnazione di pubbliche forniture;
 - correttezza nella gestione degli affari;
 - gestione dei rapporti con l'amministrazione finanziaria;
 - ricezione e dazione di regali, mance e doni;
 - gestione dei finanziamenti pubblici.
- Per quanto concerne la parte relativa ai principi procedurali specifici collegati al Piano Anticorruzione:
 - partecipazione e indizione di gare/bandi per assegnazione di pubbliche forniture;
 - correttezza nella gestione degli affari;
 - gestione del conflitto di interessi.
- per quanto concerne il reato di corruzione tra privati si rinvia al paragrafo 3.3 della Parte Speciale relativa ai Reati Societari.

In particolare, il sistema di trattamento dei rischi di corruzione è costituito da Airgest secondo una pluralità di elementi di seguito così distinti:

1. misure di carattere generale o trasversale, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;

2. misure specifiche che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzati a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

Ai sensi dell'art.1, comma 14, della L.190/2012 *"la violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste nel Piano costituisce illecito disciplinare"*.

Più in dettaglio, individuate le aree a rischio, gli strumenti attraverso i quali trovano attuazione le misure di prevenzione del rischio di corruzione possono essere classificati come segue:

- MISURE DI CARATTERE GENERALE O TRASVERSALE

- A. Misure concernenti la prevenzione del rischio già attive
- B. Misure di controllo, attraverso il sistema dei controlli interni:
 - 1. *Le direttive/circolari/ordini di servizio*
 - 2. *Il sistema di controllo a campione sugli atti*
 - 3. *Il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti*
 - 4. *I meccanismi di sostituzione in caso di inerzia e ritardi sui tempi di conclusione dei procedimenti*
- C. Misure concernenti la trasparenza
- D. Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- E. Misure di formazione del personale secondo adeguati percorsi
- F. Rotazione del personale

A. Misure concernenti la prevenzione del rischio già attive

Al fine di prevenire il rischio di corruzione, si conferma l'adozione di misure già attive in passato tra cui quelle di seguito elencate:

- 1) In applicazione del principio di rotazione, *par condicio* e non discriminazione degli operatori economici, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alla soglia attualmente prevista per gli affidamenti diretti e per le procedure in economia ⇒ (i) adozione di elenchi ufficiali dei fornitori o prestatori di servizi, delle aziende esecutrici di lavori pubblici e dei Professionisti tecnici ed altri professionisti di cui all'Albo di Fiducia di Airgest S.p.A.; (ii) obbligo di attingere ai predetti elenchi;

B. Misure di controllo

Il sistema di controllo interno di Airgest S.p.A. si articola, con particolare riferimento alle azioni che intervengono sul sistema complessivo del sistema anticorruzione, come di seguito indicato:

B.1. Direttive/Circolari/Ordini di servizio: atti aziendali di rilevanza endoprocedimentale tesi a favorire comportamenti conformi alle leggi e ai principi di buona amministrazione;

B.2. Il sistema di controllo a campione sugli atti: il sistema prevede una standardizzazione degli atti amministrativi attraverso schede che contengono i requisiti minimi, utili per la predisposizione, da parte del personale di Airgest S.p.A., degli atti stessi.

Il sistema di controllo interno successivo di regolarità amministrativa che l'ente si è dato, infatti, è un sistema strutturato che, oltre alla precipua finalità del controllo, unisce anche quella di contribuire a rendere omogenei i comportamenti tra le diverse strutture dell'ente nella redazione degli atti ed a migliorarne la qualità, assumendo in questo senso anche un aspetto "collaborativo".

Il predetto controllo tiene conto di tutti i formati in uso nella Società, quali allegati a tutte le rispettive procedure cui si riferiscono (a titolo solo esemplificativo: F-AL-01B – Scheda Iniziativa, F-AL-01-E – Attestazione /Certificazione di regolare esecuzione, F-AMM-03A – Modulo di pagamento anticipato – altri pagamenti non accompagnati da fattura, F-SGQ-06D - Verbale di registrazione attività informazione, formazione, addestramento).

Gli atti sottoposti al controllo successivo sono scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

B.3. Il monitoraggio sulla conclusione dei tempi di conclusione dei procedimenti: trattasi di attività effettuata:

- sulla base delle risultanze del controllo di gestione;
- nell'ambito dell'attività del controllo di regolarità amministrativa;
- attivando forme di controllo a campione.

B.4. I meccanismi di sostituzione in caso di inerzia e ritardi sui tempi di conclusione dei procedimenti.

C. Misure concernenti la trasparenza

In attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza ⇒ pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni di cui al D.lgs. n. 33/2013, secondo i principali adattamenti degli obblighi di trasparenza contenuti nel predetto D.lgs. n. 33/2013 per le società e gli enti di diritto privato controllati o partecipati da pubbliche amministrazioni.

D. Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Tra le misure in parola si annoverano il Codice Etico, adottato da Airgest S.p.A. e relative sanzioni disciplinari. Il Codice Etico, redatto nell'ambito delle azioni relative all'avvio del MOGC ex D.lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. è pubblicato sul sito web della Società nella pertinente sezione dell'«Amministrazione Trasparente».

Il Codice Etico include regole generali di condotta, adattate alla specifica realtà aziendale; norme specifiche di comportamento connesse alle differenti tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 sono, invece, riportate nelle relative Parti Speciali.

Le disposizioni contenute nel Codice Etico sono estese ai titolari di collaborazioni esterne a qualsiasi titolo, anche alle ditte fornitrici di beni e di servizi od opere a favore della Società.

Airgest ritiene comunque opportuno prevedere l'aggiornamento del proprio Codice Etico relativamente all'adeguamento delle regole di comportamento per renderle maggiormente coerenti con le esigenze di prevenzione della corruzione evidenziate dall'analisi dei rischi. Per l'aggiornamento si attendono le linee guida ANAC di modifica della determinazione nr.8 del 17.06.2015 e le linee guida che l'Autorità si è riservata di emanare in materia nel PNA del 3.08.2016, paragrafo 7.

E. Misure di formazione del personale secondo adeguati percorsi

Si rimanda al pertinente paragrafo di cui al presente Piano per una trattazione più diffusa della misura, anche stante l'importanza fondamentale rivestita dalla formazione del personale al fine di prevenire la realizzazione del verificarsi dei rischi corruttivi.

F. Rotazione del personale

Come chiarito da ANAC, nella Determinazione nr. 8, uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la Legge. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Airgest riconosce l'importanza di questa misura nel contrasto alla corruzione in aree particolarmente esposte al rischio, evidenziandone, al contempo, le notevoli difficoltà organizzative che questo comporta in realtà operative di piccola/media dimensione, con il rischio di compromettere il funzionamento della Società e il patrimonio di esperienza consolidatosi. Altro elemento da tenere in conto è, evidentemente, il rispetto degli accordi sindacali.

La rotazione incontra infatti dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare quindi le esigenze di tutela oggettiva della società (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti.

Nell'attuale contesto, la Società ritiene, stante l'impossibilità, almeno attuale, di procedere alla rotazione del personale, senza compromettere la continuità operativa, di continuare a ricorrere ad altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, costituita dalla distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni"), principio cardine su cui si fonda il MOGC 231 adottato dalla Società.

Nelle more che siano definite indicazioni chiare e precise in merito alla attuazione della misura di che trattasi per le società in controllo, si ritiene opportuno continuare ad investire sulla formazione, soprattutto avuto riguardo alla materia dei contratti pubblici, soprattutto nei confronti dei responsabili d'area non direttamente coinvolti in tale attività ma che, adeguatamente formati, possono garantire una maggiore rotazione tra i commissari di gara.

- MISURE SPECIFICHE

Quanto sopra riportato si accompagna alle **misure "specifiche" per la prevenzione del rischio che Airgest, a prescindere dall'esito** – peraltro contenuto in considerazione della

delicatezza dell'area di rischio "contratti pubblici" – **della valutazione del rischio già condotta, intende continuare ad attuare** avuto riguardo all'area di rischio "contratti pubblici".

In particolare, al fine di prevenire/trattare il rischio di corruzione nell'ambito in argomento, oltre alle misure già ordinariamente attuate, giusto "*Regolamento per l'affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alla soglia comunitaria (ed. vig.)*", "*Procedura P-AL-01 "Acquisti di beni e servizi"*" (ed. vig.) e "*Regolamento per l'iscrizione all'Albo di Fiducia di Airgest S.p.A.*" (ed. vig.), si prevedono le seguenti misure specifiche:

- a) indizione, di norma, delle procedure di gara aventi per oggetto l'esecuzione di lavori e la fornitura di beni e servizi in favore di Airgest S.p.A, in accordo alla normativa nazionale sui contratti pubblici, secondo la periodicità di seguito indicata, ed in particolare:
 - i) almeno cinque mesi prima della scadenza dei contratti, per gli affidamenti in economia – cottimi fiduciari;
 - ii) almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti, per gli affidamenti sottosoglia comunitaria;
 - iii) almeno otto mesi prima della scadenza dei contratti, per gli affidamenti sopra soglia comunitaria;
- b) monitoraggio del rispetto dei termini previsti dai singoli contratti per la fornitura di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori, mediante invio – da parte del RUP delegato e del DEC – dei verbali di verifica di conformità in corso d'esecuzione di periodo e straordinari e, in caso di superamento degli stessi termini previsti, informativa, a cura del soggetto che attesta la regolare esecuzione della prestazione (DEC o DL), al RUP delegato di Airgest S.p.A., al Responsabile Area Appalti e Contratti ed al RPC, con indicazione delle ragioni del ritardo;
- c) attribuzione di *rating*, con periodicità semestrale/annuale, a ciascun operatore economico iscritto agli Albi di Fiducia di Airgest S.p.A. ed a ciascun affidamento attribuito al medesimo operatore economico iscritto, distinguendo le fasce o scaglioni o range di valutazione di seguito indicate:
 - da 0 a 4 ⇒ cancellazione dall'elenco degli operatori di fiducia di Airgest S.p.A., anche alla luce della previsione di cui all'art. 38, comma 1, lett. f) del DLgs. n. 163/2006 e s.m.i.;
 - da 5 a 7 ⇒ mantenimento nell'elenco degli operatori di fiducia di Airgest S.p.A., con valutazione della qualità della prestazione resa con frequenza semestrale;
 - da 8 a 10 ⇒ mantenimento nell'elenco degli operatori di fiducia di Airgest S.p.A., con valutazione della qualità della prestazione resa con frequenza annuale;
- d) applicazione, di norma, del principio di rotazione negli incarichi dei componenti esperti delle commissioni di gara delle procedure contrattuali o di selezione pubblica per il reclutamento del personale, compatibilmente con le professionalità necessarie disponibili;
- e) introduzione di forme di presa d'atto del Codice Etico da parte dei dipendenti al momento dell'assunzione e dell'aggiudicatario all'atto della stipulazione del contratto. La medesima misura si intende estendere anche ai Partners della Società ed ai collaboratori esterni.
- f) attività di verifica, da parte di una società leader nella certificazione in Italia, da selezionare previo confronto competitivo e comparativo, della conformità del Programma Anti-Corruzione di Airgest SpA ai requisiti della norma ISO 37001:2016 "Antibribery Management Systems", primo standard internazionale sui sistemi di gestione anti-corruzione, perfettamente integrabile con i processi di gestione e controllo già esistenti.

Le stazioni appaltanti potranno usare la certificazione ISO 37001 per dimostrare l'attuazione di misure di prevenzione dei rischi di corruzione e promozione della legalità, richieste dal Codice degli Appalti. Inoltre, la certificazione ISO 37001 potrà essere utilizzata come evidenza del possesso del requisito di cui all'art. 3, comma 2, lettera g) del Regolamento attuativo del Rating di Legalità (Delibera AGCM del 14 novembre 2012, n.24075), che richiede *“di aver adottato modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione”* ai fini dell'assegnazione di un *“+”* utile ai fini dell'ottenimento di una *“stelletta”*.

A seguito della pubblicazione, il 15 ottobre 2016, della norma da parte dell'International Organization for Standardization (uno dei più autorevoli enti preposti a stabilire standard aziendali su scala globale), Airgest SpA intende avviare il processo di certificazione, da concludersi entro il 31 dicembre 2018, in coerenza con il principio di *“zero tolerance”* espresso nel proprio Codice Etico.

Lo standard 37001 assicura che gli sforzi di un'organizzazione sono pari o superiori al rispetto di meri adempimenti legislativi costituiti dall'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o all'adozione di Piani Triennali Anticorruzione e Trasparenza, ai sensi della Legge 190/12 e del Piano Nazionale Anticorruzione.

Ovviamente, l'implementazione e certificazione ISO 37001 non forniranno l'assoluta certezza che non saranno mai più commessi attività corruttive nell'interesse dell'organizzazione, ma di certo daranno evidenza che in seno ad essa siano state adottate ragionevoli e proporzionate misure di prevenzione, fornendo adeguate garanzie nei riguardi di tutti gli stakeholders, oltre che nei riguardi degli investitori e degli organi inquirenti e giudicanti.

Titolare della funzione: Responsabile Appalti e Contratti, Affari Legali e Corporate Affairs.

In via programmatica, si indica entro la fine dell'anno 2018, la tempistica stimata come occorrente per la conclusione del processo di certificazione, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

6.1. Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi dirigenziali (c.d. Pantouflage – Revolving doors)

In merito alla disciplina della incompatibilità e inconferibilità degli incarichi, Airgest rimanda alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013. In particolare:

- la Società, al momento del conferimento dell'incarico, richiede all'interessato di presentare una dichiarazione scritta sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità descritte ai capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013. Tale dichiarazione è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico;
- nel corso dell'incarico, la Società richiede che l'interessato presenti annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità;
- la Società, al momento del conferimento dell'incarico, richiede all'interessato di presentare una dichiarazione scritta sulla insussistenza della causa di inconferibilità di cui al capo II del D.Lgs. n. 39/2013 relativa alla condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione;

In ogni caso, Airgest S.p.A. ha già adottato, attraverso il proprio Codice Etico, misure che disciplinano il conflitto di interesse ed il relativo obbligo di astensione.

Si rinvia integralmente al citato Codice Etico.

Con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, l'ANAC ha adottato le *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte*

del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili", andando a specificare ruolo e funzioni del RPCT e dell'ANAC.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39). Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Anche per l'inconfiribilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Ai fini dell'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità e/o incompatibilità da presentare all'atto del conferimento di ogni nuovo incarico di indirizzo politico, di organo di controllo e di incarico dirigenziale di titolare di struttura e, successivamente, da pubblicare sul sito web istituzionale, si farà ricorso alla modulistica a tal fine trasmessa dall'Amministrazione controllante. La medesima modulistica verrà utilizzata, annualmente, per comprovare il mantenimento dell'assenza delle cause di inconfiribilità e/o incompatibilità in parola.

La verifica sulle cause di incompatibilità ed inconfiribilità per i soggetti nominati viene effettuata dalla Società avuto riguardo a quanto previsto dall'art. 2382 c.c..

Resta ferma la competenza delle amministrazioni pubbliche ovvero dei soggetti privati per la verifica sugli ulteriori requisiti richiesti per l'assunzione dell'incarico.

6.2. Assunzione di dipendenti pubblici

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, previsione che si riferisce, tuttavia, alle Pubbliche Amministrazioni, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Al riguardo l'ufficio del personale inserisce nei contratti di assunzione del personale ex PA e, comunque, nelle procedure di selezione del personale, la seguente dichiarazione sulla clausola ostativa, che dovrà essere resa dal soggetto interessato: *"di essere stato dipendente pubblico della pubblica amministrazione, ma che nell'ultimo triennio non ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della amministrazione pubblica di appartenenza (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabili di procedimento ex art. 125, commi 8 e 11, d.lgs. n. 163/2006), nei confronti della società Airgest S.p.A."*. Il monitoraggio sarà previsto ad ogni stipula di contratto.

Titolare della funzione: Responsabile del Personale

6.3. Formazione di commissioni, assegnazione ad uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA

La Società si impegna ad applicare l'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, che viene di seguito riportato:

Art. 3

Inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione

1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:

- a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
- c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;
- d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
- e) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

2. Ove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, l'inconferibilità di cui al comma 1 ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità degli incarichi ha la durata di 5 anni.

3. Ove la condanna riguardi uno degli altri reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale, l'inconferibilità ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità ha una durata pari al doppio della pena inflitta, per un periodo comunque non superiore a 5 anni.

4. Nei casi di cui all'ultimo periodo dei commi 2 e 3, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione. È in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni del presente comma, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità dell'incarico.

5. La situazione di inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

6. Nel caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati di cui ai commi 2 e 3 nei confronti di un soggetto esterno all'amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico cui è stato conferito uno degli incarichi di cui al comma 1, sono sospesi l'incarico e l'efficacia del contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, stipulato con l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico. Per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico. In entrambi i casi la sospensione ha la stessa durata dell'inconferibilità stabilita nei commi 2 e 3. Fatto salvo il termine finale del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso.

7. Agli effetti della presente disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., è equiparata alla sentenza di condanna.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, in collaborazione con la Direzione Generale, e con i Responsabili competenti all'adozione degli atti di riferimento,

verifica, per il tramite degli enti terzi di competenza, la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di gara e/o giudicatrici, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante autocertificazione resa dall'interessato e pubblicata sul sito della Società conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Società si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

Inoltre, nel corso del primo aggiornamento della «*Procedura Acquisti (Ed.01)*» e del «*Regolamento per l'affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alla soglia comunitaria*» (Ed.2 –2015/02) – attività programmata, verranno disciplinate le cause di conflitto di interesse o di incompatibilità ovvero di astensione dalla funzione di commissario di gara.

A tal fine, si dà atto che verrà proposto, in fase di revisione delle predette procedure, di chiedere, al momento della accettazione dell'incarico, che i commissari rilascino una dichiarazione attestante:

- a) l'esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi 5 anni;
- b) di non svolgere o aver svolto «alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta» (art. 84, co. 4, del Codice);
- c) se professionisti, di essere iscritti in albi professionali da almeno 10 anni (art. 84, co. 8, lett. a), del Codice);
- d) di non aver concorso, «in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi» (art. 84, co. 6, del Codice);
- e) di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali;
- f) assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'articolo 51 c.p.c., richiamato dall'art. 84 del Codice. Qualora una delle condizioni di incompatibilità dovesse rendersi nota successivamente alla nomina, si proporrà che il soggetto chiamato a far parte della Commissione giudicatrice sia tenuto a comunicare il sopraggiungere della condizione di incompatibilità, in qualsiasi fase dell'attività di valutazione.

Titolare della funzione: Responsabile Appalti e Contratti, Affari Legali e Corporate Affairs

6.4. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (whistleblowing)

In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'ANAC, nelle proprie "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" di cui alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015), ha ritenuto opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle citate Linee guida (si vedano, a tal proposito, le 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 – § 2.1).

In disparte le superiori indicazioni, Airgest S.p.A. riconosce la necessità di tutelare i propri dipendenti, adottando iniziative e strumenti volte ad incentivare le segnalazioni (cd. *whistleblowing*) e ad evitare che il dipendente (il *whistleblower*) ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

A tal fine, la Società intende emettere apposito documento (*"Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità"*) con lo scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla suddetta Procedura sarà quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Con special riguardo a quest'ultimo profilo, l'identità del segnalante può essere rivelata solo ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Posto che per esigenze di tutela del segnalante, le amministrazioni sono tenute anche a introdurre nei propri Codici di comportamento forme di responsabilità specifica in capo ai soggetti che gestiscono le segnalazioni, tale proposta di aggiornamento verrà avanzata al Responsabile del personale.

In via programmatica, si indica nella seconda metà del corrente anno, la tempistica stimata come occorrente, salvo imprevisti, per la presentazione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, della Procedura in parola.

Titolare della funzione: Responsabile del personale

Linee guida ANAC prevedono la figura del RPC come perno del sistema di segnalazioni, eventualmente coadiuvato da un gruppo di lavoro di cui non fanno parte componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Sarà cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione far dotare Airgest S.p.A. di un modello gestionale informatizzato che preveda l'accredito del segnalante su una piattaforma informatica accessibile ai soli utenti interni, tramite la possibilità della richiesta in riuso gratuito del software a tal fine predisposto dall'ANAC che sta sviluppando un applicativo open source.

Titolare della funzione: Responsabile Area ICT.

7. Formazione del personale

La formazione del personale della Società riveste importanza fondamentale al fine di prevenire la realizzazione del verificarsi dei rischi corruttivi.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, quindi, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, organizza delle giornate formative sui contenuti del Modello 231 e del Piano anticorruzione, che prevedano anche interventi di tipo diversificato a seconda della collocazione del personale all'interno della Società o della pertinenza delle rispettive attività ad una delle aree a rischio indicate nel Modello o nel Piano.

Sono previsti, a tale proposito, due livelli di formazione:

- un **livello generale**, attuato attraverso interventi seminari, rivolto a tutto il personale, volto a diffondere fra tutti i dipendenti i valori etici alla base degli interventi aziendali sui temi della legalità, con riferimento alle tematiche di:

- etica e legalità (approccio valoriale);
- trasparenza;
- informazione su procedure relative gare d'appalto, contratti, affidamento incarichi;
- "buone prassi" in relazione ad attività di "front office";

- un **livello specifico**, indirizzato al Dirigente, ai Responsabili di struttura e al personale operante nelle aree maggiormente a rischio di corruzione, con riferimento alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente. Gli incontri saranno finalizzati anche ad approfondire e migliorare l'analisi e la mappatura dei processi maggiormente a rischio, oggetto del presente Piano.

In generale, per l'anno 2017 dovranno essere valutate le esigenze formative del personale tenendo conto dell'attività di formazione svolta nel 2016 (specificamente dettagliata nella citata Relazione annuale 2016 del RPC, pubblicata nella Sez. "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti", "Corruzione", cui si fa rinvio), nonché dei livelli di rischio risultanti dall'aggiornamento del processo di gestione del rischio evidenziato in questo Piano.

Nel Piano di formazione dovrà inoltre essere inserito un Modulo di formazione specifica per Dirigenti/Responsabili d'Area, in materia di prevenzione della corruzione e D.Lgs. n. 39/2013, ad integrazione della formazione prevista per i dipendenti assegnati alle aree a maggior rischio di corruzione. In particolare nel 2017 ovvero, in mancanza di specifici corsi tematici organizzati nella predetta annualità, nel 2018, la formazione riguarderà la disciplina sull'accesso civico a seguito dell'entrata in vigore dell'accesso civico c.d. generalizzato e gli obblighi di trasparenza per le società in controllo pubblico.

È, inoltre, prevista un'attività formativa specialistica, rivolta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). L'azione formativa sarà attuata attraverso la partecipazione a eventi e corsi.

Titolare della funzione: Responsabile Qualità e Formazione.

8. Monitoraggio del PTPC e delle misure

Per presidiare i rischi identificati, si è fatto riferimento, nel corso della precedente annualità, ai meccanismi di controllo, di processo e organizzativi già previsti nella documentazione aziendale esistente (*in primis* procedure aziendali rilevanti ai sensi del DLgs. n. 231/01, oltre che altre procedure in ambito Qualità, regolamenti interni, Regolamento di Scalo, Manuale Aeroporto, ecc.) e si è altresì proceduto all'identificazione di eventuali carenze e relative azioni di rientro.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati nel Piano annuale d'implementazione delle misure obbligatorie/generali e specifiche, che rimangono a disposizione del Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza per l'attività istituzionale ad esso demandata.

In particolare, il monitoraggio sarà condotto su base semestrale dal RPC, come segue:

- entro il 30 giugno: controllo sugli atti del I semestre dell'anno di riferimento
- entro il 31 gennaio dell'anno successivo: controllo sugli atti del II semestre dell'anno precedente.

Le risultanze del controllo sono trasmesse, a conclusione di ciascuna fase di controllo, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, alla Direzione Generale ed ai responsabili d'area.

Nei 30 giorni dall'avvenuto ricevimento del report contenente le risultanze del controllo, il responsabile d'area è tenuto a controdedurre rispetto alle criticità evidenziate dal sistema di controllo.

Con riguardo all'attività di controllo successivo sugli atti, l'analisi avverrà, sempre semestralmente, con conseguente report al RPC, mediante l'estrazione di un campione rappresentativo delle attività dei vari settori aziendali e si evidenzia che il 60% del campione degli atti soggetti al controllo è rappresentato dagli atti adottati nei settori e nelle materie riconducibili agli ambiti di azione della legge 190/2012.

Nell'ulteriore attuazione dei controlli in questione dovrà essere prestata particolare attenzione al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, anche verificando la possibilità di attivare sistemi di segnalazione automatica di eventuali anomalie.

Tra le attività di monitoraggio rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. la verifica dell'attuazione delle misure definite nel Piano e relativi allegati;
2. l'esame delle informazioni sulle modalità di svolgimento dei processi a rischio;
3. l'analisi e la successiva verifica delle eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati di corruzione pervenute tramite il meccanismo del *whistleblowing* o attraverso fonti esterne;
4. la verifica dell'adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al RPC da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio.

Nel triennio 2017/2019, verranno ultimate le misure di prevenzione non ancora attuate e, ai fini della verifica dell'efficacia, monitorate quelle attuate nel corso dell'anno 2016. A ciò si aggiunga che il Piano, quale atto di indirizzo, è un documento dinamico, suscettibile di modifiche alla luce delle emanande linee guida ANAC in materia di società in controllo pubblico ed in considerazione di quelle che saranno le eventuali direttive dell'Organo di indirizzo politico.

9. Sistema disciplinare

Ogni violazione delle disposizioni previste dai paragrafi precedenti dà luogo a sanzioni disciplinari nei confronti dei Destinatari del presente Piano, e determina l'applicazione delle sanzioni già richiamate dal capitolo 6 del Modello adottato dalla Società ex D.Lgs.. 231/2001.

In particolare, trova applicazione la sanzione di cui all'art. 47 del D.Lgs.. n. 33/2013, che viene di seguito riportato:

Art. 47

Sanzioni per casi specifici

- 1. La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.*
- 2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.*
- 3. Le sanzioni di cui ai commi 1 e 2 sono irrogate dall'autorità amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.*

Airgest annovera tra le misure di prevenzione della corruzione di carattere generale – peraltro come già prevista dalla legge e ribadita dal PNA – l'adozione del proprio Codice Etico che definisce i doveri di comportamento di tutti i soggetti, a vario titolo, obbligati alla sua osservanza, la cui violazione, ivi compresi i doveri relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare (art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come costituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012).

Trattasi di documento adottato, in prima emissione nel 2008, aggiornato, circa 15 mesi orsono rispetto alla data di redazione del presente documento, con conseguente nuova adozione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 ottobre 2014, nell'ambito delle azioni relative all'implementazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ex D.Lgs.. n. 231/2001.

Il documento è pubblicato sul sito web della Società al seguente indirizzo internet <http://www.airgest.it/airgest-mog231-codice-etico.asp>.

Il Codice Etico include regole generali di condotta, adattate alla specifica realtà aziendale; norme specifiche di comportamento connesse alle differenti tipologie di reato previste dal D.Lgs.. 231/2001 sono, invece, riportate nelle relative Parti Speciali.

Le disposizioni contenute nel Codice Etico sono estese ai titolari di collaborazioni esterne a qualsiasi titolo, anche di ditte fornitrici di beni e di servizi od opere a favore della Società.

Airgest – nelle more di conoscere le specifiche Linee guida sulla revisione dei Codici che l'Autorità si è riservata di dettare (rif. Det. n. 12/2015) – ha programmato l'attività di valutazione della revisione del proprio Codice Etico, da concludersi entro la fine del 2016, prevedendo misure di prevenzione consistenti in specifici doveri di comportamento da adottarsi per specifiche aree o processi a rischio. Di tali misure, come espressamente indicato dalla Determinazione ANAC n. 12/2015, verrà data evidenza nelle successive edizioni del presente Piano.

Titolare della funzione: Responsabile del Personale

10. Flussi informativi nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Per consentire una migliore ed efficace gestione del rischio corruttivo, è dovere di tutto il personale della Società informare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in merito a qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla possibile commissione dei reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi contenuti nel Piano Anticorruzione e nella Parte Speciale del Modello 231.

A titolo meramente esemplificativo, devono essere comunicate al Responsabile le informazioni riguardanti:

- a. l'eventuale offerta o richiesta di denaro, di doni o di altre utilità provenienti da o destinate a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- b. la presenza di un conflitto di interesse non comunicato al proprio Dirigente dal diretto interessato (o non comunicato direttamente al Responsabile, nel caso in cui il conflitto riguardi un Dirigente);
- c. l'esistenza di una causa di inconferibilità per l'assegnazione di un incarico, non comunicata dal diretto interessato.

Per evitare il realizzarsi di fenomeni ritorsivi o discriminatori, Airgest ha deciso di tutelare i soggetti che intendono effettuare le segnalazioni consentendo loro di godere di riservatezza. A questo proposito, al fine di facilitare le segnalazioni, qualsiasi dipendente della Società potrà inviare la comunicazione all'apposita casella di posta elettronica che verrà istituita. Le segnalazioni devono essere conservate presso l'ufficio del Responsabile.

Le relazioni periodiche che ciascun Responsabile d'Area invierà al Responsabile del Piano Anticorruzione, attestanti l'avvenuto rispetto delle previsioni del Piano, avranno la seguente tempistica:

- Relazione sul I quadrimestre: entro il 30 giugno;
- Relazione sul II quadrimestre: entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Nel corso del 2016, si prevede l'individuazione di un apposito sistema di reportistica e di un flusso di informazioni che consenta al Responsabile della prevenzione della corruzione di monitorare costantemente l'attuazione delle misure previste nel PTPC e degli adempimenti stabiliti nella normativa di riferimento.

Titolare della funzione: Direzione Generale

11. Trasparenza – P.T.T.I.

Per quanto concerne gli adempimenti relativi alla trasparenza, si rinvia a quanto disciplinato dal paragrafo 6 della Parte Speciale del Modello 231 relativo ai reati contro la Pubblica Amministrazione e a quanto stabilito dagli articoli da 15 a 33 della L. n. 190/2012.

La trasparenza è considerata uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per il perseguimento degli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato in virtù della delega legislativa contenuta nella legge n. 190/2012, definisce la trasparenza quale *“accessibilità totale” delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*”.

Airgest S.p.A., stando la propria specificità quale società controllata, assolve i propri obblighi in tema di trasparenza attraverso:

- la nomina del Responsabile della Trasparenza (coincidente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione), individuato nel Responsabile Appalti e Contratti, Affari Legali e Corporate Affairs
- la pubblicazione, sul proprio sito, all'apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, delle informazioni richieste dal D.Lgs. 33/2013, come indicate all' All. 1) *“Principali adattamenti degli obblighi di trasparenza contenuti nel DLgs. n. 33/2013 per le società e gli enti di diritto privato controllati o partecipati da pubbliche amministrazioni”* di cui alla Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, inerente le *“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'anno 2016 si è caratterizzato per l'introduzione, nell'ordinamento giuridico italiano, di significativi provvedimenti in materia di trasparenza di cui AIRGEST ha necessariamente dovuto tener conto essendo una società in «controllo» pubblico.

È noto che il **D.lgs. 175/2016, c.d. T.U. sulle società partecipate, entrato in vigore il 23.09.2016**, ha chiarito che le società in «controllo» pubblico sono quelle società in cui si verifica la situazione di cui all'articolo 2359 del codice civile, cioè le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo.

Circa la materia della trasparenza, in particolare, in attuazione della delega contenuta nell'art. 7 della legge 7.8.2015, n. 124 (c. d. Legge Madia), che ha conferito una serie deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche destinate ad avere effetti anche per quei soggetti che hanno veste giuridica di diritto privato, il Governo ha adottato il **Decreto Legislativo n. 97/2016, in vigore dal 23 giugno 2016, recante “revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (..)”**.

La nuova disciplina, articolata in due capi, recanti rispettivamente modifiche al D.lgs. 33/2013 (Capo I) e modifiche alla legge n. 190/2012 (Capo II), ridefinisce ed amplia gli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità, ed ha inciso anche sulla disciplina degli enti di diritto privato e delle società in controllo pubblico.

Il D.lgs. n. 97/2016 ha abrogato l'art. 11 del D.lgs. n. 33/2013 (art. 43 del D.lgs. n. 97/2016) ed inserito, dopo l'art. 2 del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 2-bis "Ambito soggettivo di applicazione" (art. 3, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 97/2016). Tale ultima disposizione, dopo aver fornito, al comma 1, la definizione di pubbliche amministrazioni (cioè quelle dell'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001) - ai fini dell'applicazione del decreto - stabilisce, al comma 2, che **la medesima disciplina si applica anche, "in quanto compatibile" alle società in controllo pubblico, come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'art. 18 della L. 7 agosto 2015, n. 124**, con esclusione delle società quotate, anch'esse come definite dal medesimo decreto legislativo emanato in attuazione dell'art. 18 della L. 7 agosto 2015, n. 124.

Inoltre, con il PNA 2016 (approvato con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016), l'ANAC ha chiarito che: *"il PTPC contiene, in una apposita sezione, l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. 33/2013. Si è così disposta la confluenza dei contenuti del PTTI all'interno del PTPC. Non per questo l'organizzata programmazione della trasparenza perde il suo peso: anzi, chiaramente le nuove disposizioni normative stabiliscono che devono essere indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza"*.

Per quanto suddetto, venendo agli adempimenti che interessano AIRGEST, stante la natura giuridica di società in controllo pubblico, avente l'obbligo di adeguarsi alla nuova normativa entro il 23.12.2016, nelle more che l'ANAC emani le predette linee guida di ricognizione degli obblighi di pubblicazione e in termini di "compatibilità" con riferimento alle società in controllo pubblico, in vista dell'adozione del PTPCT 2017 – 2019 sono in corso le attività aziendali prodromiche all'adozione dei primi adeguamenti di seguito riportati:

1. Pubblicazione di tutte le misure di prevenzione della corruzione sul sito web della Società in "Disposizioni generali – sottosezione Atti generali", mentre i Regolamenti in "Bandi e Contratti".
2. Adeguamento dell'albero della trasparenza in termini *"di compatibilità"* (art. 2 bis, comma 2, del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2013), ai contenuti di cui all'allegato delle linee guida ANAC del 25.11.2016, in consultazione fino al 14.12.2016.
3. Aggiornamento dell'accesso civico alle indicazioni contenute nell'art. 5 del vigente D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016.

Nelle more dell'adozione di un regolamento che disciplini le modalità di accesso civico, generalizzato e documentale, così come auspicato da ANAC entro giugno 2017, ci si atterrà a quanto riportato nelle **linee guida ANAC "recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013"**.

Si rimanda all'indirizzo www.airgest.it/amministrazione_trasparente.asp per pronta evidenza di azioni e flussi informativi attivati per dare attuazione agli obblighi di pubblicazione, vigenti al momento della redazione del presente documento, ivi compresi gli obblighi relativi ai procedimenti di scelta del contraente e alle modalità di selezione per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, in ottemperanza a quanto disposto dal comma 32 dell'art. 1 L. 190, anche avuto riguardo all'annualità 2016, con l'indicazione degli elementi richiesti dalla legge (CIG, procedura adottata, partecipanti, aggiudicatario, importo, ecc.) ed alla successiva trasmissione degli stessi al RPC.

La raccolta dei dati così ottenuti è fondamentale, infatti, in vista dell'obbligo di pubblicazione sul sito della Società alla pagina "Amministrazione Trasparente", entro la scadenza del 31 gennaio 2017.

E' questo uno dei numerosi casi in cui gli adempimenti dell'anticorruzione si intrecciano in maniera indissolubile con quelli della trasparenza, in particolar modo, come in questa ipotesi, con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013.

Si dà qui atto che la struttura della voce "Amministrazione Trasparente" ed i contenuti della stessa saranno oggetto di periodica evoluzione ed adeguato aggiornamento secondo le norme di settore ed avuto riguardo alla disponibilità delle informazioni periodicamente assicurate dalle funzioni aziendali al RPCT di Airgest S.p.A..

La Società conferma, anche per il prossimo triennio 2017 – 2019, come già fatto nel pregresso Piano 2016 – 2018, che valuterà l'opportunità di attuare ulteriori misure di trasparenza individuate come misure di specifica prevenzione della corruzione.

Titolare della funzione: Tutti i responsabili delle aree aziendali.

12. Cronoprogramma

Unitamente all'approvazione del presente PTPC è approvato il relativo cronoprogramma che ne costituisce parte integrante, contenente le attività attuative delle relative previsioni.

Il cronoprogramma sarà aggiornato e/o integrato a cura del RPC in funzione dello stato di attuazione delle iniziative ivi contenute e/o delle eventuali ulteriori iniziative che dovessero emergere in corso d'anno.

Il RPC fornisce informativa periodica al CdA e agli Organi di controllo/vigilanza di Airgest S.p.A. sulle iniziative contenute nel cronoprogramma e sul relativo stato di attuazione, indicando quelle concluse, quelle in corso e le eventuali esigenze di ripianificazione e/o integrazione, fornendo le relative motivazioni.