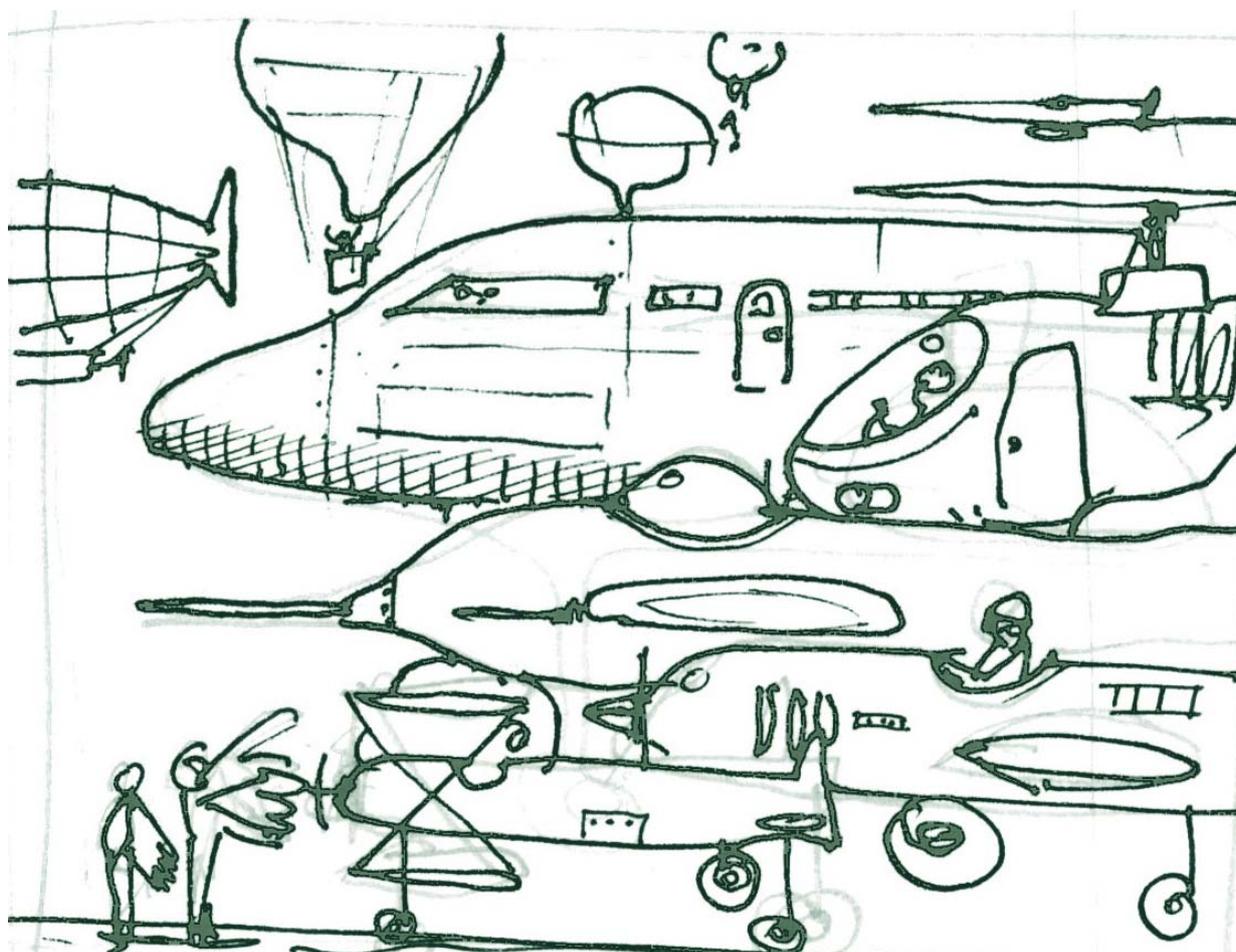


Allegato al MODELLO EX D.LGS. 231/2001



Aeroporto di Trapani Birgi



**IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
ADOTTATO DA AIRGEST SPA
2018 - 2020**

Indice

1. Premessa	3
2. Contesto esterno	4
2.1. Il contesto nazionale: l'Indice di Percezione della Corruzione	12
3. Contesto interno	15
3.1. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione	20
4. L'attività svolta da Airgest - Metodologia	23
4.1. I reati di riferimento	24
5. Individuazione delle aree di rischio.....	27
6. I principi di comportamento	29
6.1. Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (c.d. Pantouflage – Revolving doors)	33
6.2. Assunzione di dipendenti pubblici	35
6.3. Formazione di commissioni, assegnazione ad uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	35
6.4. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (whistleblowing)	37
7. Formazione del personale.....	41
8. Monitoraggio del PTPC e delle misure	42
9. Sistema disciplinare	42
10.Flussi informativi nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione	44
11.Trasparenza	45
12.Cronoprogramma	48

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), termine con il quale si indica, secondo una autorevole definizione di questo complesso fenomeno, un insieme di disfunzioni *"che va dalle resistenze al cambiamento, al formalismo, all'indifferenza, all'efficienza, all'ostilità verso la tecnologia, all'"overstaffing", al nepotismo, alla corruzione" (così S. Cassese, "Maladministration e rimedi")*.

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).

Con il presente documento Airgest S.p.A. ha inteso, quindi, **estendere la propria azione di prevenzione della corruzione nei confronti di soggetti pubblici e privati, dal lato attivo e passivo, in merito al complesso delle attività svolte** ponendo attenzione:

- ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere/funzione attribuita a dipendenti di Airgest S.p.A. per trarne un vantaggio privato;
- ai comportamenti dei dipendenti di Airgest S.p.A., in cui è ravvisabile un rischio di corruzione di un soggetto terzo pubblico o privato, al fine di generare un illecito interesse o vantaggio per la Società.

La convinzione dell'organo amministrativo e di indirizzo strategico e politico di Airgest S.p.A. è che la messa a punto e l'implementazione di sistemi di controllo interno sempre più estesi e performanti rappresentino investimenti forieri di ritorni positivi, anche con significativa valenza economica, per la Società.

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

2. Contesto esterno

La **provincia di Trapani**, successivamente *provincia regionale di Trapani*, è stata una provincia italiana della Sicilia con capoluogo Trapani; in seguito alla soppressione delle province siciliane, ad essa è subentrato, nel 2015, il **libero consorzio comunale di Trapani**.

Territorio

Con un'estensione di quasi 2.500 kmq, distribuiti tra 24 comuni, e con una popolazione di circa 500.000 abitanti, la provincia trapanese occupa l'estrema parte occidentale dell'isola, compresa tra il Golfo di Castellammare e il corso inferiore del Belice.

Era la più occidentale delle province siciliane e confinava ad est con la provincia di Palermo, a sud-est con la provincia di Agrigento, mentre ad ovest e a sud era bagnata dal Canale di Sicilia e infine a nord dal mar Tirreno (lo spartiacque era rappresentato dalla Torre Ligny nella città di Trapani).

A Marsala si trova Capo Boeo o Lilibeo, una delle tre punte estreme della Sicilia: quella più occidentale.



Numerose sono le **aree protette**, come la Riserva Naturale orientata dello Zingaro che si estende nella penisola di San Vito Lo Capo e il bosco Scorace con le sue aree attrezzate o quella delle Isole dello Stagnone (comune di Marsala). E poi la Riserva Naturale

foce del fiume Belice e Dune limitrofe, quella della Grotta di Santa Ninfa, quella del bosco di Alcamo, quella del lago Preola e Gorgi Tondi. Altrettanto numerose le aree speciali, come: quella del lago Baiata (bacino artificiale), Bagno dell'Acqua o Lago di Venere (Pantelleria), Colombaia e Lanterna (isole marittime).

Di fronte alla costa trapanese si trovano le più preziose bellezze dell'intero territorio trapanese, ossia la Riserva naturale marina **Isole Egadi** (comune di Favignana), con Favignana, Marettimo e Levanzo; nel canale di Sicilia, invece, si trova la maggiore delle isole trapanesi, la vulcanica **Pantelleria** (comune di Pantelleria).

Bellissimo il panorama che si gode da questo territorio: i monti di Agrigento, Palermo, Ustica, a volte addirittura Capo Bonn, in Tunisia.



Oltre alle due riserve naturali citate si annoverano la Riserva naturale orientata Isola di Pantelleria, la Riserva naturale Bosco di Alcamo, Riserva naturale regionale delle Isole dello Stagnone di Marsala, la Riserva naturale orientata Monte Cofano, la Riserva naturale integrale Saline di Trapani e Paceco, la Riserva naturale integrale Lago Preola e Gorgi Tondi e la Riserva naturale Foce del Fiume Belice e dune limitrofe.

Nell'anno 2016 il Governo italiano ha approvato l'istituzione del primo parco nazionale in Sicilia, il parco dell'isola di Pantelleria.

Il territorio è povero di corsi d'acqua di rilievo, se si eccettuano il Belice (il confine della provincia è il torrente Gurra di Mare, 2 km circa ad est della foce del fiume Belice), e, al confine tra il comune di Marsala e quello di Trapani, **il fiume Birgi** che, cambiando nome dalla sorgente alla foce varie volte, raggiunge la lunghezza di circa 40 km.

Altri fiumi a carattere torrentizio sono il Modione, il Mazaro e il Fiume freddo. Nel territorio di Marsala, proveniente dall'entroterra di Salemi, scorre a carattere stagionale il torrente Sossio; sbocca nel mare Mediterraneo in località Berbaro, su una spiaggia sabbiosa.

I laghi naturali come i Gorgi Tondi ed il Preola si trovano nel territorio di Mazara del Vallo; un altro lago naturale è il Lago di Venere a Pantelleria. Esistono inoltre tre **laghi artificiali**, il Lago Rubino, ricavato mediante uno sbarramento sul torrente della Cuddia, che fa parte del bacino idrografico del fiume Birgi, il Lago Trinità presso Castelvetro, e il lago Paceco presso l'omonima località.

Esiste invece una **laguna costiera**, nei pressi di Marsala, detta dello Stagnone (laguna).^[4] Questa si è formata in tempi abbastanza recenti; all'interno si trova l'isola di San Pantaleo ove si trova Mozia, al tempo dei Fenici importante base navale e commerciale.

La costa del Libero consorzio comunale di Trapani, tra le maggiori attrattive turistiche, si presenta alta e frastagliata a nord con discese a picco sul mare fino a poco prima del capoluogo e Valderice. Forma a nord il Golfo di Castellammare e dopo Capo San Vito i due piccoli golfi di Cofano e Bonagia, separati dal Monte Cofano che discende a picco sul mare. Da Trapani, procedendo verso sud, la costa diventa bassa e spesso sabbiosa, con alternanza di piccoli rilievi che non raggiungono i duecento metri. È in questa parte di costa che si trovano i maggiori porti come quelli di Trapani, di Marsala e di Mazara del Vallo.



Il piccolo porto di Levanzo

La costa ad ovest presenta anche la particolarità di un arcipelago a pochi km di distanza da Trapani, quello delle Isole Egadi, che comprende tre isole principali, Favignana, Levanzo e Marettimo e due isolotti, Formica e Maraone.

A Marsala, nel tratto di costa compreso tra Punta Alga e Capo San Teodoro, si trova la laguna dello Stagnone, molto estesa (2000 ha), dal 1984 Riserva naturale orientata^[5]. Le acque sono basse e molto salate, per cui nel tempo sono nate numerose saline sulla costa e sull'isola Longa. La laguna comprende quattro isolette: l'isola Longa, Santa Maria, San Pantaleo e Schola.

Altra grande attrattiva è l'isola di Pantelleria.

Storia.

Il Regno delle due Sicilie, nel 1817, istituì la provincia trapanese, la quale fu testimone e parte attiva della spedizione dei *Mille*; Garibaldi infatti scelse proprio il territorio trapanese per iniziare la campagna di liberazione dell'isola. Le navi sbarcarono a Marsala l'11 maggio 1860 e due navi da guerra borboniche giunte nel frattempo, tardarono a bombardare gli invasori, data la presenza di due navi britanniche presenti nel porto. Il 14 maggio, a Salemi, Garibaldi assunse la dittatura della Sicilia in nome di Vittorio Emanuele. I *Mille* poi vinsero la battaglia di Calatafimi il 15 maggio.

L'Ente provincia nasce nel 1861 composta da tre circondari. Nel 1927 furono soppressi i circondari e tutte le competenze passarono alla provincia. Con lo Statuto speciale siciliano del 1946 furono soppressi le provincie siciliane. Furono ricostituite nel 1963, recependo la normativa nazionale e furono denominate "provincie regionali" nel 1986.

Durante l'ultima fase della seconda guerra mondiale, le installazioni aeroportuali di Trapani e di Pantelleria e i porti che si affacciavano sul canale di Sicilia vennero bombardati dagli alleati.

La provincia di Trapani nel gennaio 1968 venne duramente colpita dal terremoto del Belice; tra i tanti centri colpiti dal sisma vi furono paesi che rimasero completamente distrutti: Gibellina, Poggioreale e Salaparuta. Subirono danni ingenti: Partanna, Santa Ninfa, Salemi, Vita e Calatafimi. La ricostruzione avvenne con estrema lentezza e irrazionalità, ma venne costruita un'autostrada, la A29, al posto della disastrosa viabilità ordinaria e questa fu anche l'occasione in cui la provincia perse una delle sue linee ferroviarie, la Castelvetro-Santa Ninfa-Salaparuta, che, nonostante fosse di grande utilità per i pendolari, non venne più riattivata.

In ottemperanza alla legge regionale del 24 marzo 2014, n. 8, recante il titolo "Istituzione dei liberi Consorzi comunali e delle Città metropolitane" e disciplinata poi con la successiva legge regionale n. 15 del 4 agosto 2015, "Disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane", la provincia regionale di Trapani è stata soppressa e sostituita dal Libero consorzio comunale di Trapani.

Nel 2015, alla soppressa provincia regionale di Trapani, è subentrato, quindi, il **libero consorzio comunale di Trapani**; è il più occidentale dei liberi consorzi comunali siciliani e confina, dopo la soppressione delle province, ad est con la Città metropolitana di Palermo, a sud-est con il Libero consorzio comunale di Agrigento, mentre ad ovest e a sud è bagnato dal Canale di Sicilia e a nord dal Mar Tirreno.

Appartenevano alla provincia di Trapani i seguenti 24 comuni:

Stemma	Città	Stemma	Città	Stemma	Città
	Alcamo		Calatafimi Segesta		Castellammare del Golfo
	Buseto Palizzolo		Campobello di Mazara		Castelvetro

Stemma	Città
	Custonaci
	Erice
	Favignana
	Gibellina
	Marsala
	Mazara del Vallo

Stemma	Città
	Paceco
	Pantelleria
	Partanna
	Petrosino
	Poggioreale
	Salaparuta

Stemma	Città
	Salemi
	Santa Ninfa
	San Vito Lo Capo
	Trapani
	Valderice
	Vita

Il Libero consorzio comunale si affaccia a nord sul Mar Tirreno, a sud sul Mar Mediterraneo, e a ovest sul Canale di Sicilia. Confina solo ad est con la Città metropolitana di Palermo e con il Libero consorzio comunale di Agrigento. Il territorio possiede poche aree pianeggianti e di estensione limitata, la prevalenza è collinare con rilievi che non raggiungono i mille metri, a eccezione dei monti Sparagio (1110 m) e Inici (1065 m). La parte nord occidentale è di massima più accidentata che quella a sud. Insieme al Libero consorzio comunale di Caltanissetta, alla provincia di Imperia e recentemente alla provincia di Varese, la ex provincia trapanese è l'unica altra dove il comune demograficamente più rilevante non è il capoluogo; in questo caso è Marsala. Anomalia dovuta al fatto che altri 25.000 abitanti circa pur identificandosi con la comunità trapanese, risiedono nella zona di Casa Santa, parte integrante della città di Trapani, ma ricadente nel limitrofo comune di Erice.

Infrastrutture.

Importanti nodi stradali attraversano questo territorio. Innanzitutto ci sono sei **strade statali**: la n. 113 Settentrionale Sicula; la n. 115 Sud Occidentale Sicula; la n. 119 di Gibellina; la n. 187 di Castellammare del Golfo; la n. 188 e 188 Diramazione Centro Occidentale Sicula; la strada statale 188 dir./A da Calatafimi a Salemi. Sia pure marginalmente, un'altra strada

statale interessa il territorio centro-orientale trapanese, nella zona del Belice: la n. 624 Palermo-Sciacca.

Lo sviluppo delle strade raggiunge 1.329 chilometri complessivi tra strade statali, provinciali e comunali.

L'autostrada è la A29, che unisce Palermo a Mazara del Vallo, presente anche con due sue diramazioni: la prima, che ad Alcamo si stacca dal tracciato principale e conduce a Trapani; la seconda, che a una diecina di chilometri da Trapani si stacca dalla diramazione principale e conduce all'aeroporto di Birgi.

La rete ferroviaria costituisce una sorta di raccordo quadrangolare tra le città e i comuni della parte più decentrata del territorio trapanese. Estesa per meno di un paio di centinaia di chilometri, si compone delle linee: Palermo-Trapani, Trapani-Castelvetrano-Alcamo Diramazione e Trapani-Milo-Alcamo Diramazione, tutte interne al territorio trapanese.

Le linee sono a semplice binario e a trazione diesel per complessivi 241,3 km di ferrovia.

Fino al 1985 il territorio trapanese era collegato ad Agrigento tramite la linea a scartamento ridotto Castelvetrano-Sciacca-Porto Empedocle; dalla chiusura di questa si è accentuato l'isolamento ferroviario dell'ex provincia che oggi risulta collegata solamente al capoluogo di regione.

Negli anni precedenti era stata chiusa al traffico perché danneggiata dal terremoto, e mai più riaperta nonostante registrasse un discreto traffico viaggiatori, anche la linea ferroviaria da Castelvetrano per Partanna, Gibellina e Salaparuta, già in precedenza mutilata del tratto per San Carlo e Burgio.

Gli aeroporti del territorio sono due: il principale è il "**Vincenzo Florio**" di Trapani/Birgi, a 16 km da Trapani, che garantisce collegamenti quotidiani con Roma, Milano e Lampedusa e che riveste anche importanza strategica essendo sede del 37° stormo dell'Aeronautica Militare italiana; poi c'è l'aeroporto di **Pantelleria**, posto a 2 km di distanza dal centro abitato, dal quale si raggiungono le principali città italiane.

Per le altre necessità ci sono l'aeroporto di Palermo/Punta Raisi e, sul continente, l'aerostazione di Roma/Fiumicino, che mette a disposizione linee intercontinentali dirette.

Il porto principale per il movimento passeggeri è quello di Trapani, dal quale sono possibili i collegamenti con le Egadi, Pantelleria, Cagliari, Tunisi; sono in funzione collegamenti con navi e collegamenti veloci con aliscafi. Per gli altri collegamenti col continente sono utilizzati quelli di Palermo e di Messina.

Le Isole Egadi sono raggiungibili anche con le linee stagionali: Marsala-Isole Egadi e Isole Egadi-Ustica-Napoli. Il territorio è dotato, inoltre, di numerosi porti mercantili e di armamento per le flotte pescherecce, come quello di Mazara del Vallo, base per la maggiore flotta da pesca nazionale, dotato anche di servizi di linea per Pantelleria e Lampedusa.

Solo nel XVIII secolo, con l'arrivo degli investitori inglesi, venne ampliato e potenziato il porto di Marsala per il commercio dei vini con le località più lontane, e quello di Trapani nell'Ottocento, per il trasporto del sale.

Turismo.

Le bellezze naturali e il ricchissimo patrimonio archeologico hanno consentito al turismo di divenire un settore significativo dell'economia locale, in crescita costante, come presenze, sino all'anno 2016, quando sono stati registrati quasi 2.000.000 di passeggeri in transito da/per l'aeroporto di Trapani - Birgi, tendenza che ha subito un calo verso la fine dell'anno 2017, stante la riduzione del traffico movimentato da/per l'aeroporto di Trapani - Birgi, anche a causa della scadenza del contratto sottoscritto con il vettore Ryanair dalla società di gestione aeroportuale, Airgest S.p.A., calo che è divenuto viepiù drastico nel corso del tempo.

I flussi turistici censiti nel 2017, in Sicilia, hanno registrato, nell'ex provincia di Trapani, 698.642 arrivi (con un incremento del 9,2% rispetto al 2016) e 2.326.555 presenze (+7,9%).

Arrivi, presenze e permanenza media negli esercizi ricettivi per tipo di esercizio e residenza dei clienti



Provincia di Trapani 2016-2017

Provenienza	Movimento	Esercizi alberghieri			Esercizi extralberghieri			Totale		
		2016	2017	Var. %	2016	2017	Var. %	2016	2017	Var. %
Italiani	Arrivi	324.774	347.434	7,0	122.51	139.25	13,7	447.293	486.691	8,8
	Presenze	1.073.3	1.141.89		426.70	479.16		1.500.07	1.621.06	
	Permanenza media	62	2	6,4	9	9	12,3	1	1	8,1
Stranieri	Arrivi	3,3	3,3	---	3,5	3,4	---	3,4	3,3	---
	Presenze	134.454	142.706	6,1	57.996	69.245	19,4	192.450	211.951	10,1
	Permanenza media	472.983	489.341	3,5	182.84	216.15	18,2	655.830	705.494	7,6
Totale	Arrivi	3,5	3,4	---	3,2	3,1	---	3,4	3,3	---
	Presenze	459.228	490.140	6,7	180.51	208.50	15,5	639.743	698.642	9,2
	Permanenza media	1.546.3	1.631.23		609.55	695.32		2.155.90	2.326.55	
	Presenze	45	3	5,5	6	2	14,1	1	5	7,9
	Permanenza media	3,4	3,3	---	3,4	3,3	---	3,4	3,3	---

Fonte: Dipartimento Turismo, Sport e Spettacolo - Osservatorio Turistico - elaborazione su dati ISTAT

Struttura socio-economica.

La disoccupazione colpisce gran parte del territorio, in modo particolare i più giovani. La popolazione è impegnata soprattutto nel settore dei servizi e del turismo: quest'ultimo può vantare numerose località che richiamano visitatori per le loro bellezze paesaggistiche, storiche e archeologiche.

Importante è anche la produzione di vino (gli impianti vinicoli del trapanese rappresentano la metà di quelli presenti in tutta l'isola; Alcamo è rinomata per la produzione dell'omonimo vino Bianco Doc, Pantelleria per l'omonimo Moscato Passito), soprattutto con le uve Cataratto, Inzolia, Grillo e Grecanico; resistono anche le esportazioni di olio (di pregio è l'oliva "Nocellara del Belice"), sale, capperi, agrumi, fichi d'india, pasta alimentare, pesce inscatolato. Famosi sono: lo zibibbo, il capperi e le lenticchie di Pantelleria.

Note ovunque la mattanza e le cave di tufo dell'isola di Favignana.

Molto apprezzata la cucina locale coi suoi succulenti piatti a base di pesce. Oltre le tonnare, note in tutto il mondo, sono le attività ittiche in genere ad alimentare la locale industria del pesce; la ricca produzione di sale favorisce l'industria della salagione e conservazione del pesce.

Per il resto, specialmente nelle zone interne, l'industria è rappresentata da aziende, solitamente piccole, operanti nei comparti: alimentare (tra cui il lattiero-caseario), tessile e dell'abbigliamento, edile, metalmeccanico, della lavorazione del legno, della stampa, dei materiali da costruzione, degli apparecchi e macchine elettriche, della produzione di motocicli e biciclette, dell'estrazione di minerali, della carta, dei prodotti petroliferi raffinati, del vetro e oggetti in vetro, dell'estrazione della pietra, dell'estrazione, lavorazione e commercio di marmo pregiato, degli strumenti ottici e attrezzature fotografiche, metallurgico, dei prodotti chimici, delle parti e accessori per autoveicoli, della fabbricazione dei mobili e della produzione e distribuzione di gas e di energia elettrica, della cantieristica navale.

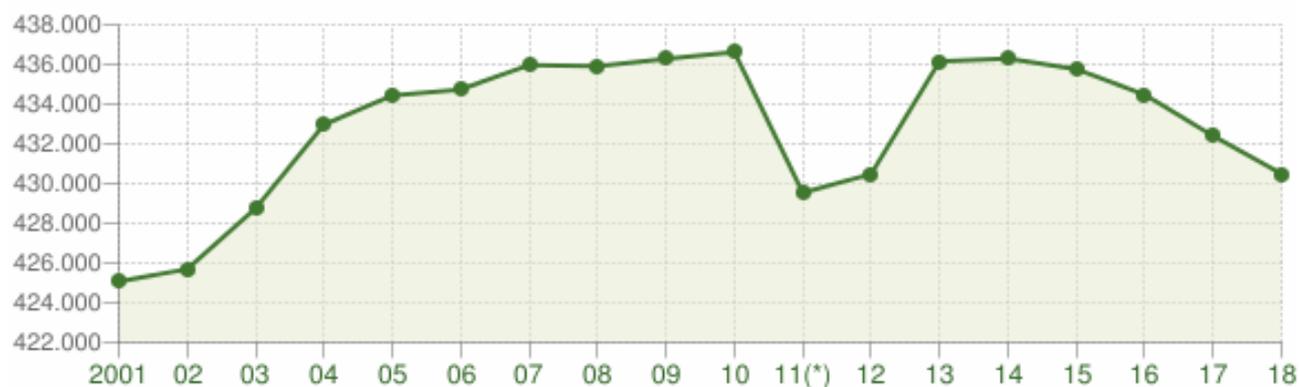
L'artigianato, invece, è specializzato nei lavori all'uncinetto, nei tessuti ricamati, nella produzione di variopinti tappeti tessuti a mano, nella lavorazione del ferro, del marmo, e del

legno, nella produzione di ceramiche finemente decorate (per esempio la ceramica ericina), nella lavorazione della "palma nana" e in quella del corallo e della madreperla (Trapani).

Statistiche.

Popolazione residente nei comuni del Libero Consorzio Comunale di Trapani al 01/01/2018

Andamento demografico della popolazione residente nel **libero consorzio comunale di Trapani** dal 2001 al 2018. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta il dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno indicato.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2015	31 dicembre	435.765	- 531	- 0,12%	172.134	2,51
2016	31 dicembre	434.476	-1.289	-0,30%	168.876	2,55
2017	31 dicembre	432.398	-2.078	-0,48%	169.396	2,53
2018	31 dicembre	430.492	-1.906	-0,44%	170.457	2,50

Quattro regioni italiane nel 2017 hanno fatto registrare un tasso di disoccupazione almeno doppio rispetto alla media Ue (più del 15%): fra queste Calabria (21,6%), Sicilia (21,5%), Campania (20,9%) e Puglia (19,1%). In particolare, Calabria e Sicilia nella top ten per la disoccupazione giovanile e il Molise in quella a lunga durata: più di un anno per ritrovare lavoro.

Lo affermano i dati rilasciati dall'Eurostat (l'ufficio statistico dell'Unione Europea) sulla disoccupazione nelle regioni in Europa.

In Europa sono altre 31 le regioni dei Paesi (13 greche, 9 spagnole e 5 francesi) che hanno fatto segnare un record negativo rispetto alla media dell'Unione. Semaforo verde invece per la provincia autonoma di Bolzano, come del resto era successo nel 2016: con un tasso di

disoccupazione del 3,1%, è l'unico territorio italiano nel gruppo delle 56 regioni europee con una percentuale di almeno la metà rispetto alla media Ue.

In generale in Italia, secondo dati Istat, la disoccupazione si attesta all'11,2%, in calo di mezzo punto percentuale rispetto al 2016.

I dati diffusi da Eurostat si occupano anche di disoccupazione giovanile, ovvero di quella che coinvolge ragazzi e ragazze di età compresa fra i 15 e i 24 anni.

In calo il dato generale sull'Italia, che passa al 34,7% nel 2017 dal quasi 38% dell'anno precedente. La Calabria ha un tasso molto alto, pari al 55,6%, ma più basso rispetto a quello dell'anno precedente, quando si arrivava a quasi il 59%. Peggio della Calabria fanno l'enclave spagnola in Marocco Melilla (62,7%), l'isola greca di Voreio Aigaio (58,2%), la regione ellenica di Ipeiros (58%) e il territorio francese d'oltremare Mayotte.

In questa "top ten" negativa di regioni con il numero più alto di disoccupati, per quel che riguarda l'Italia, ci sono anche la Campania (54,7%, in settima posizione) e la Sicilia (52,9%, decima).

Regions with highest and lowest unemployment rates in 2017, %

Young people (aged 15-24)					
Lowest			Highest		
1=	Praha (CZ)	(3.8)	1	Ciudad Autónoma de Melilla (ES)	(62.7)
	Oberbayern (DE)	3.8	2	Voreio Aigaio (EL)	58.2
3	Weser-Ems (DE)	4.6	3	Ipeiros (EL)	(58.0)
4	Stuttgart (DE)	4.7	4	Mayotte (FR)	(57.7)
5	Zeeland (NL)	(5.0)	5	Calabria (IT)	55.6
6	Schwaben (DE)	5.2	6	Dytiki Makedonia (EL)	55.0
7	Freiburg (DE)	5.3	7	Campania (IT)	54.7
8	Jihozápad (CZ)	(5.9)	8	Ciudad Autónoma de Ceuta (ES)	(54.4)
9	Jihovýchod (CZ)	(6.0)	9	Guadeloupe (FR)	(53.3)
10	Münster (DE)	6.4	10	Sicilia (IT)	52.9

() Data with reduced reliability due to sample size.

ec.europa.eu/eurostat 

La Sicilia si conferma tra le peggiori regioni europee come tasso di disoccupazione. La Sicilia ha confermato il pessimo risultato del 2016 quando però erano state cinque le regioni italiane ad aver fatto registrare un tasso di disoccupazione di almeno il doppio della media Ue (che era dell' 8,6%). Delle quattro confermate manca la Sardegna.

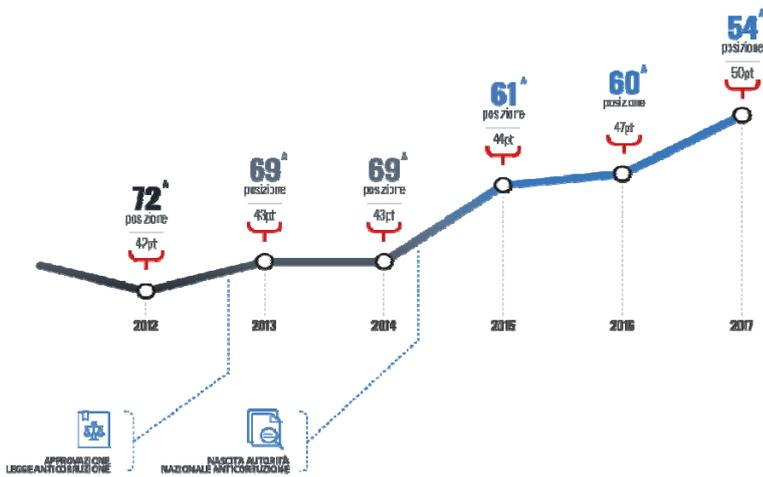
Una compiuta disamina del contesto esterno non può prescindere dal considerare, altresì, che anche nel corso del 2017, le cronache giornalistiche hanno dato conto di eventi corruttivi e/o fattispecie riconducibili ai cc.dd. reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione anche nell'ambito dell'amministrazione locale.

2.1. Il contesto nazionale: l'Indice di Percezione della Corruzione

Un trend positivo è stato certamente registrato, rispetto al passato, ma molto resta ancora da fare. Nel 2017 l'Indice di Percezione della Corruzione di Transparency International sembra darci una buona notizia. L'Italia infatti migliora la sua posizione in classifica, arrivando al 54° posto nel mondo su 180 Paesi analizzati, con un punteggio di 50 su 100 ed al 25esimo posto su 31 Paesi.

Dal 2012 ad oggi le cose sono notevolmente cambiate. Era l'anno dell'approvazione della legge anticorruzione e solo due anni dopo veniva istituita l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'Italia in questi anni ha scalato 18 posizioni, non poche soprattutto se si pensa che il *trend* è in assoluta controtendenza con l'andamento registrato dalla maggior parte degli altri Paesi.



L'impegno del nostro Paese in questi ultimi anni, oltre alla legge Severino e all'istituzione dell'ANAC, ha visto l'approvazione delle nuove norme sugli appalti, l'introduzione dell'accesso civico e la recente tutela dei *whistleblower*.

In cima all'indice di Transparency International, che ogni anno classifica i Paesi sulla base del livello di corruzione percepita nel settore pubblico, assegnando un punteggio da 0 (molto corrotto) a 100 (per niente corrotto), ritroviamo anche quest'anno Danimarca e Nuova Zelanda, con 89 e 88 punti rispettivamente. Anche in coda i Paesi sono rimasti invariati, con Sud Sudan (12 punti su 100) e Somalia (9/100).

A livello continentale, l'Italia non è più fanalino di coda d'Europa: se le passate edizioni hanno visto il nostro Paese gravitare nelle ultimissime posizioni, quest'anno qualche posizione è stata risalita anche se il nostro Paese è ancora 25esimo su 31, lontano dai vertici della classifica.

Il miglioramento italiano è una buona notizia non solamente per le posizioni guadagnate, ma soprattutto se confrontato con la tendenza globale, che invece segna un rallentamento generale.



L'Italia si è dotata di una serie di norme contro la corruzione ma a questo consistente apparato, "forse uno dei migliori in Europa" secondo Transparency, non corrisponde ancora un'adeguata applicazione.

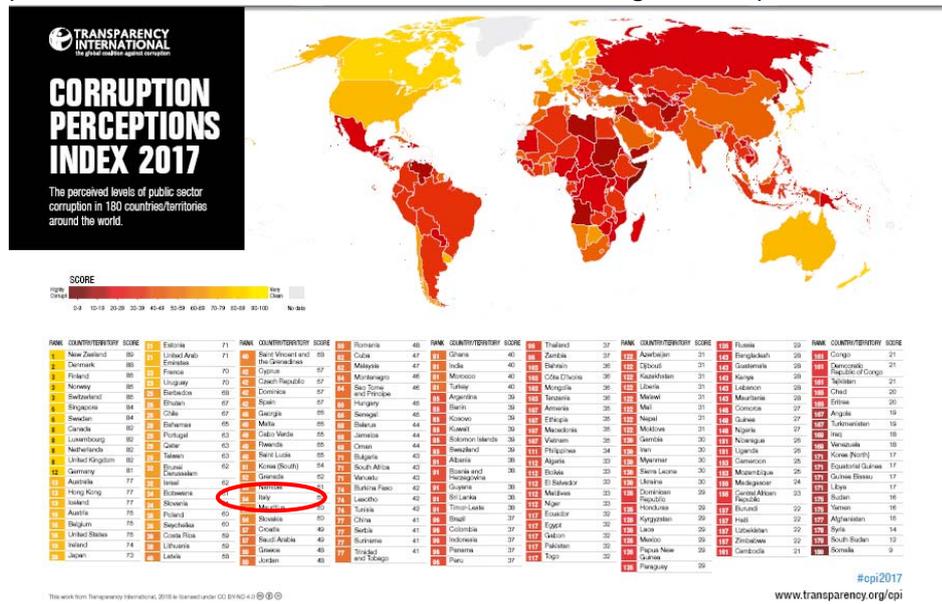
Nel 2017 Transparency ha contato 776 casi di corruzione riportati dai media che coinvolgono per lo più Lombardia (111 casi), Sicilia (102) e Lazio (101). Si corrompe negli appalti (151 casi) e nel settore pubblico (130 segnalazioni), ma soprattutto in politica (187 casi).



Fonte: Mappa della corruzione di Transparency International Italia
www.transparency.it/monitoriamo

Secondo Transparency International Italia, ci sono tre punti fondamentali da sciogliere: il **finanziamento della politica**, per contrastare l'utilizzo strumentale delle Fondazioni da parte dei politici, dovuto a una mancanza di rigide leggi sulla trasparenza. Il **cambiamento culturale**, che per Transparency può avvenire solo se si reintroduce a scuola il tema dell'educazione civica. E poi l'introduzione di una **regolamentazione sulle attività di lobbying**.

L'**insufficienza italiana** mostra la scarsa considerazione di cui il Paese ancora gode nella percezione internazionale sotto questo punto di vista. Poca fiducia nell'apparato amministrativo può contribuire ad **allontanare gli investimenti stranieri**, dai quali potrebbero derivare nuove opportunità di sviluppo e lavoro. Essere 54esimi, infatti, non è ancora una buona notizia per la nostra economia, nonostante i timidi segnali di ripresa.



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 (di controllo) 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 precedenza, in occasione della 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. 1, d.lgs. n. 50/2016, "*L'«organismo di diritto pubblico» è qualsiasi organismo, anche in forma societaria, il cui elenco non tassativo è contenuto nell'allegato V:*

- 1) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, aventi carattere non industriale o commerciale;*
- 2) dotato di personalità giuridica;*
- 3) 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. 1, lett. a) del d.lgs. n. 50/2016), soggetta alle norme sull'evidenza pubblica (con riferimento allo sfruttamento dell'area geografica "aeroporto", v. art. 119 d.lgs. n. 50/2016).

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.

Senonché, 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. 163/06³ (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.

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.

³ Oggi il riferimento normativo è divenuto l'art. 3, co. 1, d.lgs. n. 50/2016

La Società svolge, in particolare, un'attività di coordinamento dei diversi attori che operano nell'ambito del "sistema aeroporto", restando responsabile di fronte ad ENAC e alle istituzioni dei necessari livelli di qualità delle infrastrutture e dei servizi messi a disposizione dei vettori aerei e dei passeggeri.

Le principali attività della Società nell'ambito del "sistema aeroporto" sono:

- progettazione, sviluppo, gestione e manutenzione delle infrastrutture aeroportuali;
- coordinamento degli operatori aeroportuali;
- coordinamento operativo dello scalo;
- subconcessione di aree e locali;
- attività e servizi in gestione diretta.

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

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.

Giova precisare che la qualifica soggettiva così come descritta pur essendo un elemento indispensabile per l'esistenza dei reati in questione non è da sola sufficiente. La Legge, infatti, esige che tra tale qualifica ed il fatto criminoso posto in essere da colui che è investito di detta qualifica ovvero da un terzo, nei confronti di chi ne è investito, esista un particolare rapporto:

- di contestualità, il fatto criminoso deve compiuto durante l'esercizio della pubblica funzione;
- di causalità, il fatto criminoso deve essere compiuto a causa della funzione o del servizio;
- di consequenzialità, il fatto criminoso deve essere compiuto per un fine strettamente connesso all'esercizio della funzione o del servizio.

L'attività della Società ed i parametri qualitativi delle infrastrutture e dei servizi sono rigidamente disciplinati da attori internazionali (International Civil Aviation Organization) e nazionali (in primo luogo ENAC) che regolamentano il settore.

I corrispettivi applicabili dalla Società per la fornitura delle infrastrutture e dei servizi propedeutici al trasporto aereo (in particolare i diritti aeroportuali, i corrispettivi per le attività di security e le altre fonti di ricavo *aviation*) sono definiti sulla base di decreti ministeriali o a seguito di specifiche attività di vigilanza da parte dell'ENAC; con l'istituzione dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti (ART) è tale Authority indipendente a dover vigilare sul rispetto da parte dei gestori aeroportuali dei principi giuridici ed economici definiti a livello internazionale e nazionale nella determinazione dei livelli tariffari (eccezion fatta per poche voci di tariffazione amministrata, che permangono tra le competenze regolamentari di ENAC).

La Società non ha ancora sottoscritto il Contratto di Programma né messo in atto dei nuovi modelli tariffari, circostanza che potrebbe prevedere il riconoscimento di maggiori oneri/minori ricavi che potrebbero appesantire i risultati economici della Società.

Ai fini della disamina del contesto interno in cui Airgest S.p.A. opera, occorre individuare, conoscere e gestire **le attività di interesse pubblico del gestore ed handler** e quelle rimesse alla libera iniziativa imprenditoriale che potrebbero comportare l'attuazione di condotte (attive e/o omissive) suscettibili di essere associate a fenomeni corruttivi.

In particolare si fa riferimento - *inter alia* - al Reg. Ue 139/2014 (implicante una nuova certificazione degli scali italiani), alla normativa in materia di contributi e sussidi corrisposti dagli aeroporti ai vettori (che deve essere considerata stante le vicende contrattuali/commerciali/operative che hanno caratterizzato il 2017, *in primis*, a seguito della scadenza del contratto con il vettore Ryanair) nonché il Codice dei contratti pubblici, settore al quale è tradizionalmente associato il fenomeno della corruzione.

In dettaglio:

❖ **Reg. UE n.139/2014**

Dal mese di dicembre 2016 ha preso avvio l'attività di conversione del certificato d'Aeroporto secondo il dettato normativo del **Reg. UE 139/2014** (rif. art. 11).

Tale Regolamento stabilisce i requisiti tecnici e le procedure amministrative per la conversione della certificazione degli aeroporti ai sensi del Regolamento (CE) n.216/2008, il cui obiettivo è di mantenere un livello elevato ed uniforme di sicurezza dell'aviazione civile nell'Unione europea, perseguendo - nel contempo - un miglioramento generale della sicurezza aeroportuale.

Le nuove regole mettono, così, in atto un quadro giuridico europeo standardizzato per le società di gestione aeroportuali, rivolto alla rispondenza dei requisiti sia in ambito organizzativo - operativo che infrastrutturale secondo la regolamentazione EASA.

Contestualmente, le disposizioni introdotte dal **Regolamento di attuazione** conferiscono al gestore aeroportuale il ruolo di responsabile del funzionamento dell'aeroporto con il compito di provvedere direttamente o indirettamente alla fornitura dei servizi operativi aeroportuali.

Nel caso in cui i servizi sono erogati da terzi, la norma precisa che è obbligo per il gestore aeroportuale redigere degli **accordi con i soggetti interessati** (che nel caso di Airgest S.p.A., nella sua duplice veste di gestore ed *handler*, sono: Aeronautica Militare, Tafs, VVF, etc.) in cui si dettagliano responsabilità ruoli ed azioni delle attività da espletare.

La stipula di tali convenzioni, le quali si incentrano sugli aspetti di adeguato interfacciamento operativo tra Ente o soggetto deputato all'attività ed Aeroporto, solleva la Società di gestione aeroportuale da responsabilità diretta per quanto concerne lo svolgimento delle predette attività.

La *deadline* per il completamento della prima fase di tale progetto - costituita dalla redazione delle GAP Analysis e della domanda di conversione indirizzata ad ENAC (c.d. Certification Basis) - è stata fissata per il 28 febbraio 2017. Da questa data il gestore dovrà avviare la seconda fase da concludere entro il 31 dicembre 2017 durante la quale dovrà procedere al rientro dalle eventuali non conformità (NC) emerse, alla redazione della documentazione mancante o incompleta e all'attribuzione di nuovi ruoli e competenze come sancito dal nuovo impianto normativo.

❖ **La normativa in materia di contributi e sussidi corrisposti dagli aeroporti ai vettori**

Il Decreto Legge. n. 145/2013, c.d. "Destinazione Italia", ha introdotto disposizioni disciplinanti le modalità per l'erogazione da parte dei gestori aeroportuali di contributi, sussidi o ogni altra forma di emolumento ai vettori aerei in funzione dell'avviamento e sviluppo di rotte destinate a soddisfare e promuovere la domanda nei rispettivi bacini di utenza.

In particolare, all'art. 13, commi 14 e 15 di predetto Decreto, così come **modificato dalla Legge di conversione, 21 febbraio 2014, n. 9**, si disponeva che venissero emanate dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT, nel prosieguo), sentiti ART e ENAC, apposite linee guida attuative.

Il MIT, in data **11 agosto 2016**, ha pertanto adottato, mediante decreto ministeriale, le **«Linee Guida inerenti le incentivazioni per l'avviamento e lo sviluppo di rotte aeree da parte dei vettori...»**, di fatto abrogando le precedenti linee guida del 2 ottobre 2014 e sostituendo la disciplina previgente con **una nuova regolamentazione dell'intera materia applicabile ai soli incentivi di origine pubblica, che costituiscono aiuto di Stato**.

❖ Nuovo codice dei contratti pubblici

Il **decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56** recante «Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 132, rappresenta la fase di perfezionamento ed assestamento del **Codice Appalti** ad un anno dalla sua entrata in vigore. Il **decreto correttivo**, con i suoi 130 articoli, introduce relevantissime correzioni e/o modifiche in molteplici istituti.

Tali modifiche sono effettivamente molto variegate considerato che si va da ipotesi di modifiche esclusivamente stilistiche ad ipotesi in cui le singole norme hanno subito lievi modifiche pur mantenendo l'impostazione originaria, sino ad ipotesi in cui vengono **modificati radicalmente gli istituti giuridici** presi in considerazione. In ogni caso si parte ancora una volta dalla necessità di semplificare e coordinare i vari istituti rilevanti nel settore della contrattualistica pubblica.

Il DLgs 56/2017 da un lato conferma l'impianto del DLgs 50/2016 al fine di assicurare una maggiore trasparenza del sistema in chiave di lotta alla corruzione; dall'altro è dichiaratamente volto a rilanciare il settore (considerata la rilevante riduzione degli appalti dall'entrata in vigore del Codice); infine, fornisce regole per meglio gestire la spesa pubblica sia sotto il profilo della tempistica dei pagamenti che sotto il profilo di controlli con contestuale particolare attenzione alle piccole e medie imprese.

La Società opera in una realtà industriale fortemente caratterizzata dalla presenza delle organizzazioni sindacali ed è quindi potenzialmente esposta al rischio di scioperi, ed ormai in misura limitata, al rischio di contenziosi lavoro. Inoltre, comportamenti non etici o inappropriati dei dipendenti possono avere conseguenze legali e finanziarie sulle attività aziendali. Gli strumenti di gestione di tali rischi sono: (i) ambiente di lavoro ottimale, (ii) cooperazione e dialogo continuo con sindacati, (iii) Codice Etico; (iv) procedure ex Legge 231 nonché il presente Piano.

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.

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*).

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, nel quale vengono individuate le Aree, le Direzioni, le Funzioni nonché i relativi responsabili. Tale struttura organizzativa è aggiornata, in ragione delle eventuali evoluzioni e/o modificazioni aziendali.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, eccettuato solo quanto, per legge o per Statuto, è riservato inderogabilmente alla competenza dell'Assemblea dei Soci. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione o a chi ne fa le veci e, nei limiti delle attribuzioni conferite, ai Consiglieri Delegati spetta, con firma libera, la rappresentanza legale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Direttore Generale al quale sono stati conferiti ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, nell'ambito delle linee strategiche e programmatiche definite dai soci e dal Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale nominato dall'assemblea e composto da tre membri effettivi e due supplenti, ha compiti di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il controllo contabile è stato affidato ad una società di revisione legale iscritta nell'apposito Albo.

Ciò considerato, la Società ha pertanto adottato, su proposta del RPCT, il presente Piano, prevedendo:

- Una puntuale individuazione di tutti i reati di riferimento da prevenire
- L'individuazione del RPCT quale soggetto responsabile della verifica dell'efficace attuazione della presente policy e della sua idoneità
- La metodologia usata per la gestione del rischio, ossia l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'azienda con riferimento al rischio di "corruzione"
- L'individuazione delle aree sensibili in cui potenzialmente possono esser commessi abusi da parte di un dipendente di Airgest S.p.A. e il sistema di controllo in essere atto a mitigare il rischio individuato
- Le ulteriori misure di controllo integrative anticorruzione del MOG, adottate dalla Società, a testimonianza della volontà della Società di combattere con ogni mezzo qualsiasi forma di *maladministration*.

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 periodicamente 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.

Successivamente all'adozione ed alla pubblicazione del Piano, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti", "Corruzione", si prevede di coinvolgere maggiormente nel processo di operatività del Piano stesso 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 - Metodologia

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»⁴), 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.

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.

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.

⁴ 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.

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	<p>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.</p> <p>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.</p>

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 Aigest S.p.A., realizzato ex art. 6 DLgs 231/2001.

4.1. I reati di riferimento

Il concetto di "corruzione" considerato per la definizione del presente documento ha un'accezione ampia che comprende sia i delitti nei confronti della Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001, sia i delitti in materia di corruzione ed istigazione nei confronti di altri enti privati (anche privi di personalità giuridica) di cui all'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001, nonché tutte le fattispecie previste dalla L.190/2012, che includono le diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, intesa quale insieme degli organi e delle attività preordinati al perseguimento degli scopi di pubblico interesse, disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale artt. da 314 a 360, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Ciò detto, nel citato Titolo II sono compresi, per ciò che interessa la presente Policy, tutti quei fatti che **impediscono, ostacolano o turbano** il regolare svolgimento dell'attività aziendale.

Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono disciplinate le fattispecie che riguardano i delitti dei pubblici ufficiali (o dell'incaricato di pubblico servizio) ed i delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione. Mentre i secondi possono essere commessi da chiunque, per i primi è richiesta, ai fini della configurazione del reato, una determinata qualità o posizione giuridica.

È necessaria quindi la sussistenza, in capo a chi agisce, di una qualificazione soggettiva quale è quella disciplinata dagli artt. 357, 358 e 359 del Codice Penale.

La convenzione trentennale del 27 giugno 2012, stipulata tra ENAC e Aigest S.p.A., descritta in precedenza, prevede specifici obblighi in capo a Aigest S.p.A., che si sostanziano in una serie di attività che possono ragionevolmente essere ricondotte ai "Pubblici Servizi" di cui alla definizione dell'art. 358 c.p. pertanto, tutto il personale Aigest S.p.A., coinvolto nelle medesime attività è da considerarsi incaricato di Pubblico Servizio.

Ciò detto, i delitti inclusi nei reati presupposto ai sensi dell'art. 24, dell'art. 25 e dell'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 sono descritti nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 di Aigest S.p.A..

Giova anche precisare che il *Risk assessment* eseguito per l'adozione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 di Airgest S.p.A., ha considerato le eventualità che il soggetto apicale o sottoposto all'altrui vigilanza potesse avere sia un ruolo attivo sia passivo nel rapporto corruttivo.

Di seguito si fornisce, quindi, l'elencazione delle **principali figure di delitti** - in danno della Società e di più stretta aderenza alla realtà operativa propria della stessa - **non compresi negli artt. 24, 25 e 25-ter del D.lgs.231/2001, che potenzialmente possono essere commessi da soggetti appartenenti alla Società che rivestano o meno il ruolo di incaricato di Pubblico Servizio:**

A. REATI IN MATERIA DI GESTIONE DI DENARO O ALTRA UTILITÀ

ART. 314 - PECULATO

ART. 316 - PECULATO MEDIANTE PROFITTO DELL'ERRORE ALTRUI

B. REATI IN MATERIA DI GESTIONE DEGLI ATTI D'UFFICIO

ART. 323 - ABUSO D'UFFICIO

ART. 328 - RIFIUTO DI ATTI D'UFFICIO. OMISSIONE

ART. 346 – MILLANTATO CREDITO

ART. 346 BIS – TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE

C. REATI IN MATERIA DI GESTIONE DI INVENZIONI, SCOPERTE E SEGRETI D'UFFICIO

ART. 325 - UTILIZZAZIONE D'INVENZIONI O SCOPERTE CONOSCIUTE PER RAGIONI DI UFFICIO

ART. 326- RIVELAZIONE ED UTILIZZAZIONE DI SEGRETI D'UFFICIO

D. REATI IN MATERIA DI INTERRUZIONE DI SERVIZIO PUBBLICO

ART. 331 - INTERRUZIONE DI UN SERVIZIO PUBBLICO O DI PUBBLICA NECESSITÀ

ART. 340 – INTERRUZIONE DI UN UFFICIO O SERVIZIO PUBBLICO O DI UN SERVIZIO DI PUBBLICA NECESSITÀ

E. REATI IN MATERIA DI GESTIONE DI COSE SOTTOPOSTE A SEQUESTRO

ART. 334 - SOTTRAZIONE O DANNEGGIAMENTO DI COSE SOTTOPOSTE A SEQUESTRO DISPOSTO NEL CORSO DI UN PROCEDIMENTO PENALE O DALL'AUTORITÀ AMMINISTRATIVA

ART. 335 - VIOLAZIONE COLPOSA DI DOVERI INERENTI ALLA CUSTODIA DI COSE SOTTOPOSTE A SEQUESTRO DISPOSTO NEL CORSO DI UN PROCEDIMENTO PENALE O DALL'AUTORITÀ AMMINISTRATIVA

F. REATI IN MATERIA DI GESTIONE DI GARE E DI APPROVVIGIONAMENTI

ART. 353 – TURBATA LIBERTÀ DEGLI INCANTI

ART. 353 BIS - TURBATA LIBERTÀ DEL PROCEDIMENTO DI SCELTA DEL CONTRAENTE

ART. 355 – INADEMPIMENTI DI CONTRATTI DI PUBBLICHE FORNITURE (concorso in)

ART. 356 – FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (concorso in)

G. REATI IN MATERIA DI COMUNICAZIONI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

ART. 361 – OMESSA DENUNCIA DI REATO DA PARTE DEL PUBBLICO UFFICIALE

ART. 362 – OMESSA DENUNCIA DI REATO DA PARTE DI UN INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO

H. REATI IN MATERIA DI FALSITÀ IN ATTI

ART. 476 – FALSITÀ MATERIALE COMMESSA DAL PUBBLICO UFFICIALE IN ATTI PUBBLICI

ART. 477 – FALSITÀ MATERIALE COMMESSA DAL PUBBLICO UFFICIALE IN CERTIFICATI O AUTORIZZAZIONI AMMINISTRATIVE
ART. 478 – FALSITÀ MATERIALE COMMESSA DAL PUBBLICO UFFICIALE IN COPIE AUTENTICHE DI ATTI PUBBLICI O PRIVATI E IN ATTESTATI DEL CONTENUTO DI ATTI
ART. 479 – FALSITÀ IDEOLOGICA COMMESSA DAL PUBBLICO UFFICIALE IN ATTI PUBBLICI
ART. 480 – FALSITÀ IDEOLOGICA COMMESSA DAL PUBBLICO UFFICIALE IN CERTIFICATI O AUTORIZZAZIONI AMMINISTRATIVE
ART. 482 – FALSITÀ MATERIALE COMMESSA DAL PRIVATO
ART. 483 – FALSITÀ IDEOLOGICA COMMESSA DAL PRIVATO IN ATTI PUBBLICI
ART. 488 – ALTRE FALSITÀ IN FOGLIO FIRMATO IN BIANCO. APPLICABILITÀ DELLE DISPOSIZIONI SULLE FALSITÀ MATERIALI
ART. 489 – USO DI ATTO FALSO
ART. 490 – SOPPRESSIONE, DISTRUZIONE E OCCULTAMENTO DI ATTI VERI
ART. 493 – FALSITÀ COMMESSE DA PUBBLICI IMPIEGATI INCARICATI DI UN SERVIZIO PUBBLICO

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)⁵, 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 PNA⁶.

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;

⁵ 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 (...)".

⁶ 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 giudiziali 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. 80 del DLgs. n. 50/2016 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-corrruzione, 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 inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (c.d. Pantouflage – Revolving doors)

In merito alla disciplina della incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi, Airgest rimanda alle disposizioni di cui al DLgs. 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 inconfiribilità 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 inconfiribilità 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.

Viene posta particolare attenzione alle situazioni di conflitto di interesse, potenziale o attuale, che la legge ha valorizzato con l'inserimento di una nuova disposizione nell'ambito della legge sul procedimento amministrativo.

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha infatti introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi".

La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."*

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice Etico.

Si rinvia integralmente al citato Codice Etico.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente.

Ai fini della prevenzione della corruzione, verranno effettuati specifici monitoraggi e rilevazioni di dati, con particolare riguardo al conferimento di incarichi e contratti.

Sempre in materia di prevenzione si sottolinea che è previsto negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

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 inconferibili e incompatibili"*, andando a specificare ruolo e funzioni del RPCT e dell'ANAC.

A differenza che nel caso di inconferibilità, 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'incompatibilità, 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 inconferibilità 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 inconferibilità e/o incompatibilità in parola.

La verifica sulle cause di incompatibilità ed inconferibilità 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 ostantiva, 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 d.lgs. n. 50/2016), 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

Inconferibilità 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. 77, co. 4, del Codice);
- c) di non aver ricoperto «nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, (...) cariche di pubblico amministratore, se l'affidamento afferisce ai contratti affidati dalle Amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto (art. 77, co. 5, 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. 77, 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 ai commi 4, 5 e 6, richiamate dall'art. 77 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)

A seguito della pubblicazione della **legge n. 179 del 30 novembre 2017** («Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato») (GU Serie Generale n.291 del 14-12-2017) l'istituto del "**whistleblowing**", ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti di una organizzazione, è stato esteso al settore privato, per cui le società dotate di un MOG 231 dovranno individuare uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare segnalazioni circostanziate nel caso in cui vengano a conoscenza di condotte illecite, tenuto conto che almeno un canale informatico deve essere idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Inoltre, il MOG 231 dovrà prevedere il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, nonché sanzioni nei confronti di chi dovesse violare dette misure di tutela e di chi, con dolo o colpa grave, dovesse formulare segnalazioni infondate.

Il whistleblowing è quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva e un altrettanto rapida soluzione in merito a eventuali rischi ai danni o a opera di un'organizzazione. **È quella forma di delazione che un soggetto che fa parte (in senso lato) di una società esercita quando nota un illecito, che può essere civile, penale, anche solo etico e che può avvenire all'interno della azienda, oppure all'esterno, tramite segnalazioni ad autorità indipendenti, all'autorità giudiziaria o alla stampa e ai media.**

Il profilo su cui le modifiche legislative sono intervenute è la protezione del dipendente che segnali illeciti, rispetto a misure discriminatorie o comunque penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro, sia pubblico che privato.

La nuova disciplina **nel settore pubblico** (art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 51, della L. n. 190 del 2012 e novellato dalla legge n. 179 /2017) prevede, anzitutto, che il segnalatore al Responsabile della Prevenzione della Corruzione

dell'ente, all'ANAC o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Viene, inoltre, sancito il divieto di rivelare l'identità del segnalante l'illecito, oltre che nel procedimento disciplinare, anche in quello contabile. Nel procedimento penale la segretezza dell'identità è coperta in relazione e nei limiti del segreto degli atti d'indagine di cui all'articolo 329 c.p.p..

Le modifiche alla disciplina privatistica, invece, attengono esclusivamente alla disciplina della responsabilità da reato degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/01, prevedendo uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Viene, inoltre, introdotta la possibilità, in caso di adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti, di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, anche da parte dell'organizzazione sindacale; sancita, infine, la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante del mutamento di mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria.

Sotto il **profilo soggettivo**, quindi, **l'ambito di applicazione della disciplina viene estesa – oltre che ai dipendenti della pubblica amministrazione**, secondo la nozione allargata dell'articolo 1, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001, **ivi compresi i dipendenti in regime di diritto pubblico – anche ai dipendenti di** enti pubblici economici o **enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile**, nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Tra i nuovi strumenti di tutela in concreto **si introduce una sanzione amministrativa pecuniaria, da 5.000 a 30.000 euro, a carico del responsabile che abbia adottato una misura discriminatoria**. La sussistenza di una misura discriminatoria è accertata dall'ANAC, che è altresì competente ad irrogare la relativa sanzione. L'Autorità è chiamata ad applicare al responsabile la **sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro, qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni**, ovvero l'adozione di procedure non conformi agli indirizzi della stessa Autorità, ovvero qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'Amministrazione o dell'Ente cui si riferisce la segnalazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

È a carico dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il comma 3 del nuovo articolo 54-bis si sofferma nuovamente sul profilo della riservatezza sull'identità del segnalante, sancendo il divieto di rivelare l'identità oltre che nel procedimento disciplinare, anche in quello penale e contabile.

Si inserisce quindi la **previsione che l'ANAC**, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, **adotti apposite Linee guida**, relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni in oggetto. Le Linee guida devono contemplare l'impiego di modalità anche informatiche e promuovere il ricorso a strumenti di crittografia, per garantire la riservatezza sia dell'identità del segnalante sia del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

In attesa dell'adozione delle predette Linee guida, l'Autorità ha ribadito l'efficacia degli indirizzi del 2015, anche nell'ambito dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (delibera n. 1208 del 22 novembre 2017).

In precedenza, infatti, 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 promuovessero, 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 particolare, con le citate Linee Guida ANAC di cui alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'Autorità si è soffermata sull'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione dell'articolo 54-bis ed ha fornito indirizzi sulle misure di tutela della riservatezza dell'identità dei segnalanti. Ad avviso dell'ANAC, infatti, *"la disposizione richiamata delinea esclusivamente una protezione generale e astratta: essa per più versi deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente, il quale - per effettuare la propria segnalazione - deve poter fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie. Questa tutela è, poi, nell'interesse oggettivo dell'ordinamento, funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e di mala gestio"*.

In disparte le superiori indicazioni, oggi superate dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017, che tra le novità introdotte prevede il potere dell'ANAC di irrogare sanzioni amministrative, in caso di misure discriminatorie, nonché in caso di procedure di gestione delle segnalazioni non conformi agli indirizzi dell'Autorità, 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 2018, 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, scelta confermata dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017, 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 2018 dovranno essere valutate le esigenze formative del personale tenendo conto dell'attività di formazione svolta nel 2017 (specificamente dettagliata nella citata Relazione annuale 2017 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 2018 ovvero, in mancanza di specifici corsi tematici organizzati nella predetta annualità, nel 2019, 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.

In particolare, nel corso della corrente annualità, il monitoraggio sarà condotto su base semestrale dal RPC, come segue:

- entro il 31 luglio: 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, a conclusione di ciascuna fase di monitoraggio, restano a disposizione del RPCT per l'attività istituzionale ad esso demandata.

Su richiesta, le predette risultanze sono trasmesse 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 eventuali 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 2018/2020, verranno ultimate, salvo imprevisti, le misure di prevenzione non ancora attuate e, ai fini della verifica dell'efficacia, monitorate quelle attuate nel corso dell'anno 2017. 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. n. 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, successivamente aggiornato, 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 <https://www.airgest.it/amm-trasparente/codice-etico/>

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 2018, salvo imprevisti, 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.

Nel corso del 2018, si prevede l'individuazione di un apposito sistema di reportistica e di un flusso di informazioni maggiormente dettagliato 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: Consiglio di Amministrazione

11. Trasparenza

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.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti. Ordina l'adozione di atti o provvedimenti previsti dai piani anticorruzione e dalla normativa sulla trasparenza. Infine, chiede la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza (articolo 1, comma 3, legge 190/2012).

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"*.

In particolare, l'adozione del **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 (...)"* **ha introdotto 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), ed ha ridefinito ed ampliato 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 Dlgs. 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"*.

L'anno 2017 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.

Nello specifico:

- **Linee Guida Trasparenza – Determinazione n. 241 del 08/03/2017** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 70 del 24-3-2017) recante **"Obblighi di pubblicazione per i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e di incarichi dirigenziali"**.

Il Consiglio dell'ANAC ha approvato nella seduta dell'8 marzo 2017, dopo la consultazione pubblica, le Linee guida sull'applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 *«Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali»*, come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016.

Alla luce delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016, le Linee guida forniscono indicazioni e chiarimenti sull'attuazione delle misure di trasparenza contenute nell'art. 14, oggi riferite ad un novero di soggetti più ampio rispetto al testo previgente.

Le Linee guida entrano in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sulla G.U. e sostituiscono integralmente la delibera numero 144 del 7 ottobre 2014.

- **Determinazione n. 1134 del 8/11/2017**

Nuove linee guida per l'attuazione della normativa **in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017).

L'entrata in vigore delle Linee guida decorre dalla data di pubblicazione dell'avviso sulla Gazzetta Ufficiale.

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, 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 <https://www.airgest.it/amministrazione-trasparente/> 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 di ogni anno.

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, come già fatto nel pregresso Piano, che valuterà l'opportunità di attuare ulteriori misure di trasparenza individuate come misure di specifica prevenzione della corruzione.

Soggetti responsabili dell'individuazione, elaborazione e trasmissione dei dati/documenti/informazioni sono i responsabili delle funzioni/aree aziendali, interessati in base al principio di "competenza per materia".

Il responsabile della pubblicazione dei dati/documenti/informazioni è il Responsabile ICT, ing. Emanuele Bellafore, coadiuvato dall'affidatario del "*Servizio di manutenzione software di applicativi web e mobile*".

Si dà atto che **il RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante) della Società**, nella sua veste di ente aggiudicatore, **è l'Ing. Giancarlo Guarrera**, già Direttore Generale di Airgest S.p.A. e RUP delegato di tutti i procedimenti indetti dalla società.

Quanto sopra viene indicato atteso che, con la Delibera ANAC n. 831 del 3/8/16 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18, è stato rappresentato che, *«al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e a indicarne il nome all'interno del PTPC»*.

Il citato Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18 prevedeva, inoltre, che in caso di mancata indicazione nel PTPC del nominativo del RASA, previa richiesta di chiarimenti al RPCT, l'Autorità si riserva di esercitare il potere di ordine, ai sensi dell'art. 1, co. 3, della L. 190/2012, nei confronti dell'organo amministrativo di vertice, che, nel silenzio del legislatore, si ritiene il soggetto più idoneo a rispondere dell'eventuale mancata nomina del RASA.

Nel caso di omissione da parte del RPCT, il potere di ordine viene esercitato nei confronti di quest'ultimo.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18 ha inteso quindi l'individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, misura compiutamente assolta dalla Società, come sopra indicato.

Infine, si attesta che il RPCT ha verificato che il RASA, indicato nel PTPC, si sia attivato per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato del 28 ottobre 2013, come da richiesta di abilitazione acquisita agli atti in data 22 gennaio 2018.

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.