

ALLEGATO AL MODELLO

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato da Airgest

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.

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

2 Individuazione delle aree di rischio

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

- a. Individuazione delle aree di rischio ulteriori rispetto a quelle obbligatorie previste dal PNA;

b. Intervista all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti e ai Responsabili di Airgest 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 PNA¹.

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 e da parte delle ASL;
- gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- gestione di liberalità/omaggi/pubblicità;
- gestione del regime tariffario;
- gestione degli acquisti di beni e servizi;
- negoziazione e stipula di convenzioni/contratti;
- gestione dei rapporti istituzionali;

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

- partecipazione a convegni/congressi;
- gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali;
- gestione delle note spese;
- gestione dei conflitti di interesse;
- selezione/assunzione del personale;
- gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali.

Airgest inoltre valuterà l'individuazione di un Responsabile della prevenzione della corruzione a cui 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.

3 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 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.

3.1 Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali

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

- la Società, al momento del conferimento dell'incarico, richiede all'interessato di presentare una dichiarazione scritta sulla insussistenza di una delle cause di 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;

3.2 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 Dl. Lgs. nn. 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.*

3.3 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.

4 Sistema disciplinare

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

5 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 inconfiribilità 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. Le segnalazioni devono essere conservate presso l'ufficio del Responsabile.

6 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.