

**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della
Trasparenza**

2025 - 2027

adottato da AIR CAMPANIA S.P.A.

su proposta

**del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della
Trasparenza**

1



Data	30.01.2025
Soggetto	Amministratore Unico
Provvedimento	Deliberazione n. 14
Firma	F.to Dott. Anthony Acconcia

INDICE

PARTE I	4
PREMESSA	4
1. Contesto giuridico di riferimento	5
2. La legge n. 190/12 e le strategie di prevenzione	8
3. Contesto Esterno	11
4. Contesto interno - organizzazione e classificazione delle attività	16
4.1 Modello Organizzativo	17
5. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità.	20
6. Definizione degli obiettivi strategici	25
7. La gestione del rischio	26
6.1 Identificazione del rischio.	28
6.2 L'analisi del rischio	28
6.3 Ponderazione del rischio	29
8. Misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:	30
M01) Misura relativa alla Trasparenza	31
M02) Codice di comportamento	32
M03) Conflitto di interessi	34
M04) Dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità	37
M05) Pantouflage	40
M06) Whistleblowing	44
M07) Patto di integrità	47
M08) Formazione	49
M09) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio.	50
7.1 Rappresentazione grafica della programmazione delle misure di prevenzione descritte	54
7.2 Monitoraggio e Riesame delle misure di prevenzione.	55
7.3 Verifica straordinaria sugli obblighi di pubblicazione a cura del RPCT.	56
PARTE II	57
9. La Trasparenza Amministrativa	57

8.1 Obblighi di pubblicazione	61
10. Le Misure per garantire l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico	63
11. Monitoraggi	65
12. Attestazione OIV o soggetto analogo.....	65
13. La Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)	66
14. Società Trasparente.....	67
15. Entrata in vigore del PTPCT 2025 - 2027	68
16. Divulgazione del Piano.....	68
ALLEGATO 1: MAPPATURA DEI PROCESSI	68
ALLEGATO 2: TRASPARENZA - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	68

PARTE I

PREMESSA

Il presente PTPCT 2025 - 2027 conferma l'impegno della Società nella lotta alla corruzione che sarà portato avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel PNA 2022 e suoi allegati approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e che costituisce atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fornendo indicazioni utili per la progettazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha aggiornato il menzionato PNA. L'aggiornamento intende fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice dei Contratti Pubblici, innovato dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

In ossequio ai dettami normativi, a quanto richiesto da ANAC nelle linee guida approvate per la redazione del Piano Triennale (deliberazione 1064/19 e successive) e sulla base delle indicazioni di programmazione strategico-gestionale dell'Organo di Indirizzo Politico, il RPCT ha predisposto il presente documento, ai sensi dell'articolo 1 comma 8 della L.190/2012.

I fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella legge n.190/2012 comprendono anche le situazioni in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il PTPCT rappresenta il documento che definisce la strategia di prevenzione dell'Azienda. AIR CAMPANIA S.p.A., sensibile all'esigenza di garantire e promuovere condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere alla definizione e attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001. La Società si è impegnata a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il Modello, pubblicato anche in "Società Trasparente", è periodicamente aggiornato alle novità normative introdotte dal Legislatore ed alle evoluzioni organizzative che negli ultimi anni sono state, come sarà rappresentato nel seguito del Piano, molto importanti. Seppure i due sistemi siano volti a prevenire la commissione di reati, presentano sostanziali differenze in quanto la L. 190/2012 è volta a prevenire reati commessi in danno della Società mentre il d.lgs. 231/2001 afferisce ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società i rapporti tra il RPCT e l'OdV sono ispirati al massimo coinvolgimento e sinergia che si manifestano sia attraverso la programmazione di incontri *ad hoc* sia mediante flussi informativi programmati o scaturenti da situazioni che necessitano il coinvolgimento e l'approfondimento condiviso.

L'approccio sinergico è assicurato anche mediante il coinvolgimento degli altri organi di controllo presenti in Azienda (Collegio Sindacale, Revisore Legale, Internal Auditor, ecc), in una logica di efficacia delle azioni di presidio e di controllo.

1. Contesto giuridico di riferimento

- Legge 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Decreto legislativo 231/2001 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*;
- Decreto legislativo 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 *"Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- Decreto-legge ottobre 2012, n. 179 *"Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"* convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221;
- il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012"*;
- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190"*;
- il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- il D.L. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014, che ha ridefinito le competenze dell'Autorità anticorruzione, acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);
- la legge del 27 maggio 2015 n. 69 rubricata *"Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"* che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A;
- il Decreto legislativo n. 97 del 23 maggio 2016 recante *"La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'art. 7 della L. 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- il Decreto legislativo n. 175 del 19 agosto 2016 *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*, come modificato dal d.lgs. n. 100 del 16 giugno 2017;
- Decreto legislativo n. 90/2017 *"Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo...."*.
- Legge 179/2017 *"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"*;

- la c.d. legge “spazzacorrotti” 9/01/2019 n. 3 *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*;
- il Decreto mille proroghe (art 1 c. 7 dl. n. 162/2019);
- l’art. 1, c. 163, l. 27/12/2019 (l. di stabilità 2020) n. 160;
- la L. 11/09/2020 n. 120 di conversione del dl n. 76/20 *“Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digital?” (Decreto Semplificazioni)*;
- il DL. 31 /12/20 n. 183 (c.d. decreto mille-proroghe);
- il D.L. n. 80 del 9.06.2021;
- Decreto-Legge 8 ottobre 2021 n. 139 convertito con modificazioni dalla L. 3 dicembre 2021, n. 2 *“Disposizioni urgenti per l’accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l’organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali”*
- Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 *“Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79;*
- Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 *“Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;*
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;*
- Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*

DELIBERE ANAC

- la delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;*
- la delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 *“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”;*
- la delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 sulle *“prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”;*
- la delibera ANAC n. 328 del 29 marzo 2017 concernente il *“Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari”*
- la delibera ANAC n. 329 del 29 marzo 2017 concernente il *“Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33”*

- la delibera ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 concernente il *“Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione”*
- la delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017 relativa alla *“attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 *“Approvazione definitiva dell’aggiornamento al 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- la delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 *“Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- la delibera ANAC n. 1064 del 2 ottobre 2019 *“Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”*;
- la delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 *“Linee guida 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”*
- la delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019: *“Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”*;
- la delibera ANAC n. 1126 /2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019;
- la delibera ANAC 26/03/2019 N. 215 sulla rotazione *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, c. 1, lettera l - quater, del d.lgs. 165/2001”*;
- la Determinazione 8/2015 recante *“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”*.
- la Delibera ANAC n. 494 del 5 giugno 2019 - Linee Guida n. 15 - recante *“Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”*;
- la Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 *“Linee guida in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici”*;
- la Delibera ANAC n. 25 del 15/01/20 recante *“Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici”*;
- la Delibera ANAC n. 1054 del 25 novembre 2020 recante *l’interpretazione della locuzione “enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione” e di “svolgimento di attività professionali” di cui all’art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013;*
- la Delibera ANAC n. 1120 del 22/12/2020 *“Patti di integrità e clausole di esclusione dalla gara”*;
- Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 Approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022;
- la Delibera ANAC n. 377/2022 del 27 luglio 2022;
- la Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023 *“Piano Nazionale Anticorruzione 2022”*;

- il Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 5/12/2016 “ *sull’ esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’art. 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16*”;
- il Regolamento ANAC del 24/10/2018 sull’esercizio della funzione consultiva;
- la circolare n. 2 /2017 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- la Determinazione ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 sulle “ *linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. n. 33/13 relativa agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, come modificato dall’ art 13 del d.lgs. n. 97/16.*”;
- la circolare n.1 /2019 del Ministro della pubblica amministrazione;
- la Delibera n. 261 del 20 giugno 2023 “ *Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale»;*
- la Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 “ *Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*”;
- la Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 “ *Piano Nazionale Anticorruzione*” - *Aggiornamento 2023*;
- la Delibera n. Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di Pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 (adottate dall’Autorità con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024);
- la Delibera n. 495 del 25 settembre 2024 “ *Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi*”.

2. La legge n. 190/12 e le strategie di prevenzione

La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “ *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, pubblicata in G.U. n. 265 del 13 novembre 2012, è nata per innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni di c.d. *mala administration* e dalla necessità di adeguare l’ordinamento interno agli impegni assunti a livello internazionale con la ratifica della Convenzione di Merida delle Nazioni Unite e la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d’ Europa del 27 gennaio 1999 ma, al tempo stesso, per rispondere alle continue raccomandazioni degli organi di verifica internazionale.

Sulla scorta dell’adesione alla Convenzione di Merida è stata istituita la “CIVIT”, poi ANAC, ad opera del D.L. n. 90/2014, che ha individuato un’unica Autorità competente a vigilare sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sulle commesse pubbliche, dopo la soppressione dell’AVCP. È stato, quindi, introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

A livello “nazionale” vi è l’Autorità Nazionale Anticorruzione con il compito di adottare un Piano Nazionale Anticorruzione, in grado di rappresentare un atto di indirizzo per tutti gli enti pubblici e assimilati, destinatari della normativa, a livello “locale”, imponendo all’interno di ciascuna amministrazione pubblica o società in controllo pubblico, o soggetti assimilati, non solo la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione, ma soprattutto l’impegno e il supporto da parte degli organi di indirizzo politico, dirigenti, referenti, OdV, dipendenti nella predisposizione del PTPCT e nell’attuazione concreta delle misure di prevenzione all’interno di ciascun ente.

In tale contesto, giova, inoltre, collocare la legge 7 agosto 2015 n. 124, contenente “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, con cui il legislatore delegante ha invitato il Governo all’adozione di numerosi decreti legislativi, concernenti svariati settori della P.A., (sul procedimento amministrativo, codice dell’amministrazione digitale, trasparenza, dirigenza pubblica, disciplina dei servizi pubblici locali ...).

Tra questi provvedimenti figura il **d.lgs. n. 97/2016**, approvato in attuazione della delega contenuta nell’art. 7 della L. n. 124/15, recante “*la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza, correttivo alla L. n. 190/12 e al D.lgs. n. 33/13*”.

Nel suo complesso, il precitato decreto legislativo si pone due obiettivi: da un lato, rafforzare la trasparenza amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo da parte dei cittadini tramite un adeguamento della normativa a previsioni e standards internazionali, dall’altro, contrastare la corruzione nella pubblica amministrazione mediante misure più efficaci.

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell’azione, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Riguardo alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/16 al d.lgs. n. 33/13, è stato eliminato il Programma Triennale sulla Trasparenza e l’Integrità, che diventa “sezione sulla trasparenza” destinata ad essere inclusa nel PTPCT e l’abrogazione dell’art. 11 recante l’ambito soggettivo di applicazione del decreto sulla trasparenza con l’introduzione, ad opera del d.lgs. n. 97/16, dell’art. 2-bis, che contiene una elencazione dettagliata degli enti tenuti all’attuazione delle regole sulla trasparenza.

All’art. 41 del d.lgs. n. 97/2016 si devono, invece, una serie di modifiche alla L. n. 190/12 rese necessarie dalle novità introdotte dal d.l. n. 90/14, circa le competenze e le funzioni in materia di anticorruzione attribuite all’ANAC.

Al fine di coordinare l’attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale, sempre all’art. 41 del d.lgs. n. 97/16 si deve l’introduzione del c. 2 bis nell’art. 1 della L. n. 190/12, che rappresenta un atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, gli organismi di diritto pubblico e le imprese pubbliche (*il PNA ha durata triennale e va aggiornato annualmente*) di cui all’art. 2 bis c. 2 del d.lgs. n. 33/13 ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione.

La disciplina era, inizialmente, molto incentrata sul ruolo del RPCT, mentre risultava del tutto assente la responsabilità per gli organi politici e sfumata quella dei dirigenti o responsabili di uffici e servizi.

La scelta di disciplinare nuovamente ruoli, compiti e responsabilità, in particolare, dell’organo di indirizzo, del RPCT e dell’Organismo indipendente di valutazione è strettamente collegata ai rilievi fatti dall’ANAC già in sede di adozione della determinazione n. 12/2015 in ordine al fatto che, ad

avviso dell'Autorità, una delle cause della scarsa qualità dei PTPCT fosse imputabile alla non chiara configurazione di compiti e responsabilità dei soggetti interni alla P.A. e, quindi, sostanzialmente, ad una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e ad un ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo della politica.

Di qui la previsione di condivisione degli obiettivi al fine di agganciare la predisposizione del piano o di misure integrative in materia di anticorruzione ad un impegno assunto dall'Amministratore Unico nella lotta alla corruzione, come dimostra la modifica apportata dall'art. 41 del d.lgs. n. 97/16 all' art 1 c. 8, l. n. 190/12.

Già nel 2015, l'ANAC, con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, aveva affrontato il problema dell'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati da amministrazioni pubbliche nazionali o locali e degli enti pubblici economici, in modo da orientarli nell'attuazione delle c.d. misure di prevenzione e delle regole sulla trasparenza. Una prima distinzione suggerita dalla linea guida n. 8/15, e confermata dalla linea guida n. 1134/17, è quella relativa alle società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica non di controllo.

Se si guarda allo spirito della normativa, che è quello di prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici, l'influenza che l'amministrazione esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione ad essa tramite capitale pubblico, motivo per il quale l'Autorità, in tempi non sospetti, aveva sottolineato come le società controllate sono esposte a rischi analoghi a quelli che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione all'amministrazione controllante.

Come evidenziato, ai sensi dell'art. 2 bis della legge n.190/2012, introdotto dall'art. 41 del d. lgs. n.97/2016, le società in controllo pubblico sono tenute ad adottare misure di prevenzione della corruzione "integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

Tuttavia, le società pubbliche e le Pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs. n.231/2001, sebbene finalizzati alla prevenzione dei reati all'interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze; in particolare:

- a) per il D.lgs. n. 231/2001 assumono rilevanza i reati-presupposto, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, mentre per la L. 190/2012 assumono rilevanza anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, *tout court*, la corretta amministrazione e, quindi, anche l'immagine esterna della Società, dalla commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità;
- b) la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", *intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (Determinazione 12/2015 dell'ANAC).*

I reati presi in considerazione dalla L. 190/2012 costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società c.d. pubbliche; ovviamente, per le società nelle quali il rapporto con

il servizio pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato, sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A., sia per il verosimile coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti. Il PTPCT integra, senza sovrapporsi, il Modello 231, consentendo di presidiare i rischi connessi alle varie fattispecie di corruzione, sia dal punto di vista passivo che attivo. AIR CAMPANIA S.P.A. ha inteso tener distinti i due modelli sebbene esista una consolidata sinergia e coordinamento tra i vari soggetti coinvolti (RPCT e OdV) nonché gli organi di controllo previsti dallo statuto (Collegio Sindacale e Revisore legale).

Si rappresenta che AIR CAMPANIA SPA ha, nel 2023, nominato un nuovo organismo di vigilanza optando, per un organo collegiale attesi l'incremento dimensionale dell'Azienda, sia per numero di addetti che per bacino territoriale servito.

L'Organo Amministrativo ha altresì, approvato la nomina del Collegio di Internal Auditor, in sostituzione dell'Internal Auditor precedente in composizione monocratica, il cui formale insediamento è avvenuto nel corso della riunione dell'OdV del 25.06.2024.

L'attività del Collegio Internal Auditor è quella di fornire la necessaria assistenza all'OdV nelle verifiche di natura ispettiva interna volte a rilevare la correttezza dei comportamenti ai fini del contenimento dei rischi per la commissione di reati presupposto previsti dal citato D.Lgs. 231/01, nonché il grado di adeguatezza dell'assetto organizzativo aziendale.

È attualmente in corso una nuova revisione del MOG, al fine di recepire le novità normative e organizzative, come ampiamente descritte nel seguito del presente piano.

Alla legge n. 190/12 si deve non solo l'inserimento nel d.lgs. n. 231/2001, nell'ambito del c.d. catalogo dei reati presupposto, di alcuni reati di natura corruttiva, ad eccezione del traffico di influenze illecite di cui può essere chiamata a rispondere solo la persona fisica e non quella giuridica, non essendo stato incluso questo reato nel precitato elenco, ma anche la modifica alla rubrica dell'art. 2635 c.c. che oggi finalmente disciplina la c.d. corruzione in ambito privato.

Rispetto alla fattispecie introdotta con la legge 190/12, la legge spazzacorrotti - L. 9/01/2019 n.3, pubblicata in G.U. n. 13 del 16/01/2019 in vigore dal 31 gennaio 2019 - è intervenuta prevedendo la perseguibilità d'ufficio e non più a querela di parte sia nell'ipotesi proprio di corruzione tra privati che di istigazione alla corruzione tra privati, oltre ad un aumento delle sanzioni interdittive previste a carico di società ed enti ex d.lgs. n. 231/2001.

3. Contesto Esterno

Nell'ambito del processo di gestione del rischio, l'ANAC ha sottolineato l'importanza dell'analisi del contesto esterno, in quanto consentirebbe a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. Tale analisi costituisce un pilastro fondamentale nella costruzione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di ogni amministrazione.

Tali informazioni sono reperite da fonti esterne e sono necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di AIR CAMPANIA SPA per via delle specificità dell'ambiente in cui esso opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali.

Analisi del contesto esterno.

Il precedente piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di AIR CAMPANIA, con riferimento all'analisi del contesto esterno, aveva posto l'accento sul particolare momento storico che stava caratterizzando l'Italia nel periodo post Covid-19, in relazione ai fondi derivanti dal PNRR.

È doveroso, ancora oggi, evidenziare che la pandemia ha rappresentato una profonda crisi per il settore dei trasporti pubblici, aprendo, al contempo, nuove opportunità per ripensare il modo in cui i cittadini si muovono per le città. Per affrontare le sfide del futuro sarà fondamentale investire in innovazione, sostenibilità e integrazione con altre modalità di trasporto (cd. sistema intermodale).

AIR CAMPANIA, da diversi anni, è impegnata a svolgere un'indagine approfondita dell'ambiente in cui opera, identificando, altresì, i fattori esterni che potrebbero influenzare la sua vulnerabilità alla corruzione. L'analisi del contesto esterno è fondamentale per un'azienda di trasporto pubblico locale che opera in un ambiente in continua evoluzione.

L'analisi del contesto esterno prende in considerazione:

- **il contesto socio-economico:**
 - Demografia: cambiamenti nella popolazione (invecchiamento, giovani, immigrazione) influenzano la domanda di trasporto;
 - Reddito disponibile: il potere d'acquisto delle persone incide sulla scelta del mezzo di trasporto (auto privata vs. trasporto pubblico);
 - Urbanizzazione: l'espansione urbana e la concentrazione di popolazione in alcune zone richiedono adattamenti delle linee e degli orari;
 - Criminalità: avere contezza degli eventi criminosi/reati che si verificano nel territorio in cui si opera permette di limitare/annullare fenomeni di tipo corruttivo all'interno dell'azienda;
- **il contesto ambientale:**
 - Inquinamento: l'attenzione per ridurre le emissioni inquinanti spinge l'AIR CAMPANIA SPA all'adozione di mezzi più ecologici (elettrici, ibridi);
 - Cambiamenti climatici: eventi metereologici possono influenzare la regolare erogazione del servizio;
 - Mobilità sostenibile: le politiche pubbliche a favore della mobilità sostenibile possono portare a maggiori investimenti nel trasporto pubblico;
- **il contesto tecnologico:**
 - Digitalizzazione: l'introduzione di apposite app per la pianificazione dei viaggi, bigliettazione elettronica e sistemi di pagamento contactless è essenziale per attrarre nuovi clienti;
 - Big Data: l'analisi dei dati può ottimizzare le rotte, gli orari e l'allocazione delle risorse;
- **il contesto politico-istituzionale:**
 - Finanziamenti pubblici: i tagli o gli aumenti dei finanziamenti pubblici possono influenzare la qualità e la quantità del servizio offerto;

- Regolamentazione: le normative sul trasporto pubblico influenzano le scelte strategiche dell'azienda;
- Collaborazioni pubblico-private: Le partnership con enti pubblici e privati possono portare a nuove opportunità di sviluppo;
- **il contesto competitivo:**
 - Concorrenza: la presenza di altri operatori economici nell'ambito del trasporto pubblico locale può erodere la quota di mercato;
 - Alleanze strategiche: la collaborazioni/fusioni/accordi con altre aziende di trasporto possono portare ad una maggiore integrazione e qualità dei servizi.

L'analisi del contesto esterno è un processo continuo che permette ad un'azienda di tpl di anticipare i cambiamenti, adattare le proprie strategie e garantire un servizio sempre più efficiente e rispondente alle esigenze degli utenti ed è di fondamentale importanza in quanto:

- consente di identificare le aree più vulnerabili dell'organizzazione e di adottare misure di prevenzione specifiche e proporzionate (prevenzione mirata);
- permette di valutare l'entità del rischio corruttivo e di prioritizzare le azioni di contrasto (valutazione del rischio);
- assicura che le misure di prevenzione siano coerenti con la strategia complessiva dell'organizzazione (allineamento strategico).

Con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, si rappresenta che le informazioni sono reperite da fonti esterne e sono necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di AIR CAMPANIA SPA per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali.

La criminalità organizzata

Come indicato dall'ANAC avere un quadro chiaro delle dinamiche criminali del territorio è una condizione necessaria per meglio orientare le misure di gestione ed eliminazione dei rischi di corruzione. Un territorio con una criminalità organizzata molto radicata richiede interventi di mitigazione dei rischi della corruzione più stringenti, atteso che la corruzione ed il conseguente condizionamento dell'azione dell'Ente rappresentano uno degli strumenti che le organizzazioni criminali utilizzano per il controllo del territorio. Di seguito, la relazione elaborata dalla Direzione Investigativa antimafia relativa al secondo semestre 2023:

Analisi popolazione scolastica

AIRCAMPANIA SPA, relativamente ai servizi attualmente esercitati, anche in forza a contratti di servizio emergenziali, e a seguito dell'aggiudicazione del lotto 2 e del lotto 3 della gara indetta da ACaMIR per l'affidamento dei servizi minimi di tpl nella Regione Campania, tuttora in fase di definizione, si configura quale azienda leader operante in quasi tutto il territorio della Regione Campania e, pertanto, tutte le scuole di ogni ordine e grado sono servite dalla stessa. Quindi, appare

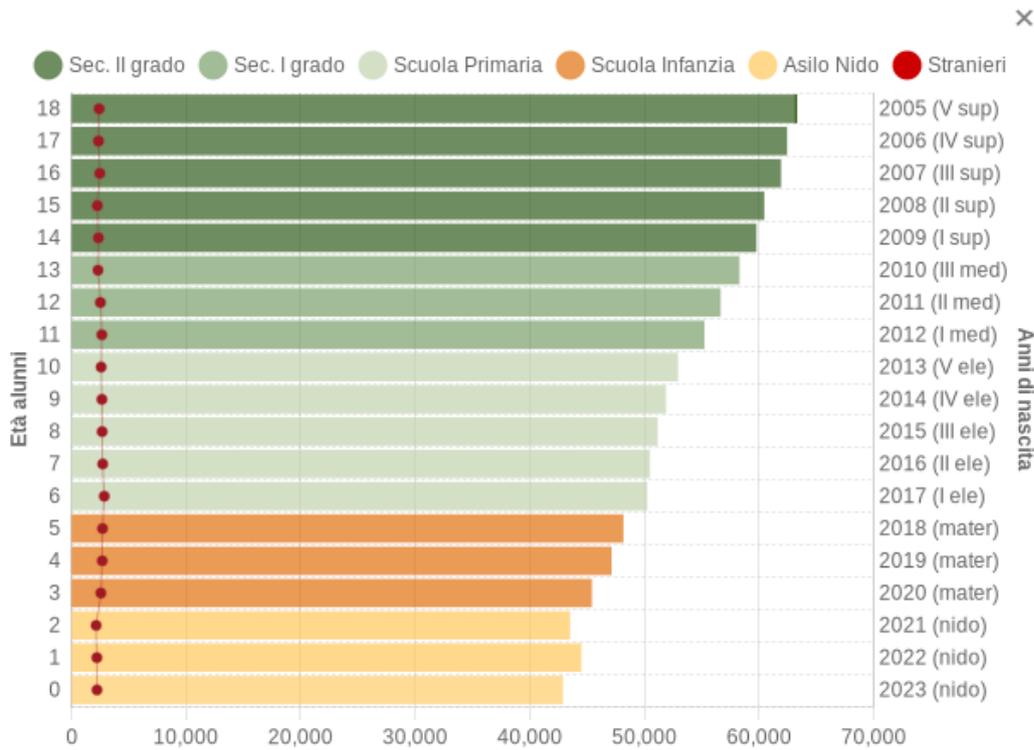
opportuno procedere con l'analisi della popolazione scolastica.

Distribuzione della popolazione in Campania per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2023/2024 delle scuole campane, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

La tabella successiva seguente la distribuzione della popolazione scolastica tra maschi e femmine.

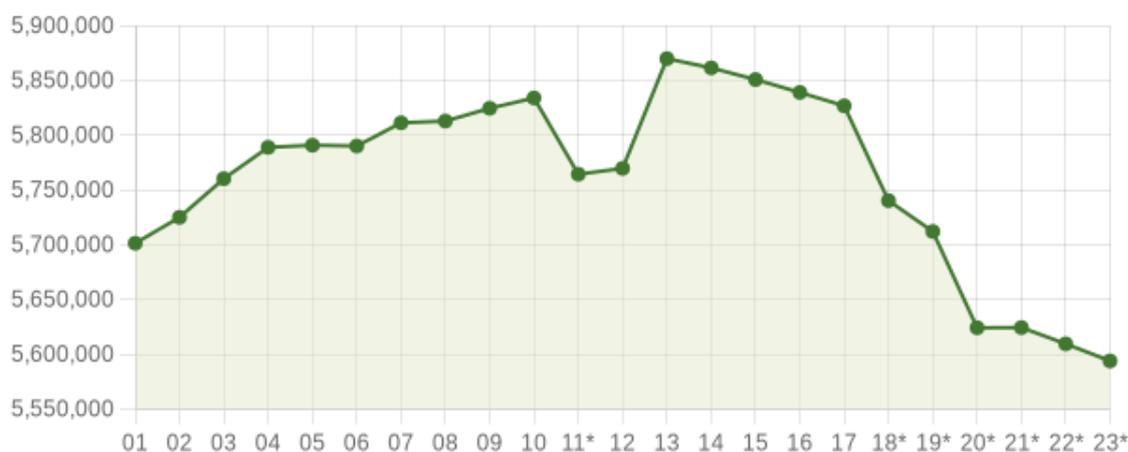


Popolazione per età scolastica - 2024
CAMPANIA - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2024

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	21.956	20.891	42.847	1.151	1.098	2.249	5,2%
1	22.806	21.639	44.445	1.171	1.067	2.238	5,0%
2	22.302	21.160	43.462	1.123	1.055	2.178	5,0%
3	23.349	22.017	45.366	1.316	1.273	2.589	5,7%
4	24.087	22.998	47.085	1.359	1.346	2.705	5,7%
5	24.865	23.253	48.118	1.425	1.307	2.732	5,7%
6	25.672	24.513	50.185	1.460	1.422	2.882	5,7%
7	25.926	24.496	50.422	1.422	1.327	2.749	5,5%
8	26.234	24.866	51.100	1.409	1.290	2.699	5,3%
9	26.794	25.028	51.822	1.363	1.313	2.676	5,2%
10	26.979	25.895	52.874	1.334	1.277	2.611	4,9%
11	28.543	26.642	55.185	1.400	1.272	2.672	4,8%
12	29.195	27.389	56.584	1.343	1.206	2.549	4,5%
13	30.169	28.065	58.234	1.207	1.128	2.335	4,0%
14	30.592	29.117	59.709	1.233	1.138	2.371	4,0%
15	30.869	29.533	60.402	1.159	1.120	2.279	3,8%
16	31.708	30.153	61.861	1.380	1.113	2.493	4,0%
17	32.373	30.019	62.392	1.418	959	2.377	3,8%
18	32.713	30.494	63.207	1.497	936	2.433	3,8%

Di seguito si evidenzia l'andamento demografico della popolazione residente in Campania dal 2001 al 2023.



Andamento della popolazione residente

CAMPANIA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

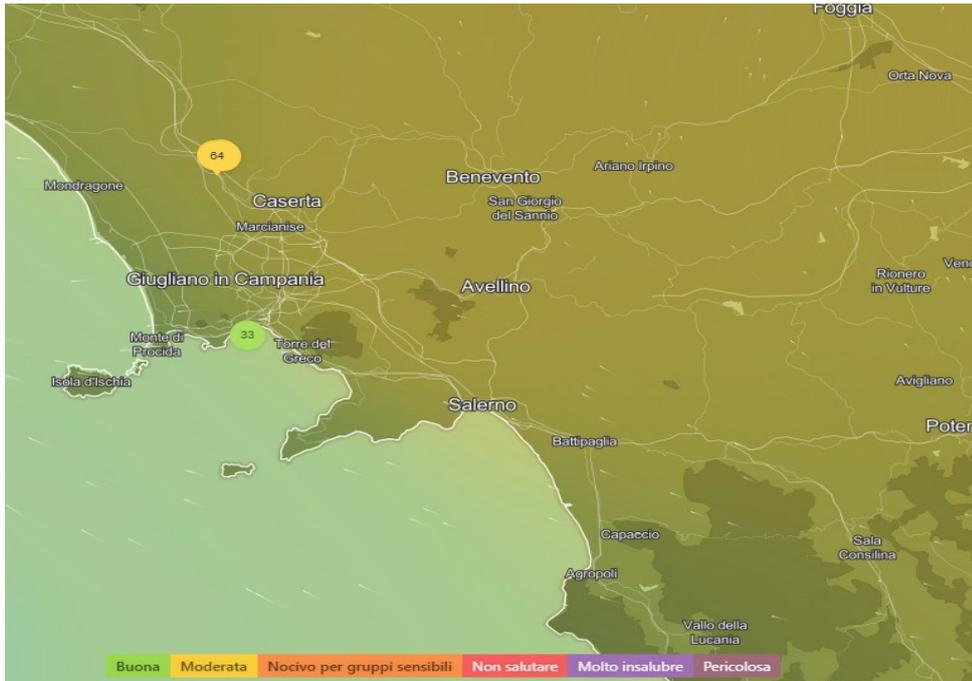
(*) post-censimento

Analisi ambientale

Sono varie le fonti di inquinamento dell'aria in Regione Campania, tra cui rientrano gli abbruciamenti,

il traffico congestionato, le emissioni industriali, il riscaldamento domestico a base di combustibili fossili e carenti vigilanza e regolamentazione, mettendo a rischio la salute dei cittadini oltre che l'immagine del territorio e il suo futuro.

Qualità dell'aria in Regione Campania (fonte Mappa animata in tempo reale della qualità dell'aria (AQI, PM2,5...) | IQAir).



4. Contesto interno - organizzazione e classificazione delle attività

L' AIR CAMPANIA SPA è una società per azioni unipersonale, partecipata al 100% dalla Regione Campania.

La società ha per oggetto: a) la gestione e l'esecuzione del servizio di trasporto pubblico nel territorio regionale della Campania; b) l'esercizio di eventuali prolungamenti e derivazioni del servizio nonché le coincidenze e le interdipendenze con i servizi di zone limitrofe; c) lo svolgimento di qualsiasi servizio ed attività anche commerciale, funzionale o comunque sussidiaria, correlata, connessa, complementare od affine al servizio di trasporto ed alla mobilità in genere, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- manutenzione e riparazione di automezzi;
- impianto e gestione di depositi;
- progettazione, realizzazione utilizzazione e commercializzazione di sistemi informativi per la mobilità;
- gestione autostazioni.

Il 26 aprile 2018, con effetto giuridico dal 1° Maggio 2018, mediante conferimento di ramo aziendale dell'Autoservizi Irpini S.p.A. (A.IR. S.p.A.) relativo al servizio di "Trasporto Pubblico Locale", viene costituita l'"AIR MOBILITÀ S.r.l.", che subentra, pertanto, in tutti i rapporti attivi e passivi facenti

capo al ramo d'azienda conferito. La Società svolge attività di gestione del sistema di trasporto pubblico locale su gomma di interesse urbano, regionale e provinciale. Dal 1° Settembre 2021 essa ha ulteriormente esteso la superficie interessata dal servizio ricoprendo in gran parte le Province di Salerno e di Caserta, inglobando anche il chilometraggio urbano di quest'ultima all'esito dell'assegnazione emergenziale dei servizi precedentemente esercitati dalle società CLP e Buonotourist. L'Azienda, pertanto, assicura il collegamento, oltre che nel capoluogo Irpino, anche con comuni della provincia di Avellino, con Napoli, Benevento, Caserta, Salerno e Nola (linee interprovinciali). Inoltre, permette interconnessioni con Roma, Campobasso, Foggia ed Isernia (linee interregionali), oltre che con l'Abbazia di Montevergine, mediante un impianto a fune tra i più importanti in Europa.

In data 16.11.2021, l'Assemblea dei Soci di AIR MOBILITA' Srl ha deliberato la nuova denominazione della società in "AIR CAMPANIA S.R.L."

Nel corso del 2022 è stato assegnato dalla Regione Campania, in via emergenziale, il servizio di tpl precedentemente esercitato dalla società CTP SpA, con la conseguente assunzione di n. 217 dipendenti a tempo indeterminato e n. 47 unità a tempo determinato; tale accadimento ha generato e influenzato la necessità di adeguare il modello organizzativo alla nuova realtà che a seguito del nuovo affidamento aveva visto ulteriormente aumentati il bacino dei servizi resi e il numero dei dipendenti.

In data 05/09/2023, è stata definita l'operazione di fusione per incorporazione inversa della società controllante Autoservizi Irpini S.p.A. (A.IR. SpA) nella società controllata AIR CAMPANIA Srl, con contestuale trasformazione di quest'ultima in società per azioni (AIR CAMPANIA S.P.A.). La società è partecipata al 100% dalla Regione Campania.

L'Azienda ad oggi percorre circa 30 milioni di chilometri annui, di cui circa 1.700.000 chilometri relativi ai percorsi urbani, impiegando circa 700 vetture, con un movimento annuo di circa 15 milioni di persone. Il servizio è organizzato in 11 stabilimenti (Pianodardine, Torrette di Mercogliano, Flumeri, Benevento, Caserta, Salerno, Castel San Giorgio, Calata Capodichino, Teverola, Capua e Piedimonte Matese).

4.1 Modello Organizzativo

AIR CAMPANIA S.P.A. è amministrata da un Organo monocratico, nella persona del dott. Anthony Acconcia, nominato, per la durata di tre esercizi, in data 08.05.2024 con Verbale di Assemblea dei Soci di AIR CAMPANIA S.P.A.

AIR CAMPANIA S.P.A. ha registrato nel corso dell'ultimo triennio diversi accadimenti che hanno determinato forti ripercussioni sull'assetto organizzativo e produttivo. Di seguito si riportano, sinteticamente, gli eventi più importanti:

- con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 128 del 4.08.2021, facendo seguito alla delibera di Giunta Regionale Campania n. 128 del 31 marzo 2021, è stato preso atto del decreto dirigenziale n. 85 del 3.08.2021 (Direzione Generale Mobilità Regione Campania) con il quale è stato decretato l'affidamento, in via emergenziale, ai sensi dell'art. 5, c. 5, del Regolamento (CE) n. 1370/2007, per un periodo di 24 mesi, alla soc. partecipata AIR MOBILITA' Srl, dei servizi minimi di TPL in affidamento al gestore uscente CLP S.I. spa, con l'assunzione di 416 unità di personale;
- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 162 del 15.09.2021, facendo seguito alla delibera di Giunta Regionale Campania n. 128 del 31 marzo 2021, è stato preso atto del decreto dirigenziale n. 96 del 15.09.2021 (Direzione Generale Mobilità Regione Campania) con il quale è stato

decretato l'affidamento, in via emergenziale, ai sensi dell'art. 5, c. 5, del Regolamento (CE) n. 1370/2007, alla soc. partecipata AIR MOBILITA' Srl, a far data dal 20.09.2021, per 24 mesi, dei servizi minimi di TPL in affidamento del Gestore uscente SCAI Srl, già svolti da Buonotourist srl, con l'assunzione di 54 unità di personale;

- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 265 del 17.12.2021, è stato preso atto del decreto dirigenziale n. 115 del 15.12.2021, della Direzione Generale Mobilità della Regione Campania, con il quale è stata affidato, in via emergenziale - per una durata pari a 24 mesi - all'AIR CAMPANIA S.R.L., ai sensi dell'art. 5, comma 5, reg. (CE) n. 1370/2007, a far data dal 1.01.2022, il servizio minimo di TPL sul territorio del comune di Morcone "Macchia-Morcone Centro-Contrada Fuschi", precedentemente esercito da Iorio Angelo Srl, con l'assunzione di n. 2 unità di personale;
- con deliberazione dell'A.U. n. 115 dell'11.04.2022 - facendo seguito alla delibera di Giunta Regionale Campania n. 58 del 15 febbraio 2022, è stato preso atto del decreto dirigenziale n. 40 del 11.04.2022 (Direzione Generale Mobilità Regione Campania) con il quale è stato decretato l'affidamento, in via emergenziale, ai sensi dell'art. 5, c. 5, del Regolamento (CE) n. 1370/2007, per n. 24 mesi, alle soc. partecipate AIR CAMPANIA SRL ed EAV Srl, dei servizi minimi di TPL del Gestore Uscente CTP SpA, con l'assunzione di a) 217 unità per assunzione a tempo indeterminato e b) n. 47 unità per assunzione a tempo determinato, per i dipendenti del gestore uscente che aderivano all'esodo incentivato, a mezzo di di due Procedure di Selezione e Reclutamento degli effettivi fabbisogni professionali di dotazione organica ai fini dell'esercizio dei predetti servizi di TPL;
- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 30 del 17/04/2023 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto di fitto d'azienda, per un periodo di 6 mesi, con opzione all'acquisto, al verificarsi di condizioni di opportunità, tra AIR CAMPANIA e F.lli Laudato srl di Limatola (BN), avente ad oggetto i servizi attualmente gestiti in regime di concessione provvisoria da parte della Regione Campania, riguardante il solo ramo d'azienda relativo al servizio di TPL su gomma nonché tutti i contratti relativi al ramo d'azienda a cedersi (incluso i contratti di usufrutto degli autobus con la Regione Campania), compresa la partecipazione al raggruppamento di imprese che ha presentato domanda di partecipazione alla procedura ad evidenza pubblica bandita da ACAMIR per l'aggiudicazione dei servizi minimi TPL su gomma per il Lotto 3 in Regione Campania. Con successiva deliberazione dell'Amministratore Unico n. 63 de 04/09/2023 è stata esercitata la menzionata opzione e, pertanto, è stata autorizzata la sottoscrizione di atto di acquisto del citato ramo d'azienda relativo al servizio di TPL su gomma della F.lli Laudato Srl.

In ultimo, si evidenzia che AIR CAMPANIA SPA ha partecipato, in 2 diversi RTI alla suddetta procedura indetta da ACAMIR per conto della Regione Campania, risultando aggiudicataria di entrambi i lotti (Lotto 2: Benevento-Avellino; lotto 3: Caserta). Con i recenti Decreti (nn. 1 e 2 del 7.01.2025), all'esito dei controlli sul possesso dei requisiti di ordine generale, ex artt. 80 e 83 del D.lgs. 50/2016, di idoneità professionale, capacità economico-finanziaria e capacità tecnica-organizzativa, richiesti per la partecipazione alla gara, la stazione appaltante ha confermato l'efficacia dell'aggiudicazione, disposta con le precedenti Determinazioni Direttoriali nn. 309/2024 e 310/2024.

A seguito dell'assorbimento di un numero così elevato di risorse amministrative, alla luce del profondo cambiamento intervenuto in questi anni sotto il profilo gestionale ed operativo ed in ragione delle mutate esigenze aziendali di processo, che richiedevano la ridefinizione della struttura organizzativa, AIR CAMPANIA ha provveduto a dotarsi di un nuovo organigramma aziendale - giusta Delibera A.U. n. 41 del 25/05/2023. Successivamente all'acquisizione del ramo d'azienda relativo ai servizi di TPL

su gomma della società F.lli Laudato S.r.l. ed alla fusione di A.IR. SPA in AIR CAMPANIA S.R.L. con seguente trasformazione in AIR CAMPANIA SPA, l'organigramma aziendale è stato oggetto di un ulteriore adeguamento (cfr. delibera dell'A.U. n. 67 del 13/9/2023).

In virtù di tale evoluzione, al fine di assicurare la collocazione del personale all'interno delle strutture e degli uffici, a garanzia del corretto funzionamento e della operatività degli stessi, non era più procrastinabile l'individuazione delle risorse necessarie alla gestione dei processi amministrativi ed organizzativi, con attribuzione di ruoli e responsabilità ben individuate. Pertanto, con determina n. 394 del 26/09/2023, sono stati approvati i bandi di selezione interna per il personale amministrativo con lo scopo di assicurare progressioni di carriera e riqualificazione del personale in forza, dando vita ad una struttura organizzativa più articolata, con ruoli e responsabilità ben delineate, capace di controllare meglio i singoli processi produttivi in direzione del perseguimento dell'efficienza gestionale.

Le citate selezioni sono state definite nel corso del mese di dicembre 2023; gli esiti sono stati pubblicati nell'apposita sezione di "Società Trasparente". Le relative responsabilità sono state assegnate dal 01.02.2024; in particolare:

- è stata disposta la nomina del Dirigente Esercizio;
- è stata definita l'attribuzione delle responsabilità afferenti alle seguenti Unità Complesse:
 - Manutenzione e Gestione Immobili;
 - Controllo e Produzione Esercizio (CE e Provincia)
- è stata definita l'attribuzione delle responsabilità afferenti alle seguenti Unità Organizzative:
 - Affari Generali;
 - Certificazioni e Pianificazioni;
 - Gestione Ricavi da Traffico e Recupero Crediti;
 - Analisi Pianificazione e Monitoraggio;
 - Formazione e Disciplina;
 - Rapporti Sindacali e Contrattuali;
 - Pianificazione Esercizio Gestione Contratti (AV-BN-SA);
 - Consuntivazione Esercizio (AV-BN)
 - Consuntivazione Esercizio (NA)
 - Consuntivazione Esercizio (CE)
 - Consuntivazione Esercizio (Capua-Piedimonte)
- è stata definita l'attribuzione delle responsabilità afferenti ai seguenti Uffici:
 - Trazione Caserta;
 - Trazione Teverola;
 - Reti e Security;
 - Gestione Presenze;
 - Servizi Generali della Sede URP;

Di seguito, è riportato lo schema dell'organigramma, approvato con la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 38 del 07.05.2024 relativo al top management. Il citato Organigramma, rispetto a quello citato in precedenza, approvato con deliberazione n. 41 del 25/05/2023, ha subito i seguenti aggiornamenti afferenti:

- al recepimento dell'operazione di fusione per incorporazione inversa, definita il 05.09.2023, della società controllante Autoservizi Irpini S.p.A. (A.IR. SpA) nella società controllata AIR CAMPANIA Srl, con contestuale trasformazione di quest'ultima in società per azioni (AIR

CAMPANIA SPA);

- alla rappresentazione nell'organigramma del Comitato "Diversity & Inclusion" la cui costituzione è stata autorizzata con determina della Direzione Generale n. 107 del 21/03/2024.

L'Organigramma completo è pubblicato nell'apposita sezione di Società Trasparente al seguente link:

<https://aircampania.pdt.applicazioni.trecentosoftware.it/web/Views/Templated/NewsList.aspx?Page=18>.



Il modello organizzativo sopra rappresentato prevede la distribuzione della responsabilità su 6 dirigenze, ivi compresa la Direzione Generale. La previsione di un numero maggiore di dirigenze, rispetto al modello precedente, ha consentito una migliore distribuzione delle responsabilità e, quindi, una ulteriore segregazione delle funzioni all'interno dell'azienda. In linea con il modello adottato, nel mese di aprile 2024, sono state approvate nuove procure a favore dei dirigenti tese anch'esse alla efficiente ed efficace distribuzione delle deleghe all'interno dell'Azienda e ad una maggiore diffusione delle responsabilità.

Con il nuovo organigramma sono state individuati, come sopra ampiamente descritto, nuovi responsabili intermedi che hanno, ulteriormente, contribuito ad una separazione dei "compiti" determinando, di conseguenza, che nessuna struttura abbia il controllo completo su un processo dall'inizio alla fine. La segregazione delle funzioni è un principio di controllo interno che si applica all'interno di un'organizzazione per mitigare il rischio di frode/abuso. Questa divisione serve a garantire che nessun individuo possa eseguire o completare una transazione senza il coinvolgimento o la supervisione di altre persone.

5. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità.

ANAC ribadisce che la corretta implementazione di un sistema aziendale di prevenzione della

corruzione e Trasparenza non può prescindere da un concetto di “responsabilità diffusa” che investe, assieme al RPCT, tutti gli attori interni ed esterni che determinano o influenzano i processi ed attività aziendali, ognuno per propria competenza.

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

In particolare, ANAC indica, nel "PNA 2019", la necessaria compartecipazione, per l'implementazione di un adeguato sistema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, di differenti tipologie di soggetti.

L'efficacia del sistema, fermo restando il ruolo di principale coordinatore spettante al RPCT, è, pertanto, strettamente legata al contributo ed al coinvolgimento attivo delle figure organizzative di seguito rappresentate:

- **L'Amministratore Unico**, nella persona del dott. Anthony Acconcia, giusta nomina avvenuta in data 08.05.2024 con Verbale di Assemblea dei Soci di AIR CAMPANIA S.P.A. - è l'organo di indirizzo politico cui compete l'adozione del PTPCT e dei successivi aggiornamenti, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione. L'Amministratore Unico ha anche le funzioni di Direttore Generale. Tra le principali funzioni in materia di anticorruzione e trasparenza, l'Organo Amministrativo: i) nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; ii) definisce gli obiettivi strategici in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (art. 1 comma 8 Legge 190/2012); iii) adotta il PTPCT su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno; iv) riceve la Relazione annuale del RPCT ed è destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza; v) incentiva l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.
- **Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza** è stato individuato nella persona di Michele Marena - Responsabile dell'Area Segreteria e Affari Generali - giusta delibera dell'Amministratore Unico n. 61 del 23/08/2023. Il nominativo del RPCT ed il relativo atto di nomina sono pubblicati sul sito istituzionale al seguente link:

<https://aircampania.pdt.applicazioni.trecentosoftware.it/web/Views/Templated/NewsList.aspx?Page=100>

Il PNA 2022 ha dedicato un ampio spazio al RPCT nell'Allegato 3. Si fa, pertanto, rinvio a tale allegato per quanto non riportato nel presente Piano.

Le funzioni del RPCT sono declinate nell'art 1 c. 7 l. n. 190/12. Nei confronti del Responsabile sono previste, nell'esercizio delle sue funzioni, le seguenti responsabilità. In caso di accertamento definitivo di un reato di corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 12, L. n. 190/2012, il RPCT risponde sia sul piano dirigenziale ex art. 21, D.Lgs. 165/2001, sia sul piano disciplinare (la sanzione non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi, dall'art. 1, comma 13, L. n. 190/2012), per danno erariale e all'immagine della PA, a meno che non provi: i) di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano; ii) di aver rispettato le prescrizioni necessarie per la redazione del Piano; iii) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Inoltre, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile risponde ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. 165/2001, nonché per omesso controllo sul piano disciplinare, di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

Il RPCT:

- i) predispone il PTPCT;
- ii) svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- iii) assicura la regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico;
- iv) elabora la Relazione annuale;
- v) riceve le segnalazioni di illeciti e irregolarità secondo quanto definito dalla normativa nazionale e comunitaria nonché del relativo Regolamento Aziendale (Whistleblowing).

Per quanto concerne lo svolgimento delle funzioni che l'art. 1 c. 8 bis l. n. 190/12 attribuisce agli OIV nelle pubbliche amministrazioni, l'AIR CAMPANIA S.P.A. ha conferito incarico all'Organismo di Vigilanza, nominato in forma collegiale nel 2023, di attestare il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati che annualmente l'ANAC impone con specifica delibera.

Per l'anno 2024, il RPCT ha provveduto alla redazione e pubblicazione della relazione annuale secondo lo schema definito dall'ANAC.

Come meglio specificato nel paragrafo dedicato al "whistleblowing", al RPCT è stata affidata la gestione delle segnalazioni in linea con quanto previsto dalla relativa procedura. In conformità alle disposizioni di cui alla l. 179/2017, che ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001, nonché al Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023, le segnalazioni possono essere indirizzate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza al seguente url: <https://aircampania.it/whistleblowing/>.

In caso di segnalazioni di whistleblowing che riguardino la condotta tenuta dal RPCT, compete all'OdV sostituirlo nella gestione e nell'analisi della segnalazione stessa.

AIR Campania SPA ha, inoltre, attivato un sistema di messaggistica vocale collegato all'utenza telefonica fornita in dotazione al RPCT.

In caso di ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, del RPCT, quest'ultimo si astiene dall'attività, segnalando l'eventuale conflitto all'Amministratore Unico, indicando il possibile sostituto (di regola il Dirigente Legale, Finanza e Patrimonio).

Nell'eventualità di un periodo di assenza temporanea del RPCT, le funzioni saranno prese in carico dal Dirigente Legale, Finanza e Patrimonio. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

Si rappresenta che, con la riorganizzazione approvata nel mese di settembre 2023, in linea con quanto previsto dal PNA 2022, è stato costituito un ufficio a supporto del RPCT. La struttura, oltre alla continua collaborazione e supporto al RPCT, svolge, tra l'altro, i seguenti principali compiti: i) cura gli adempimenti previsti in materia di accesso civico; ii) cura i rapporti con l'OdV ed i flussi con l'Organismo stesso; iii) cura l'interlocuzione con le singole Direzioni circa

il corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza così come definiti nell'allegato 2 al presente piano; iv) cura l'attività di monitoraggio periodico delle misure previste dal PTPCT; v) supporta il RPCT in tutte le attività previste dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, salvo quelle che devono essere gestite in prima persona dal RPCT.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato, legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di performance predeterminati.

- **I Dirigenti**, in qualità di referenti del RPCT provvedono, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione, all'attività di mappatura dei processi che consenta la individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. La mappatura consiste nella identificazione del processo, delle sue fasi e responsabilità e deve essere svolta entro il 30 novembre di ciascun anno, trasmettendo al Responsabile della prevenzione la propria proposta avente ad oggetto la individuazione di nuovi processi e/o la conferma degli stessi. Questi, nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza:

- partecipano al processo di gestione del rischio, concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. (comma 1-bis);
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio;
- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. C, della legge 190 del 2012, ogni sei mesi;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- propongono misure di prevenzione;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari;
- forniscono al RPCT la necessaria collaborazione informandolo di tutti i fatti o gli atti, di cui dovessero venire a conoscenza che possano avere valenza in materia di anticorruzione;

I Dirigenti e i responsabili di settore possono incorrere in responsabilità dirigenziali e disciplinari.

- **La Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali** è tenuta a:
 - attuare i procedimenti disciplinari a seguito delle segnalazioni ricevute, coordinandosi con la Direzione Generale in linea con quanto previsto nella procedura aziendale;
 - proporre l'aggiornamento del Codice Etico e del Codice di Comportamento adottati dalla società;
 - definire, d'intesa con il RPCT, il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, anticorruzione e trasparenza.

- **Dipendenti:**

L'art.8 del D.P.R.n.62/13 stabilisce che i dipendenti sono tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al RPCT. Tutti i dipendenti, pertanto, sono tenuti alla conoscenza del presente documento e devono

partecipare al processo di gestione del rischio, osservando le misure in esso contenute, segnalando le eventuali fattispecie di illecito (Whistleblowing) e le personali situazioni di conflitto di interesse.

I dipendenti osservano le misure contenute nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento. La violazione costituisce illecito disciplinare.

La mancata conoscenza della materia e degli obblighi di Trasparenza delle Prevenzione e Corruzione non rappresenta un esimente.

Col presente documento tutti i dipendenti sono informati e pertanto mantengono il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

La mancata collaborazione con il RPCT è configurabile come illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile secondo la procedura prevista in Azienda.

• **L'Organismo di Vigilanza 231 ed il Collegio Sindacale:**

L'OdV:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- si raccorda con il RPCT nei casi in cui l'evento del quale sia venuto a conoscenza sia rilevante non solo ai fini del presente Piano ma anche del Modello 231;
- nell'ipotesi di segnalazioni di whistleblowing che riguardino la condotta tenuta dal RPCT, procede alla gestione e all'analisi della segnalazione;
- provvede all'attestazione degli obblighi di pubblicazione.

Anche il Collegio Sindacale monitora lo stato degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, mediante l'interscambio di informazioni con il RPCT e con l'OdV. La regolarità dei flussi informativi tra i menzionati organismi è alla base della efficiente ed efficace attività di controllo.

I nominativi dei componenti del Collegio Sindacale e dell'OdV sono regolarmente pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Società Trasparente/Consulenti e Collaboratori/Titolari di Incarichi di Collaborazione o Consulenza, nonché nella sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

Come accennato in precedenza, il coordinamento con gli altri organismi presenti e deputati a delineare attività di controllo è quanto mai opportuno. In particolare, al fine di assicurare la massima compartecipazione e scambio di informazioni utili, il RPCT e l'OdV valutano le possibili logiche di coordinamento nelle rispettive attività di controllo, pur mantenendo ciascuno la propria autonomia operativa. Sono stati, infatti, previsti dei flussi informativi preordinati e incontri programmati nel corso dell'anno per favorire la sinergia tra i diversi organi di controllo. L'OdV può, comunque, convocare in qualsiasi momento il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza, al fine di essere aggiornato in merito alle attività di monitoraggio e osservanza del Piano. Idonea collaborazione è assicurata anche con il Collegio Sindacale e con il Revisore Legale.

• **Soggetti esterni** che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della AIR CAMPANIA S.P.A. (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.) sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel presente Piano;

- segnalare eventuali situazioni di illecito, in base a quanto previsto dal Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017, compilando il modello ad esso allegato.

La violazione delle misure di prevenzione della Corruzione e di quelle previste nel MOGC costituisce grave inadempimento contrattuale, in discendenza del quale, la Società sarà legittimata a risolvere il contratto in essere con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile, salve le eventuali azioni per ulteriore danno.

- **Responsabile Anagrafe Stazioni Appaltanti (RASA):** Ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare, con apposito provvedimento, il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati anagrafici presenti nell'Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti, istituita ai sensi dell'art.33 ter del D.Lgs.n.179/12, denominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

La trasmissione del provvedimento di nomina del RASA potrà essere richiesta dall'Autorità per l'espletamento di eventuali successive verifiche.

Il suddetto soggetto responsabile è unico per ogni stazione appaltante, intesa come amministrazione aggiudicatrice, indipendentemente dall'articolazione della stessa in uno o più centri di costo.

In ossequio a tale disposizione, AIRCAMPANIA S.P.A. ha nominato il RASA aziendale, dandone adeguata informazione sul sito istituzionale nella Sezione "Società Trasparente – Personale/incarichi conferiti a dipendenti. (La nomina è del 2018. Andrebbe aggiornata? N. 1 del 2.05.2018)

6. Definizione degli obiettivi strategici

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 1 comma 8 della L.190/2012, spetta alla competenza esclusiva dell'Organo di indirizzo politico indicare quegli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza che la società nel triennio **2025 – 2027** intende adottare, prevedendoli ovviamente già per l'anno in corso **2025**. Gli obiettivi strategici di un piano anticorruzione sono finalizzati a prevenire, contrastare e ridurre il rischio di corruzione all'interno di un'organizzazione.

L'Organo di indirizzo, con il presente Piano, considera strategici il perseguimento dei seguenti obiettivi di anticorruzione e di trasparenza.

Per l'Anticorruzione:

- l'aggiornamento delle procedure aziendali da adeguare alle variazioni organizzative intervenute nel corso del biennio 2022/2024 e rappresentate nel PTPCT; ciò al fine di generare una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti/funzionari aziendali, favorire la segregazione delle funzioni e, conseguentemente, garantire il rispetto del piano stesso;
- la verifica dell'osservanza del Codice Etico e del Codice di Comportamento, oggetto di recente revisione, al fine di generare una cultura aziendale volta all'etica ed alla trasparenza nel comportamento dei dipendenti anche mediante la realizzazione di piani formativi ed informativi sulle politiche anticorruzione e sui comportamenti dei dipendenti;
- un maggior coordinamento tra i soggetti che a vario titolo effettuano controlli su AIR CAMPANIA S.P.A. (RPCT, OdV, Internal Auditor, Collegio Sindacale, Revisore) anche

attraverso la condivisione e/o l'integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;

- in materia di appalti e contratti pubblici:
 - i) la programmazione degli approvvigionamenti e la standardizzazione delle relative procedure anche mediante l'adozione di un regolamento per le procedure sottosoglia;
 - ii) lo sviluppo della gestione relativa alla fase esecutiva dei contratti, mediante idonei strumenti di monitoraggio del protocollo adottato nel 2024 che regolamerà i flussi informativi tra i vari settori coinvolti, al fine di monitorare l'avanzamento temporale ed economico dei contratti stipulati e di fornire le informazioni necessarie per attivare per tempo le procedure di approvvigionamento. Si rinnova, pertanto, l'obiettivo stabilito anche per il 2024, e cioè:
 - *Obiettivo strategico*: riduzione del 10% del ricorso all'istituto delle proroghe per i contratti di lavori, servizi e forniture;
 - *Obiettivo operativo*: programmare per tempo le attività in scadenza al fine di evitare il ricorso alle proroghe contrattuali.
 - iii) monitoraggio sulla durata delle procedure ad evidenza pubblica (dalla delibera a contrarre all'effettiva sottoscrizione dei rapporti contrattuali);
 - iv) adozione di Direttive di controllo sugli affidamenti di lavori e fornitura di beni e servizi ed attivazione, entro il 2025, di check di controllo su individuati campionamenti;
- la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale dipendente.

Per la Trasparenza:

- effettuare i controlli in tema di trasparenza consentendo un agevole accesso ai dati pubblicati per prevenire pratiche corruttive, mediante frequenti controlli (quadrimestrali e semestrali) che vadano a coprire almeno il 70% delle pubblicazioni, con verifiche mirate, a cura del RPCT, su alcune sezioni di "Società Trasparente" non incluse in quelle oggetto di attestazione da parte di ANAC.

È fatto obbligo, pertanto, all'Organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l'attuazione dei precitati obiettivi strategici attraverso un incremento delle attività del RPCT da una parte e dei Dirigenti, capo area e posizioni organizzative dall'altra.

7. La gestione del rischio

L'adozione del PTPCT è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.

Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPCT è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla:

- a) individuazione degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura;
- b) identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Risulta, allora, indispensabile l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio.

Come ampiamente descritto nel presente Piano, gli eventi organizzativi che hanno interessato la Società nel corso dell'ultimo triennio hanno influenzato anche la gestione e la mappatura del rischio in quanto la riorganizzazione approvata è tuttora in corso di definizione ed attuazione.

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano è il frutto delle indicazioni metodologiche e dei suggerimenti presenti nell'Allegato 1 al PNA 2019. Nel PNA 2022, l'ANAC ha ritenuto di confermare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, basandosi su un approccio valutativo di tipo qualitativo.

La Società ha provveduto a predisporre la mappatura dei processi, scegliendo come oggetto di analisi, ai fini della valutazione del rischio, il processo analizzato nel suo complesso, provvedendo ad utilizzare degli indicatori considerati nel precitato allegato e di seguito riportati, al fine di ottenere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di ciascun processo e individuare le misure di prevenzione da applicare.

Con il presente piano, prosegue l'attività di adeguamento al nuovo sistema di gestione del rischio di tipo qualitativo.

Tale processo di gestione del rischio comprende le seguenti fasi:

- a) mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- b) valutazione del rischio per ciascun processo;
- c) trattamento del rischio.

Per mappatura dei processi si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno della società al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A. In conformità a quanto previsto dalla Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015, e ribadito dal PNA 2016, la descrizione dei processi afferenti a ciascun ufficio/settore/area è stata effettuata partendo proprio dalle c.d. "aree di rischio generali/obbligatorie indicate nell'art. 1 c. 16 della L. 190/2012, cui sono state aggiunte le aree di rischio c.d. specifiche.

In base all'allegato 1 al PNA 2019, tale attività consiste appunto nella individuazione dei processi e soprattutto nello stabilire l'unità di analisi (il processo). Dopo aver identificato i processi, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi. Il tutto è destinato a confluire in una rappresentazione grafica che rispetto al passato si caratterizza per un approccio qualitativo basato su criteri, oggi definiti "indicatori", che consentono di pervenire ad una valutazione complessiva e ad un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di un processo.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1 c. 9 della L. n. 190/12 e dell'art. 6 c. 2 del d.lgs. n. 231/01, la società ha effettuato un'analisi della sua realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare astrattamente fatti corruttivi.

La descrizione dei processi, risentendo dell'attuale fluidità dell'organigramma aziendale, interessato,

come detto, da diverse modifiche per adattare la struttura organizzativa alle mutate esigenze, viene ricondotta alle macro-aree, con attività a rischio corruzione, afferenti alle Direzioni aziendali (Bilancio-Programmazione e Controllo, Tecnica, Risorse Umane e Relazioni Industriali, Legale-Finanza e Patrimonio, Esercizio) e all'UC Segreteria e Affari Generali:

- 1) Direzione Generale: Dott. Acconcia Anthony; mail: anthony.acconcia@aircampania.it; tel: 0825/204214;
- 2) Direzione Tecnica: Dirigente Alvino Carmine; mail carmine.alvino@aircampania.it; tel. 0825/204315;
- 3) Direzione Legale, finanza e patrimonio: Dirigente Pellegrino Antonio; mail: antonio.pellegrino@aircampania.it, tel. 0825/204414;
- 4) Direzione Bilancio, Programmazione e Controllo: Dirigente Bruno Mario; mail: mario.bruno@aircampania.it; tel. 0825/204233;
- 5) Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali: Dirigente De Iasi Michele; mail: michele.deiasi@aircampania.it; tel.: 0825/204222;
- 6) Direzione esercizio: Dirigente Ing. Matarazzo Serenella; mail: serenella.matarazzo@aircampania.it; tel: 0825/204412;
- 7) Responsabile Unità Complessa Segreteria e Affari Generali: Responsabile Marena Michele; mail: michele.marena@aircampania.it; tel. 0825/204214.

La descrizione dei processi afferenti a ciascuna area o settore è riportata in unica griglia (**Allegato 1**), insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che la società intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione.

Essa si articola in tre fasi: *l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.*

6.1 Identificazione del rischio.

L'*identificazione del rischio*, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

6.2 L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività, nel caso della società, la scelta è ricaduta sul processo considerato nel suo complesso.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo,
- b) individuare i criteri di valutazione,
- c) formulare un giudizio sintetico.

a) Scelta dell'approccio valutativo

Come precisato nell'allegato 1 al PNA 2019, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto.

Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), l'ANAC suggerisce di utilizzare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

b) Individuazione dei criteri di valutazione

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano alcuni indicatori:

- a) Discrezionalità: il processo è discrezionale?
- b) Rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno della società?
- c) Valore economico: qual è l'impatto economico del processo?
- d) Impatto organizzativo: il processo richiede la collaborazione di più uffici o amministrazioni?
- e) Impatto economico: nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti o sentenze di risarcimento del danno in favore della Società per la medesima tipologia di evento corruttivo descritto?
- f) Numero di procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti.
- g) Grado di accentramento del processo decisionale.
- h) Grado e livello di formazione dei dipendenti.
- i) Grado di efficienza raggiunta sulla base del grado di soddisfazione dall'utenza esterna.
- j) La trasparenza del procedimento e dei dati pubblicati.

c) formulazione di un giudizio sintetico

Sarà, poi, necessario attribuire a ciascun indicatore un valore compreso tra "basso, medio, alto" e la misurazione del valore attribuito a ciascun criterio consentirà di svelare il livello di esposizione a rischio del processo mappato.

Una volta dato il giudizio sintetico motivazionale sul livello di esposizione a rischio dei processi, per ciascuno di essi sono indicate le misure che si intendono attuare.

6.3 Ponderazione del rischio

La fase c.d. di ponderazione del rischio ha l'obiettivo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi,

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione

Tali misure, dettagliatamente riportate nel paragrafo successivo possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- “*misure comuni e obbligatorie*” o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente)
- “*misure ulteriori*” ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.T.

La ponderazione del rischio è assicurata, altresì, dalla presenza in Azienda di ulteriori controlli effettuati da Organi a tale scopo nominati (collegio Sindacale, Revisore Legale, OdV) e da sistemi di gestione adottati dall'Azienda (sistema integrato di qualità, MOGC 231) e dai relativi protocolli che garantiscono, anche in materia di anticorruzione, un presidio parallelo a quello previsto dal presente Piano e dalle misure di seguito descritte.

8. Misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:

Gli obiettivi contenuti nelle misure di prevenzione del rischio hanno le seguenti finalità:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Le misure identificate rispondono, nei limiti consentiti dalle attuali caratteristiche organizzative, economiche e finanziarie, alle linee guida emanate da ANAC con la determinazione n.1134/17, delibera n.1064/19 e PNA 2022, con relativi allegati.

Misura di contrasto	Codice identificativo misura
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codice di comportamento	M02
Conflitto di interessi	M03
Dichiarazioni di inconfiribilità - incompatibilità	M04
Pantouflage – Revolving doors	M05

Whistleblowing	M06
Patti di integrità	M07
Formazione	M08
Rotazione del personale	M09

M01) Misura relativa alla Trasparenza

Gli obblighi di Trasparenza rappresentano un presidio di particolare rilevanza per la prevenzione della corruzione e si esprimono in termini di "accessibilità totale". Tutti i dati, documenti e informazioni da pubblicare obbligatoriamente sono elencati nella deliberazione ANAC 1134/2017 e nelle successive integrazioni in ultimo l'allegato 9 del PNA 2022 e l'allegato 1 alla delibera ANAC n. 264 del 20.6.2023, come modificata dalla delibera 601 del 19 dicembre 2023, adottata in attuazione dell'art. 28, comma 4, del Codice. Nel rispetto delle prescrizioni contenute nelle citate delibere e per le motivazioni innanzi espresse, vengono indicati nel presente PTPCT, in particolare nella sezione relativa alla "trasparenza", i nominativi dei Dirigenti Responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza.

Inoltre, in linea con quanto previsto dall'Allegato 2 del PNA 2022 – è stata predisposta e pubblicata apposita griglia allegata al presente PTPCT che individua, relativamente ai dati da pubblicare, i responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, la relativa tempistica. Ogni responsabile è, altresì, delegato all'accesso civico generalizzato, per atti del proprio settore.

Di seguito sono riportati i responsabili della Trasparenza afferenti alle singole aree, che verranno, altresì, menzionati nella Sezione dedicata della Trasparenza Amministrativa e segnatamente:

1. **Direzione Generale: Anthony Acconcia;**
 - Staff amministrativo e direzionale;
 - Responsabile Segreteria e Affari Generali;
 - Responsabile Qualità;
2. **Direzione Tecnica: Dirigente Alvino Carmine;**
 - Settore Gare e acquisti;
 - Certificazione beni e pianificazioni;
 - Ambiente e Sicurezza;
3. **Direzione Legale, finanza e patrimonio: Dirigente Pellegrino Antonio;**
 - Ufficio Legale;
4. **Direzione Bilancio, programmazione e controllo: *Dirigente Bruno Mario***
 - Contabilità Generale e Bilancio;
5. **Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali: *Dirigente De Iasi Michele***
 - Amministrazione del Personale;
6. **Direzione Esercizio: Dirigente Ing. Matarazzo Serenella**
 - Controllo e Produzione Esercizio.

Nella sezione del presente piano dedicato alla trasparenza saranno forniti maggiori dettagli circa le modalità di monitoraggio delle informazioni pubblicate in Società Trasparente. L'obiettivo stabilito dall'Organo Amministrativo è quello di effettuare controlli (quadrimestrali, semestrali e annuali) che vadano a coprire almeno il 70% delle pubblicazioni, con verifiche mirate, a cura del RPCT, su alcune sezioni di "Società Trasparente" non incluse in quelle oggetto di attestazione da parte di ANAC, al fine di consentire un agevole accesso ai dati pubblicati.

L'istituto dell'accesso civico "**generalizzato**" e "**semplice**" (art. 5) è esercitabile da chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, in relazione a tutti i dati, documenti ed informazioni detenuti dalla società, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela degli interessi giuridicamente rilevanti.

Il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico "**semplice**" finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati previsti normativamente. Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala all'ufficio di disciplina, al vertice politico i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione.

Con riferimento all'accesso civico **generalizzato**, il RPCT riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta.

Viene inoltre dettata una disciplina puntuale per tutelare eventuali controinteressati.

La Società ha provveduto ad approvare l'aggiornamento (cfr. deliberazione Amministratore Unico n. 95 del 14/11/2023) del "*Regolamento per l'accesso agli atti*" inerente all'accesso civico semplice e generalizzato, l'accesso documentale ex lege 241/2001 e l'accesso alle informazioni ambientali (D.Lgs. 195/2005). Il Regolamento, unitamente alla modulistica ad esso allegata, anch'essa oggetto di opportuni emendamenti, è pubblicato nell'apposita sezione "*Altri contenuti*" di Società Trasparente. È stato, parimenti, revisionato il "Registro degli accessi" ampliando, in aderenza alle direttive ANAC, le informazioni desumibili dallo stesso.

Nel corso del 2024, come tra l'altro evidenziato nella relazione annuale del RPCT, non sono pervenute richieste di accesso civico semplice e generalizzato. Le richieste pervenute per quanto concerne l'accesso documentale sono pubblicate in Società Trasparente con aggiornamento trimestrale.

Azioni da intraprendere

2025: verifica a campione sulle istanze di accesso civico pervenute e sui relativi esiti. Verifica trimestrale sull'aggiornamento del registro informatico degli accessi agli atti.

2026: conferma della misura; implementazione eventuali sopravvenute novità normative.

2027: conferma della misura.

M02) Codice di comportamento

L'art. 1, c. 44, della l. 190/2012 rubricato quale "Codice di comportamento", prevede l'approvazione, con apposito DPR, di un codice di comportamento nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e un codice integrativo obbligatorio per ciascuna amministrazione. Il Codice nazionale, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, contiene i doveri minimi di diligenza, lealtà imparzialità e

buona condotta per i dipendenti pubblici e prevede l'integrazione delle proprie disposizioni con i codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni.

Il codice di comportamento rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano triennale di prevenzione della corruzione di ciascuna amministrazione e va adottato dall'organo di indirizzo politico amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale è attribuito un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e monitoraggio del codice di comportamento.

L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal menzionato art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

AIRCAMPANIA SPA, sempre attenta ai valori di comportamento, in ossequio a quanto previsto per le società in controllo pubblico e gli altri enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.2, del d.lgs.33/2013, ha adottato, con deliberazione dell'Amministratore Unico pro tempore di AIR MOBILITA' SRL (oggi AIR CAMPANIA S.P.A.) n. 110 del 30/06/2021, il Codice di Comportamento dei dipendenti in attuazione del Piano triennale per la prevenzione della Corruzione, ai sensi della normativa in materia di prevenzione della corruzione, in linea con le Linee Guida n. 177/2020 di ANAC.

Il citato DPR n. 62/2013, a seguito dell'approvazione del DPR n. 81/2023, adottato in attuazione delle modifiche introdotte dal decreto legge n. 36/2022, ha subito diversi emendamenti; in particolare, il menzionato decreto ha introdotto una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social-media da parte dei dipendenti, nonché di un ulteriore articolo di richiamo all'obbligo di effettuare un ciclo formativo la cui durata ed intensità siano proporzionate al grado di responsabilità sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 102 del 15/12/2023, una revisione del "Codice di comportamento" che prevede, tra l'altro, l'adeguamento alle menzionate novelle introdotte al DPR 62/2013 dal DPR 81/2023.

La revisione ha riguardato anche l'inserimento all'interno del Codice di comportamento dell'obbligo del dipendente di sottoscrivere, una dichiarazione con cui prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettarla. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Naturalmente, tale onere afferirà, (come meglio chiarito infra – Misura05 Pantouflage) ai titolari di incarichi di cui all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013.

Il Codice di comportamento costituisce anche una integrazione del Codice Etico già approvato dalla Società unitamente al MOGC adottato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, e stabilisce i principi guida, le direttive e le prescrizioni fondamentali di comportamento che il personale deve osservare e promuovere, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale. È in corso una ulteriore revisione del citato MOGC frutto anche del sinergico e costante collegamento tra il RPCT e l'OdV.

Il ruolo centrale per il controllo ed il rispetto del Codice di Comportamento ma anche del Codice Etico fa capo alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali. Il relativo protocollo prevede la partecipazione di tutti i Dirigenti/Responsabili delle strutture aziendali che sono tenuti a far rispettare le disposizioni del Codice Etico e di Comportamento segnalando alla citata Direzione le violazioni per l'attivazione di procedimenti disciplinari conseguenti.

Come si dirà nel paragrafo dedicato alla formazione (cfr. M08), la Società prevede cicli formativi a favore dei propri dipendenti al fine di diffondere all'interno dell'Azienda i principi correlati all'etica e alla legalità.

L'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni del Codice Etico e del Codice di Comportamento è, altresì, oggetto di appositi flussi informativi standardizzati che la Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali trasmette, in collaborazione con il RPCT, all'OdV.

Azioni da intraprendere

2025: formazione su conoscenza codice di comportamento; controlli a campione da parte del RPCT sui provvedimenti disciplinari e sensibilizzazione della disciplina comportamentale.

2026: conferma della misura; modifiche al Codice di comportamento per eventuali sopravvenute novità normative.

2027: Conferma della misura.

M03) Conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 e l'art. 6 bis della l. n. 241/1990 prevedono l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (art. 97 della Costituzione). Si tratta di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale.

L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o legato a particolari legami di parentela, affinità convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*"¹ nonché quelle

¹ Il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi

in cui si manifestino “*gravi ragioni di convenienza*” secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

La violazione di tali obblighi integra comportamenti contrari ai doveri d’ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all’esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, ai sensi dell’art. 16 del d.P.R. n. 62/2013

Le Linee Guida n. 15 del 2019 approfondiscono anche l’ambito soggettivo di applicazione del principio rappresentando che la disciplina si applica a tutto il personale dipendente e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l’ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l’attività esterna.

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo. Il Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023) contiene, all’art. 16, una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all’esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici. Il menzionato articolo che ha sostituito l’art. 42 del precedente Codice (D.lgs. 50/2016) prevede, infatti, che “*Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni*”.

Il comma 3 del menzionato articolo 16 prevede che: “*Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all’ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all’esecuzione*”.

Vanno considerati anche i soggetti che intervengono nella fase esecutiva del contratto (Direttore dei lavori, Direttore dell’esecuzione, il coordinatore per la sicurezza, gli organi deputati alla nomina del Direttore dell’esecuzione/Direttore dei lavori o del RUP, ecc.). Il PNA 2022 riepiloga in apposita tabella i soggetti destinatari di tali obblighi.

Per quanto concerne l’aspetto oggettivo, l’applicazione della disciplina di che trattasi si applica ai contratti d’appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari e speciali, sia sopra che sottosoglia. L’art. si applica anche agli affidamenti gestiti mediante albi dei fornitori, con particolare riferimento agli affidamenti diretti, così come dettagliatamente previsto dalla delibera ANAC n. 377/2022 del 27 luglio 2022.

Misure di prevenzione e verifica da parte del RPCT.

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall’amministrazione e dall’obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

In attuazione dell’articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, ed art. 6 bis della legge 241/90 è allegata ad ogni relazione propositiva, la seguente dichiarazione:

tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all’ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate

“Il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza di conflitto di interessi, allo stato attuale, in relazione al citato procedimento, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e della Misura M03) del Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027”.

È fatto obbligo al responsabile del procedimento estensore del provvedimento di comunicare ogni eventuale modifica relativa al mutamento della situazione di conflitto di interesse anche se avvenuta al termine del procedimento.

Analogamente, **nelle deliberazioni, prima della parola “delibera”** è inserita la seguente clausola:

“*ravvisata la propria competenza all'adozione del presente atto ed attestata l'insussistenza di qualsivoglia conflitto, anche potenziale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 bis, l. n. 241/90 e dell'analoga misura di prevenzione contenuta nel PTPCT 2025- 2027*”

La società si impegna, altresì, a verificare a campione il rispetto delle misure nelle propositive e nelle deliberazioni adottate dalla società.

Si precisa che nel corso dell'anno 2022, il cui aggiornamento pubblicato in Società Trasparente in applicazione di quanto disposto dall'art. 25 dello Statuto ed in linea con quanto previsto dalle procure institorie conferite dall'Amministratore Unico a favore dei Dirigenti, è stato approvato un “Regolamento per l'assunzione di deliberazioni dell'Amministratore Unico, delle determinazioni dell'Amministratore Unico con funzioni di Direzione Generale e delle determinazioni dei Dirigenti”. Anche nelle determinazioni e nelle propositive predisposte dai soggetti apicali aziendali è riportata la clausola di insussistenza di conflitto di interesse parimenti a quanto illustrato per le deliberazioni dell'Amministratore Unico.

Il sistema di deleghe e procure interne, pubblicate al competente registro delle Imprese, sono state aggiornate ad aprile 2024, recependo le modifiche organizzative intervenute nel corso degli ultimi anni.

Il Codice di Comportamento pubblicato nella sezione Società Trasparente del sito aziendale, oltre a definire i doveri di comportamento che i dipendenti di AIR CAMPANIA S.P.A, stabilisce che gli operatori economici che partecipano alle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture devono dichiarare, in sede di presentazione dell'offerta/di gara, i nominativi dei titolari/legali rappresentanti, amministratori, soci/dipendenti con poteri decisionali riferiti a ciascun procedimento, al fine di consentire le opportune verifiche di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. A tali fini, il responsabile dell'area provvede a che negli atti di gara sia espressamente prevista l'apposita obbligatoria dichiarazione da parte del titolare dell'operatore economico partecipante. Unitamente alla revisione del Codice di Comportamento, come ampiamente descritto al paragrafo precedente, sono state apportate delle modifiche alle dichiarazioni accluse al codice stesso; in particolare, è stata aggiunta, tra l'altro, la dichiarazione di conoscenza il c.d. divieto di pantouflage che i dipendenti devono sottoscrivere al momento dell'assunzione ed ampliato la dichiarazione di presa visione prevedendo che al momento dell'assunzione il dipendente dichiara:

- i) di conoscere il Codice Etico” e Modello di Organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi del D. Lgs n. 231/2001;
- ii) di impegnarsi ad adottare comportamenti rispettosi dei precetti contenuti nel Codice di Comportamento riconoscendo le responsabilità connesse alle violazioni di tali regole;
- iii) di aver preso visione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Tra le numerose indicazioni fornite nelle Linee Guida del MEF, annesse alla circolare 11 agosto 2022 n. 30/2022, è ricompresa anche quella con cui si è previsto, non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi rinviando, per la nozione di titolare effettivo, alle indicazioni stabilite nella normativa in materia di anticiclaggio di cui al D.lgs. n. 231/2007.

Per i soggetti esterni, la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato va resa prima del conferimento dell'incarico di consulenza/rappresentanza in giudizio. Tali dichiarazioni, unitamente a quanto prescritto dalle linee Guida 1134/2017, sono pubblicate nell'apposita sezione di Società Trasparente e soggette al monitoraggio continuo della struttura Affari generali.

Il RPCT ha il compito di verificare l'attuazione delle misure programmate nel PTPCT e di valutarne l'adeguatezza. A tale scopo sono previsti, nel corso del corrente anno e dei successivi, maggiori interventi tesi a verificare che le dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati siano state correttamente acquisite dal responsabile dell'ufficio di appartenenza/RUP nonché tenute aggiornate dagli uffici competenti della stazione appaltante. Il RPCT interviene, in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi, anche nelle procedure di gara. In tale ipotesi, lo stesso effettua una valutazione di quanto rappresentato nella segnalazione, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto. Resta fermo che non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano - né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o nell'amministrazione. Il RPCT potrebbe essere interpellato e offrire un supporto al RUP e ai dirigenti competenti di riferimento allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.

Azioni da intraprendere:

2025: verifica a campione dell'inserimento nelle deliberazioni/determinazioni della clausola di stile sul conflitto di interessi, sulle dichiarazioni presentate dai commissari di gara sulle dichiarazioni presentate dai consulenti esterni, sulle dichiarazioni presentate dai dipendenti all'atto dell'assunzione. Eventuale aggiornamento delle dichiarazioni;

2026: conferma della misura;

2027: conferma della misura.

M04) Dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.lgs. n. 39/13), intendendosi per **“inconferibilità”** la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o di vertice amministrativo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; per **“incompatibilità”** si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la

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

Con delibera n. 833/2016, l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi del tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante le dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconfiribilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

In caso di mancate contestazioni, l'ANAC avoca a sé i poteri del RPCT e quest'ultimo è tenuto ad attenersi negli adempimenti a quanto indicato dall'ANAC, con il rischio di incorrere in contestazioni di carattere penale per non aver fatto le dovute contestazioni.

Nel caso particolare delle società pubbliche, per gli amministratori (Presidente con deleghe gestionali e Amministratore unico/delegato), come definiti dall'art. 1 c. 2 lett. l), e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato", le condizioni ostative al *conferimento* sono specificate dal D.lgs. n. 39/13: -

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconfiribilità di incarichi in caso di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla "inconfiribilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

Per i dirigenti, si applica l'art.3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconfiribilità a seguito di condanne per reati, anche con sentenza non passata in giudicato, contro la pubblica amministrazione.

A tali ipotesi di si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d. lgs. n.175/2016, ai sensi del quale «Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, *non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento*». Le situazioni di **incompatibilità per gli amministratori** sono indicate:

- all'art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il comma 2;
- all'art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrati i di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali" ed in particolare i commi 2 e 3;
- all'art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti *degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali*".

Le situazioni di **incompatibilità per i dirigenti** trova applicazione l'art. 12, relativo all'incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali. A queste ipotesi di incompatibilità, si aggiunge

quella prevista dall'art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale *“Gli amministratori della società in controllo pubblico non possono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza”*.

Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori».

In attuazione alla normativa applicabile la verifica sulla sussistenza di eventuali condizioni ostative avviene nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo (attualmente nei confronti dell'Amministratore Unico – in quanto organo monocratico), del Direttore Generale e dei Dirigenti.

AIRCAMPANIA S.P.A. ha adottato le misure necessarie ad assicurare che:

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi sopra rappresentati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità del provvedimento di conferimento dell'incarico che rappresenta condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico stesso;
- c) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità che deve essere presentata annualmente;
- d) la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013;
- e) la successiva verifica entro un congruo arco temporale che viene effettuata presso l'Ente proprietario.

I controlli a campione svolti nel 2024 dal RPCT, riportati in apposito verbale, hanno evidenziato un sostanziale rispetto della normativa; tali controlli sono volti ad accertare il rispetto delle disposizioni sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi previste dal Decreto 39/13.

Si evidenzia che annualmente è richiesta e pubblicata, ai sensi del comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 la dichiarazione di incompatibilità delle figure apicali menzionate mentre la dichiarazione di inconferibilità è richiesta, come detto, solo al momento dell'affidamento dell'incarico e rappresenta condizione essenziale per la validità dello stesso.

Nel caso in cui il RPCT dovesse rilevare la violazione delle norme sulle inconferibilità/incompatibilità è tenuto ad avviare il procedimento di contestazione sia nei confronti del soggetto che ha conferito l'incarico, sia nei confronti del soggetto cui l'incarico è stato conferito, secondo la disciplina dettata da ANAC nelle Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, Delibera n.833/2016.

I controlli effettuati nel corso del 2024 sulle dichiarazioni di incompatibilità pervenute sono stati realizzati mediante l'utilizzo della piattaforma regionale “SISTA”, alla quale accedono tutti i responsabili delle strutture della Regione Campania, nonché gli Enti e le Società partecipate, che è stata oggetto di aggiornamento nel corso del 2024, rendendo più agevole per le società generare nuove richieste e monitorare i relativi riscontri. I riscontri pervenuti hanno rappresentato l'inesistenza di cause di incompatibilità.

Nel corso del 2024, è stata formulata alla Procura della Repubblica di Avellino la richiesta del certificato del casellario giudiziale per verificare la dichiarazione del Dirigente nominato nel mese di febbraio 2024. Anche questa verifica ha avuto esito positivo.

Le dichiarazioni sono pubblicate nelle apposite sezioni di Società Trasparente e archiviate in originale presso la struttura Segreteria e Affari Generali che ne cura la pubblicazione stessa.

Le dichiarazioni di inconferibilità, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, vanno rese anche da coloro che sono stati nominati, anche con compiti di segreteria, in Commissioni di selezione per il reclutamento di personale. Tale prescrizione è inserita all'art. 35 bis del D.lgs. n.165/2001 e, pone, pertanto, delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso in quanto sono considerate funzioni ad elevato rischio di corruzione.

Anche il nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs. 36/2023) ha recepito tale disposizione all'articolo 93 prevedendo analogo divieto di nomina dei commissari di gara.

La Società ha, pertanto, predisposto apposite dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità all'atto di conferimento dell'incarico di componenti delle Commissioni di selezione e/o di gare d'appalto. Le dichiarazioni, pubblicate nell'apposita sezione di Società Trasparente, sono archiviate in originale nei fascicoli delle relative gare tenuti presso la Direzione Tecnica – UO Gare e Acquisti – e per i componenti delle commissioni di selezione presso la Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali – UO Amministrazione del personale.

Azioni da intraprendere:

2025: verifica di, a cura del RPCT, su almeno il 5% delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità acquisite nell'anno; eventuale aggiornamento dei modelli di autodichiarazione;

2026: conferma della misura;

2027: conferma della misura.

M05) Pantouflage.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di pantouflage o revolving doors .

Il divieto di pantouflage è una delle misure concernenti l'imparzialità dei funzionari pubblici e prevede una sorta di “incompatibilità successiva” che viene a determinarsi quando un dipendente, che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una pubblica amministrazione, viene successivamente assunto o inizia a collaborare, a titolo professionale, con il soggetto privato destinatario dei poteri autoritativi o negoziali. Tale misura ha il fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La misura è disciplinata nell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 (articolo introdotto dall'art.1, comma 42, lettera l Legge n.190/2012), il quale prevede che: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta*

attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo il dipendente possa, sfruttando il ruolo che ricopre all'interno della società, precostituirsi situazioni lavorative al fine di poter poi, una volta concluso il rapporto con l'amministrazione, ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.

Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico pubblico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. Ne deriva che “i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere in detto periodo attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione o dell'ente, svolta attraverso i medesimi poteri”.

La formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare l'ambito soggettivo di applicazione, il concetto di “esercizio di poteri autoritativi e negoziali”, la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri, la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto.

Ad integrazione di quanto già precisato con il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ANAC ha emanato, con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, le Linee guida in tema di c.d. divieto di pantouflage. Le Linee guida sono strutturate in **due parti**: la prima dedicata all'**ambito soggettivo e oggettivo di applicazione**; la seconda attinente invece ai **profili sanzionatori**.

Al fine di fornire ulteriori indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il suddetto divieto e a orientare le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage, le LLGG chiariscono che l'Autorità esercita una funzione consultiva, emendando pareri ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera e) della Legge n. 190/2012 e s.m.i., e una funzione di vigilanza e conseguente potere sanzionatorio, come chiarito dalla giurisprudenza sia amministrativa che di legittimità, alla luce della sussistenza di un vuoto normativo con riferimento all'autorità competente ad irrogare le relative sanzioni in materia (Cfr. Consiglio di Stato, sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019; Corte di cassazione, ordinanza n. 36593 del 25 novembre 2021).

Come specificatamente dettagliato dalle recenti e richiamate Linee Guide dell'ANAC, relativamente all'ambito soggettivo, il combinato disposto degli artt. 1, co. 2 e 21 del d.lgs. n. 39/2013 consente di ritenere che sono soggetti al divieto di *pantouflage*, con riferimento agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, i titolari degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 richiamati dall'art. 21 dello stesso decreto ovvero:

- a) gli incarichi amministrativi di vertice, di livello apicale, conferiti a soggetti interni o esterni all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- b) gli incarichi di amministratore, quali gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato;

- c) gli incarichi dirigenziali interni ed esterni.
- d) i soggetti esterni con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo.

A tal proposito, le Linee Guida chiariscono che l'occasionalità dell'attività svolta nell'ente di provenienza non influisce sull'applicazione o meno del divieto. L'Autorità ha infatti valutato che, stante la chiara formulazione della norma, è solo l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte del dipendente a costituire presupposto per l'applicazione del divieto e non anche lo svolgimento di tali poteri in forma stabile e continuativa. Ne deriva quindi che il divieto di *pantouflage* trova applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un potere autoritativo o negoziale in maniera occasionale.

Per “**poteri autoritativi e negoziali**” si intendono i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere. La normativa sul *pantouflage* è molto generica sul punto. Dunque, è importante che la valutazione sia fatta caso per caso al fine di individuare correttamente gli atti adottati nell'esercizio di quei poteri autoritativi e negoziali che costituisce il presupposto del divieto di *pantouflage* (potere esercitato e il tipo di atto emanato; ruolo ricoperto all'interno dell'amministrazione; incidenza che il soggetto ha avuto ai fini dell'adozione dell'atto finale)

Per Enti privati di destinazione, si intendono associazioni, fondazioni, federazioni con natura privatistica, imprese e studi di professionisti abilitati, ma anche studi legali e studi di ingegneria e architettura nei confronti dei quali l'ex dipendente potrebbe aver esercitato quei poteri autoritativi e negoziali che sono il presupposto per l'applicazione del divieto.

La norma, come ribadito dalle LLGG, non si applica: i) alle Società *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico; ii) agli Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti.

Attività lavorativa o professionale presso soggetti privati in destinazione

Il divieto di *pantouflage* implica, tra l'altro, che il “dipendente pubblico”, alla cessazione dal servizio, svolga “*attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione*”.

Le Linee Guida hanno precisato che il divieto di *pantouflage* presuppone lo svolgimento di prestazioni lavorative presso il “soggetto privato” in destinazione connotate dai caratteri di continuità e stabilità.

Il divieto di *pantouflage* trova applicazione alle attività professionali sia svolte a titolo oneroso e che a titolo gratuito. Secondo un'interpretazione sistematica della disciplina, è utile osservare che l'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. 165/2001, tra le sanzioni previste in caso di divieto, prevede la “restituzione dei compensi eventualmente percepiti”. L'uso dell'avverbio “eventualmente” sembra di fatto includere nel divieto anche gli incarichi gratuiti.

Il periodo di raffreddamento

La norma dispone il divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale, nei limiti di cui sopra, non a tempo indeterminato bensì solo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

In altri termini, è previsto un periodo di raffreddamento la cui durata è stata valutata idonea e sufficiente a ridurre il rischio di comportamenti non imparziali del dipendente.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Per evitare l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto, la norma prevede un periodo di raffreddamento di tre anni decorrente dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego

La seconda parte delle Linee Guida è dedicata ai **profili sanzionatori**.

Conseguenza diretta ed *ex lege* dell'accertamento degli elementi costitutivi della fattispecie di *pantouflage* è la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto (disciplina analoga a quanto accade con le delibere che accertano, all'esito di un procedimento di vigilanza, una fattispecie di inconfiribilità ai sensi del d.lgs. n. 39/2013 dichiarando la nullità dell'incarico conferito in violazione di tale disciplina).

Unitamente alle linee, ANAC, in considerazione del riconoscimento dalla giurisprudenza circa la competenza dell'Autorità ad esercitare la vigilanza in materia, garantendo l'esecuzione delle conseguenze sanzionatorie previste dall'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed attesa la necessità di disciplinare l'esercizio dell'attività di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., ha emanato apposito Regolamento.

Fermi restando, infatti, i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, le amministrazioni svolgono una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte dei propri ex dipendenti. In particolare, all'interno dell'amministrazione, si ritiene che tali verifiche siano svolte dal RPCT, anche con il necessario supporto degli uffici competenti alla luce dei compiti allo stesso attribuiti dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013.

Per tali motivi, le misure previste dalla Società sono:

- 1) previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità;
- 2) inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012; patto che è stato revisionato nel corso del 2023;
- 3) analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati o mediante apposita dichiarazione da sottoscrivere all'atto dell'affidamento dell'incarico dirigenziale, nonché mediante formale informativa sul divieto di *pantouflage* da trasmettere ai dirigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
- 4) inserimento della clausola nelle dichiarazioni che vengono sottoscritte all'atto dell'assunzione;
- 5) inserimento nel Codice di Comportamento del divieto di *pantouflage* per gli Amministratori, il

Direttore Generale, in quanto muniti di poteri gestionali, e i Dirigenti che, in base allo Statuto o a specifiche deleghe, siano titolari di poteri autoritativi o negoziali;

- 6) inserimento negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulate dall'Amministrazione, di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;

Azioni da intraprendere:

2025: attività di verifica sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT; aggiornamento documentazione per eventuali sopravvenute modifiche normative;

2026: conferma della misura;

2027: conferma della misura.

M06) Whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente della Società che segnala violazioni o irregolarità commesse nell'interesse o vantaggio dell'ente, ovvero ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione "whistleblowing" è un atto attraverso il quale si contribuisce alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della funzione sociale, sia l'azienda che il dipendente che procede alla segnalazione.

La disciplina di origine anglosassone trova ingresso nell'ordinamento con l'art. 1, co. 51, della legge 190/2012 (c.d. legge "Severino") che ha introdotto l'art. 54 bis, nel corpo del Testo unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnalava all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ancora all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferiva al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui era venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, "al fine di incentivare i medesimi dipendenti a denunciare gli illeciti rilevanti partecipando all'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*". La disciplina è stata integrata dal **decreto-legge 90/2014**, convertito nella legge 114/2014, che ha modificato l'art. 54-bis, introducendo l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni. Da allora, l'ANAC è chiamata a gestire non solo le segnalazioni provenienti dal suo interno, ma anche quelle derivanti da altre amministrazioni pubbliche.

Il 30 novembre 2017 è stata approvata la **legge 179/2017** recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" che ha colmato il vuoto normativo per i dipendenti di società in controllo pubblico e ne ha esteso l'applicazione anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi. La legge in parola introduce quindi un sistema binario, prevedendo una tutela sia per i lavoratori del settore pubblico sia per i lavoratori del settore privato. Il provvedimento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di pratiche illegali realizzate all'interno di enti pubblici e privati.

In attuazione della l. n. 179/2017 art 1 c. 5, l'ANAC ha provveduto ad adottare:

- le linee guida con delibera n. 469 del 9 giugno 2021;
- il Regolamento ANAC “sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro” approvato con Delibera n. 690/2020

Le linee guida ANAC sul whistleblowing si articolano in 3 parti: i) ambito soggettivo di applicazione dell’istituto; ii) le modalità di gestione della segnalazione e ruolo del RPCT; iii) la gestione delle segnalazioni e comunicazioni da parte dell’ANAC a cui è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell’art. 54-bis.

In linea con quanto stabilito dalla legge di attuazione, ANAC, sul proprio portale, con 2 distinti comunicati nel 2018, ha reso operativa **l’applicazione informatica whistleblower** per l’acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. In particolare, l’Autorità ha adottato il sistema di segnalazione crittografato, per tutelare la posizione del dipendente che denuncia fatti di reato.

In alternativa, vi è la possibilità di accreditarsi presso la piattaforma whistleblowingPA messa a disposizione in maniera gratuita da Transparency International (un’organizzazione non governativa). AIR CAMPANIA S.P.A. ha adottato la menzionata piattaforma.

Al fine di rafforzare il sistema di tutele dell’“informatore” che, spesso può essere indotto a non segnalare eventuali violazioni per **timore di subire ripercussioni** nella sua sfera lavorativa o personale, l’Unione europea ha adottato la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, destinata ad essere recepita in Italia entro il 2021.

La direttiva detta, tra l’altro, regole per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’UE riguardanti gli appalti, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell’ambiente, salute pubblica. Prevede, inoltre, che, entro 7 giorni dalla segnalazione, il whistleblower riceva la conferma dell’avvenuta ricezione della stessa ed entro 3 mesi dall’avviso di ricevimento della segnalazione, le procedure interne dovranno garantire un riscontro in merito alla segnalazione. Gli stessi termini valgono per le segnalazioni effettuate con canale esterno, come ad esempio all’ANAC, rispetto alle quali è ammessa un’estensione temporale di 6 mesi in casi giustificati.

Il regolamento disciplina quattro tipologie di procedimento:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del comma. 1 dell’art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del comma 6 primo periodo dell’art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (comma 6 terzo periodo dell’art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’assenza di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni (comma 6 secondo periodo dell’art. 54-bis), ovvero l’adozione di

procedure non conformi a quelle stabilite dalle linee guida ANAC e conseguente applicazione delle relative sanzioni.

La riforma approvata con il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 ha attuato la citata direttiva (UE) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante “*Disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” – prevede che possono segnalare un illecito: i) Dipendenti; ii) Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente; iii) Collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'ente; iv) Volontari e tirocinanti, anche se non retribuiti; v) Azionisti e soggetti con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza, anche di fatto.

Il Codice Etico di AIR CAMPANIA S.P.A., adeguato alle prescrizioni dettate dal menzionato Decreto Legislativo n. 24/2023, reperibile nella Sezione Società Trasparente del sito web di AIR CAMPANIA SPA nonché nella Bacheca aziendale, fornisce tutte le informazioni necessarie sulle procedure e sui presupposti per effettuare una segnalazione, sia interna che esterna, attuando, pertanto, una vera e propria campagna di comunicazione e di formazione in materia di Whistleblowing, allo scopo di diffondere una cultura della segnalazione intesa quale strumento di compliance e responsabilità sociale (Procedura e Informativa Whistleblowing).

È una procedura il cui obiettivo primario è quello di incoraggiare le segnalazioni e al tempo stesso di tutelare sia l'Azienda che il segnalante. Le eventuali segnalazioni saranno gestite, in linea con quanto previsto dalla procedura, dal RPCT.

In conformità alle disposizioni di cui alla l. 179/2017, che ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001, nonché al Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023, le segnalazioni possono essere indirizzate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza mediante la piattaforma crittografata per le segnalazioni Whistleblowing, strumento atto a garantire la riservatezza del segnalante, accessibile al seguente indirizzo, sul piano della disciplina e delle tutele di cui alla legge n.179/2017 al seguente [url::https://aircampania.it/whistleblowing/](https://aircampania.it/whistleblowing/).

AIR Campania S.P.A. ha, inoltre, attivato un sistema di messaggistica vocale collegato all'utenza telefonica fornita in dotazione al RPCT.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, la disciplina prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Resta comunque ferma la possibilità di trasmettere segnalazioni anche all'Organismo di vigilanza mediante l'apposita mail (odv@aircampania.it). Pertanto, qualora pervenissero segnalazioni in Società

alla casella di rilevanza in materia di anticorruzione, l'OdV provvede ad inoltrarle al RPCT oltre ad effettuare gli approfondimenti del caso.

Il RPCT effettuerà un'attenta analisi (le segnalazioni vengono prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa), attivando verifiche congiuntamente alla funzione Internal Audit e ai Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte, anche al fine di accertare l'efficacia dei presidi a tutela dei rischi anticorruzione ovvero di adottare ulteriori misure idonee rispetto ai fatti accertati.

Di questa attività il RPCT riferisce periodicamente all'ODV per un esame congiunto sui contenuti delle attività svolte, anche ai fini del monitoraggio previsto dei processi sensibili penalmente rilevanti ex d. lgs. n.231/2001.

Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il RPCT la sanzione pecuniaria che ANAC irroga ai sensi del menzionato Regolamento adottato da ANAC.

Nel corso del 2024 è pervenuta una segnalazione anonima che è stata gestita secondo quanto previsto dalla legge e dalla relativa procedura adottata da AIR CAMPANIA SPA e riscontrata nei termini previsti; tale segnalazione ha, altresì, formato oggetto di approfondimento nel corso di apposita riunione con l'OdV.

In materia, ANAC ha avviato una consultazione pubblica online sullo schema di nuove Linee Guida in materia di whistleblowing adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Le nuove Linee guida sono volte in particolare a fornire indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni, che - ha previsto lo stesso decreto legislativo - debbono essere approntati all'interno degli enti del settore pubblico e privato cui si applica la normativa whistleblowing per ricevere e gestire le segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Azioni da intraprendere

2025: verifica a campione segnalazioni (almeno 30%); eventuale modifica alla policy aziendale;

2026: conferma misura;

2027: conferma misura.

M07) Patto di integrità

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione.

Di qui, la precisazione dell'ANAC nel PNA 2019, in ordine al fatto che i patti di integrità potrebbero essere utilizzati per rafforzare alcune prescrizioni, in particolare, costringere i privati al rispetto dei codici di comportamento dell'ente, del divieto di pantouflage e della disciplina sul conflitto di interessi

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'ANAC ha, infatti, suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente alla dichiarazione originaria.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Le misure che possono essere previste per calmierare il rischio corruttivo sono:

- inserimento nei bandi di gara del rispetto del patto di integrità a pena di esclusione di gara;
- inserimento nel patto di integrità di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione di insussistenza/sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente;
- inserimento di apposite clausole che prevedano il rispetto del divieto di pantouflage da parte dell'operatore economico che partecipa alla gara pubblica;

L'obiettivo del PTPCT per il 2024 prevedeva l'aggiornamento del patto di integrità con l'inserimento delle clausole sopra evidenziate. Tale inserimento è stato controllato a campione acquisendo le dichiarazioni presentate dalle società partecipanti a procedure di gara.

Rating di legalità.

Con il Decreto-legge n. 1/2012 e s.m.i. è stato istituito il Rating di Legalità, ovvero un riconoscimento indicativo del grado di affidabilità legale delle imprese che si distinguono per il rispetto delle norme e per l'adozione di processi volti a garantire forme di Corporate Social Responsibility. L'assegnazione

del rating avviene da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM).

Il decreto del 20/2/2014 numero 57 emanato dal Ministero dell'Economia e dal Ministero dello Sviluppo Economico prevedeva incentivi riconosciuti alle imprese titolari del rating come una facilitazione di accesso alle gare e agli appalti pubblici e una semplificazione nell'accesso al credito bancario. Il nuovo codice degli appalti, il D.lgs. 36/2023, prevede:

- nell'art. 109 - (Reputazione dell'impresa) – che è istituito presso l'ANAC, che ne cura la gestione, un sistema digitale di monitoraggio delle prestazioni, quale elemento del fascicolo virtuale degli operatori. Il sistema è fondato su requisiti reputazionali valutati sulla base di indici qualitativi e quantitativi, oggettivi e misurabili, nonché sulla base di accertamenti definitivi, che esprimono l'affidabilità dell'impresa in fase esecutiva, il rispetto della legalità, e degli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale;
- nell'articolo 222, al comma 7, che l'ANAC collabora con l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato per la rilevazione di comportamenti aziendali meritevoli di valutazione al fine dell'attribuzione del rating di legalità delle imprese di cui all'articolo 5-ter del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27. Il rating di legalità concorre anche alla determinazione della reputazione dell'impresa di cui all'articolo sopra citato.

Il rating consiste, quindi, in una certificazione rilasciata dall'AGCM che attesta l'affidabilità legale dell'impresa, il rispetto di parametri volti a limitare e contrastare la possibilità di infiltrazioni, nella stessa realtà imprenditoriale, della criminalità organizzata, ipotesi di corruzione nonché l'affidabilità finanziaria della stessa impresa nei rapporti con finanziatori pubblici. Tutto ciò al fine di promuovere l'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale.

AIRCAMPANIA ha ottenuto, nel corso del 2024, il riconoscimento del rating di legalità con il punteggio massimo di tre stelle.

Azioni da intraprendere

2025: controlli a campione in ordine al rispetto della misura in questione;

2026: conferma della misura;

2027: conferma della misura; eventuale aggiornamento del patto di integrità per sopravvenute novità normative.

M08) Formazione

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.T.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016). Tale ruolo cruciale è confermato anche nei successivi PNA. Infatti, una formazione adeguata consente che l'attività amministrativa sia svolta da soggetti

consapevoli facendo in modo che la discrezionalità venga esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni siano opportunamente ponderate, riducendo, pertanto, il rischio di commettere illeciti anche in maniera inconsapevole.

Trattandosi di formazione obbligatoria, essa non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia-Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (*ex multis* Sezione regionale di controllo per il Friuli-Venezia Giulia n. 106/2012).

La società si impegna alla adozione di un piano di formazione annuale e triennale con percorsi di formazione sui temi della legalità, anticorruzione, trasparenza e privacy ma anche con percorsi specifici per il personale che si trova ad operare in aree a rischio, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno. La verifica sul rispetto della misura verrà fatta prendendo in considerazione le attività che saranno deliberate nel piano di formazione della società.

Nel corso del 2024 la Società ha effettuato cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, mediante l'erogazione di un corso dedicato ai dipendenti del settore Amministrativo. In particolare, il corso in materia di Anticorruzione e Trasparenza, oltre ai profili generali ha riguardato: i) il coordinamento con il MOG ed i reati presupposto previsti dal D.lgs. n. 231/2001; ii) l'approfondimento del Codice Etico e del Codice di comportamento aziendale con particolare riferimento alle modifiche introdotte dal DPR 81/2023 al DPR 62/2013; iii) l'approfondimento sull'istituto del Whistleblowing e della policy aziendale, nonché dell'istituto del pantouflage.

Per il D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, il corso ha riguardato tutto il personale amministrativo (cfr. ods n. 58 del 11.04.2023). Durante il corso è stata affrontata anche la problematica concernente le innovazioni approvate dal D.Lgs. n. 24/2023, relativamente alla tutela delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing).

Per il 2025 saranno effettuati cicli formativi dedicati alle singole aree di rischio in modo da affrontare in maniera specifica le problematiche afferenti alle singole aree ed i protocolli esistenti atti a prevenire e/o mitigare le possibilità di commissione dei reati.

M09) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio.

La rotazione ordinaria del personale rappresenta una delle misure di prevenzione più importanti previste dalla L. n. 190/2012. L' ANAC ha illustrato in diverse occasioni l'importanza che riveste la rotazione c.d. ordinaria dei dirigenti e dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo tale criterio, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

La rotazione riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

La rotazione, intesa come strumento tipico anticorruzione, è essenzialmente quella connessa all'identificazione delle aree a maggior rischio, ovvero in presenza di particolari situazioni sintomatiche

di criticità. La segregazione dei compiti rappresenta una pratica chiave nelle politiche di controllo interno e di gestione del rischio nelle organizzazioni.

Negli ultimi PTPCT, stante le difficoltà per operare una rotazione ordinaria del personale, AIR CAMPANIA ha rappresentato la volontà di perseguire una misura alternativa e, precisamente, la c.d. “segregazione” delle funzioni, attribuendo quindi a soggetti diversi, per ciascun processo, i compiti di: i) svolgere istruttorie e accertamenti; ii) adottare decisioni; iii) attuare decisioni prese; iv) effettuare verifiche e collaudi.

D'altronde, per espressa previsione da parte di ANAC *“la rotazione delle funzioni non deve tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico...”* specificando, inoltre, che *“la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.* ANAC indica quale auspicabile la misura della rotazione, contemperando la salvaguardia del buon andamento con la continuità delle attività.

La rotazione dei dirigenti e del personale presenta rilevanti profili di delicatezza dal momento che potrebbe non essere in linea con altre esigenze, anch'esse importanti e rilevanti come quelle relative al mantenimento del know-how acquisito ed alla continuità dell'azione amministrativa/gestionale che diversamente richiedono una valorizzazione delle funzioni ad elevato contenuto specialistico. Tutto ciò, anche in considerazione della particolare situazione storica che vede AIR aggiudicataria della gara per l'assegnazione del tpl nella Regione Campania (lotti 2 e 3).

La necessità di avviare un riordino del modello organizzativo deriva, come ampiamente descritto nel paragrafo dedicato al “contesto interno”, in particolar modo, dalle esigenze aziendali determinatesi in conseguenza dei diversi affidamenti emergenziali operati dalla Regione Campania che hanno comportato una lievitazione del servizio offerto e, conseguentemente, un aumento del personale.

In tale ottica ed al fine di perseguire una maggiore distribuzione delle competenze/responsabilità all'interno dell'Azienda, AIR CAMPANIA SPA, nel corso del periodo 2021/2024 ha intrapreso un processo riorganizzativo, tuttora in corso, che ha registrato:

- la nomina di 3 dirigenti nel 2022 e l'attribuzione di nuove figure apicali;
- l'approvazione di un organigramma, all'esito della fusione con AIR SPA, che tiene conto delle professionalità già esistenti e di quelle acquisite, con l'obiettivo di dar vita ad una struttura organizzativa più articolata che sia capace di gestire meglio e controllare i singoli processi produttivi, per rendere la società pienamente efficiente nella gestione del servizio pubblico affidatole. L'assegnazione delle responsabilità è stata effettuata mediante la valorizzazione delle professionalità già esistenti, attraverso concorsi interni definiti nel mese di gennaio 2024; ciò al fine di garantire, di conseguenza, una maggiore segregazione delle attribuzioni e delle responsabilità all'interno dei processi gestionali aziendali. Allo stato, le responsabilità sono distribuite, come rappresentato nella prima parte del Piano, su 6 dirigenze, ivi compresa la Direzione Generale, e sono state individuate nuove figure di responsabilità all'esito dei concorsi effettuati nel corso del 2024:
 - una nuova figura dirigenziale (dirigente Esercizio);
 - n. 2 Responsabili di Unità Complessa;
 - n. 11 Responsabili di Unità Operativa;

- n. 5 Coordinatori di ufficio.

L'individuazione delle nuove figure e l'assegnazione delle relative funzioni, a partire dal mese di febbraio 2024, ha comportato una maggiore distribuzione delle responsabilità interne tra le funzioni apicali aziendali.

Si rappresenta, inoltre, che AIR CAMPANIA SRL (ora AIR CAMPANIA SPA) aveva già avviato, ad inizio luglio 2023, ad una prima attuazione della revisione del modello organizzativo, assegnando funzioni superiori ad alcuni dipendenti aziendali, al fine di colmare alcune lacune organizzative, nelle more dell'espletamento di selezioni correlate al nuovo organigramma aziendale.

Il processo riorganizzativo prevede, anche per l'anno in corso, la definizione di nuove procedure di selezione, sia interne che esterne, tese all'individuazione di nuove figure di responsabilità previste nell'organigramma ed, allo stato, non ancora coperte.

Si dà, altresì, atto che è stata avviata una revisione/integrazione complessiva del sistema di qualità aziendale e delle relative procedure al fine di prevedere la regolazione dei processi in maniera standardizzata attribuendo le responsabilità alle posizioni organizzative individuate con la descritta riorganizzazione.

La rotazione straordinaria.

L'istituto della rotazione straordinaria è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione del personale "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area/ufficio in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità della società e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio. Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, l'ANAC ha adottato la delibera 215/2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».

La Società non prevede una vera programmazione di interventi in quanto la valutazione sull'applicazione della misura viene fatta caso per caso al verificarsi di situazione penalmente rilevanti in capo ad un dirigente/dipendente di cui l'Azienda ne sia venuto a conoscenza.



In Azienda, allo stato, non si sono registrate situazioni o condizioni giuridiche tali da determinare l'applicazione della suddetta misura.



7.1 Rappresentazione grafica della programmazione delle misure di prevenzione descritte

Misura	Tempi di Realizzazione 2025-2026-2027	Respons.	Indicatori di monitoraggio
M01) La trasparenza	<p>2025: verifica a campione sulle istanze di accesso civico pervenute e sui relativi esiti. Verifica trimestrale sull'aggiornamento del registro informatico sugli accessi agli atti.</p> <p>2026: conferma della misura; implementazione eventuali sopravvenute novità normative.</p> <p>2027: conferma della misura</p>	RPCT - Segreteria e Affari Generali	N. di accessi pervenuti alla società/esiti delle istanze
M02) Codice di comportamento	<p>2025: effettuazione corsi di formazione su conoscenza codice di comportamento; controlli a campione da parte del RPCT sui provvedimenti disciplinari e sensibilizzazione della disciplina comportamentale.</p> <p>2026: conferma della misura; modifiche al Codice di comportamento per eventuali sopravvenute novità normative.</p> <p>2027: conferma della misura.</p>	Dirigenza Risorse Umane - RPCT	Numero di dichiarazioni controllate/numero di dichiarazioni pervenute
M03) Conflitto di interessi	<p>2025: verifica a campione dell'inserimento nelle deliberazioni/determinazioni della clausola di stile sul conflitto di interessi, sulle dichiarazioni presentate dai commissari di gara; sulle dichiarazioni presentate dai consulenti esterni, sulle dichiarazioni presentate dai dipendenti all'atto dell'assunzione. Eventuale aggiornamento delle dichiarazioni</p> <p>2026: conferma della misura;</p> <p>2027: conferma della misura.</p>	RPCT	N. di dichiarazioni controllate/n. di dichiarazioni pervenute
M04) Inconferibilità/incompatibilità	<p>2025: verifica di, a cura del RPCT, su almeno il 5% delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità acquisite nell'anno; eventuale aggiornamento dei modelli di autodichiarazione;</p> <p>2026: conferma della misura;</p> <p>2027: conferma della misura.</p>	RPCT	N. dichiarazioni verificate /N. dichiarazioni acquisite
M05) Pantouflage	<p>2025: attività di verifica sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT; aggiornamento documentazione per eventuali sopravvenute modifiche normative;</p> <p>2026: conferma della misura;</p> <p>2027: conferma della misura.</p>	RPCT	N. dichiarazioni acquisite/ n. dipendenti cessati dal lavoro
M06) Whistleblowing	<p>2025: verifica a campione segnalazioni (almeno 30%);</p> <p>2026: conferma misura;</p> <p>2027: conferma misura.</p>	RPCT	Numero di segnalazioni istruite/numero di segnalazioni pervenute

Misura	Tempi di Realizzazione 2025-2026-2027	Responsabile	Indicatori di monitoraggio
M07) Il Patto di integrità	2025: controlli a campione in ordine al rispetto della misura in questione; 2026: conferma della misura; 2027: conferma della misura; eventuale aggiornamento del patto di integrità per sopravvenute novità normative.	RPCT - Gare e Acquisti	Patti di integrità/ protocolli di legalità sottoscritti.
M08) La formazione	Programmazione annuale di corsi di formazione su anticorruzione, trasparenza, etica pubblica e sul comportamento etico.	Dirigenza Risorse Umane	N. di partecipanti ad un determinato corso su numero dei dipendenti interessati
M09) Rotazione del personale	Verifica anno per anno della sussistenza delle condizioni per l'effettuazione della prescritta rotazione.	RPCT	

7.2 Monitoraggio e Riesame delle misure di prevenzione.

L'ANAC ha rappresentato in più occasioni l'importanza che la definizione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza venga accompagnata da un'attività di monitoraggio.

Monitoraggio e riesame rappresentano un elemento importante per poter accertare la corretta applicazione delle misure, secondo le modalità e i termini previsti. Anche se collegati il monitoraggio e il riesame assumono connotati diversi. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica sull'attuazione e idoneità della misura, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Il monitoraggio del RPCT consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione e dovrà essere realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT.

Alla luce delle indicazioni contenute nel PNA 2017 che puntava proprio sull'attività di verifica delle misure di prevenzione descritte nei piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPCT, in virtù delle precisazioni contenute anche nel PNA 2022, ha provveduto nel corso del 2024, al fine di garantire un'attenta verifica in termini di efficacia delle stesse, ad effettuare il monitoraggio delle menzionate misure secondo gli obiettivi prestabiliti mediante l'invio di formali comunicazioni ai relativi responsabili in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

L'attività di monitoraggio ha evidenziato un sostanziale riscontro positivo circa gli obiettivi che erano stati previsti nel PTPCT. I relativi esiti sono riportati nei verbali predisposti dal RPCT.

In linea con quanto previsto dal PNA 2022 – Allegato 2 – è stata predisposta e pubblicata una griglia allegata al presente PTPCT che individua i responsabili dell’elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, nonché la relativa tempistica; il monitoraggio delle pubblicazioni è assegnato alla struttura Affari Generali, frutto come detto dell’organigramma approvato nel 2023, che supporta il RPCT nelle attività afferenti all’implementazione ed il monitoraggio degli obiettivi del PTPCT.

Ai sensi dell’articolo 1, comma 14, della legge n.190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno, il RPCT deve predisporre una Relazione annuale che riporta il rendiconto sull’efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPCT. A tal fine l’Autorità pubblica la scheda standard che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della Relazione prevista dall’art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione sull’efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione.

Il termine per la redazione e pubblicazione della Relazione Annuale RPCT anno 2024 è stato prorogato, con comunicato del Presidente di ANAC del 29 ottobre 2024, al 31 gennaio 2025. AIR CAMPANIA SPA ha provveduto alla pubblicazione della citata relazione nella apposita sezione di Società trasparente.

7.3 Verifica straordinaria sugli obblighi di pubblicazione a cura del RPCT.

Azioni da intraprendere

2025: attività di verifica a cura del RPCT a campione su almeno 5 sezioni della società Trasparente.

2026: attività di verifica a cura del RPCT a campione su almeno 5 sezioni della società Trasparente.

2027: attività di verifica a cura del RPCT a campione su almeno 5 sezioni della società Trasparente.

PARTE II

9. La Trasparenza Amministrativa

Il legislatore con il d.lgs. n. 33/2013, ha previsto che nel PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

La riforma della normativa sulla trasparenza operata con il D.lgs. n. 97/2016, che ha modificato parte del D.lgs. n. 33/2013 e della L. 190/2012, mira ad introdurre in Italia un vero e proprio *Freedom of Information Act* (FOIA), in analogia a quanto fatto nei Paesi del Nord Europa ed anglosassoni, richiedendo un profondo ripensamento delle modalità operative e mettendo la trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione al centro della propria attività. Il menzionato decreto ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*».

L'elemento più rilevante della riforma, tale da indurre le amministrazioni a modificare organizzazione e comportamenti, consiste nel c.d. ampliamento per quanto concerne i casi di ricorso all'accesso civico, che diviene diritto di ogni cittadino di pretendere la pubblicazione nei siti istituzionali degli atti e delle informazioni da rendere obbligatoriamente pubblici e ottenere gratuitamente l'accesso a dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'art 2 bis, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti (art 2 c. 1, d.lgs. n. 33/13).

Le società controllate dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.2 bis, c.2 lett. b del rinnovato D.lgs.33/13, devono adempiere integralmente agli obblighi sulla Trasparenza, analogamente agli Enti Pubblici. L'art. 20 del D.Lgs.175/2016 “*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*” prevede, infatti, che “Le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33; l'art. 19 “*Gestione del Personale*” sancisce che, in caso di mancata pubblicazione sul sito istituzionale dei provvedimenti previsti al comma 2 viene estesa l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs.33/2013 art. 22, comma 4, 46 e 47. Gli obblighi di Trasparenza rappresentano un presidio di particolare rilevanza per la prevenzione della corruzione e si esprimono in termini di “*accessibilità totale*”. Ne deriva che, le società pubbliche, nei limiti indicati dall'art 2 bis, sono tenute ad attuare la disciplina sulla trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito sia garantendo l'accesso civico “*semplice*” e “*generalizzato*” a dati, documenti detenuti dalla società e relativi all'organizzazione e all'attività svolte.

A tal proposito, AIR CAMPANIA SPA, si è dotata di un Regolamento, che consente di distinguere le 3 tipologie di accesso di cui ad oggi può usufruire l'utente: accesso civico “*semplice*”, “*generalizzato*” e documentale ex l. n. 241/'90 e di un registro degli accessi. Nel mese di novembre 2023 è stata approvata la revisione del citato regolamento che, unitamente alla modulistica ad esso allegata, anch'essa oggetto di opportuni emendamenti, è pubblicato nell'apposita sezione “*Altri contenuti*” di Società Trasparente.

La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti avviene secondo le scadenze previste dal d.lgs. 33/2013 e s.m.i. L'art. 43 commi 3 e 4 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i. stabilisce che i *Dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.*

L'ANAC, con la Delibera n. 1134/2017 - *“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”*-, è intervenuta a ridefinire il perimetro di applicazione della normativa in materia di anticorruzione e, soprattutto, di trasparenza, recependo le numerose e significative innovazioni normative e fornendo, in allegato alle Linee Guida, una Tabella contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione per le Società a controllo pubblico, così rendendo in concreto quella verifica di “compatibilità” prevista dal novellato art. 2 bis, comma 2, del d. lgs. n.33/2013.

La legge 29 luglio 2021, n. 108, ha modificato il comma 1 dell'art.29 del Codice dei Contratti pubblici recante «Principi in materia di trasparenza», estendendo l'obbligo di pubblicazione ai provvedimenti di approvazione e autorizzazione relativi alla fase esecutiva.

Nell'Allegato 9 del PNA 2022, approvato con delibera ANAC del 17/01/2023 n. 7, l'Autorità ha ridefinito l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sottosezione *“Bandi di gara e contratti”*, sostitutivo dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

Per i contratti pubblici, il nuovo codice dei contratti, approvato con D.Lgs. 36/2023, ha introdotto rilevanti modifiche in materia di trasparenza dei dati e delle informazioni relative a questo settore dell'attività amministrativa, basate sulla valorizzazione del principio dell'unicità dell'invio in base al quale ciascun dato è fornito una sola volta ad un solo sistema informativo. anche alla luce dell'introduzione nel nuovo Codice del principio del risultato e del dovere di accountability ad esso correlato.

La digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici si applica a tutti i contratti sottoposti alla disciplina del Codice, ossia contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, nei settori ordinari e nei settori speciali e comporta che le fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione vengano gestite mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Di conseguenza, una stazione appaltante o un ente concedente che intende affidare un contratto di appalto o concessione, di qualunque importo, deve ricorrere ad una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata per provvedere a tale affidamento. Di conseguenza, la comunicazione alla BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici) da parte di ciascuna stazione appaltante di dati per i quali la legge impone anche l'obbligo di pubblicazione per finalità di trasparenza costituisce anche assolvimento di tale obbligo, essendo onere di ANAC garantire la pubblicazione in formato aperto dei dati ricevuti dalle singole stazioni appaltanti. Le stazioni appaltanti devono assicurare il collegamento tra la loro sezione *“Società trasparente”* del sito e la BDNCP.

ANAC, con la delibera n. 261 del 20 giugno 2023, ha individuato le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche.

L'allegato 1 alla deliberazione n. 264 del 20.6.2023, come modificato dalla delibera 601 del 19 dicembre 2023, adottata in attuazione dell'art. 28, comma 4, del Codice dei contratti pubblici, individua gli atti,

dati e informazioni per i quali non sussiste alcun obbligo di comunicazione alla BNDPC. Pertanto, gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici dovranno essere adempiuti:

- per tutti i dati oggetto di comunicazione alla BDNCP, attraverso l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Società trasparente", sotto-sezione "*Bandi di gara e contratti*", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi al ciclo di vita del contratto, previamente comunicati alla BDNCP e da questa resi pubblici, secondo le modalità indicate nella medesima deliberazione;
- per gli atti, i dati e le informazioni che non debbono essere comunicati alla BDNCP, come analiticamente individuati nel menzionato allegato 1, attraverso la loro pubblicazione tempestiva in formato aperto a cura della stazione appaltante nella sezione del sito "Società Trasparente", sotto-sezione "*Bandi di gara e contratti*".

ANAC, con la Delibera n. 495 del 25.09.2024, ha approvato nuovi schemi di pubblicazione per favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione Società/Amministrazione Trasparente dei portali istituzionali. Il periodo transitorio è di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in Società/Amministrazione Trasparente. ANAC ha, altresì, approvato le Istruzioni operative, con raccomandazioni per l'inserimento dei dati nelle sottosezioni di Società Trasparente.

I nuovi schemi approvati sono:

- utilizzo delle risorse pubbliche;
- organizzazione delle amministrazioni;
- controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.

Contestualmente, l'ANAC ha reso disponibili ulteriori 10 schemi, non ancora definitivi, per una sperimentazione di 12 mesi, su base volontaria; ciò al fine di consentire all'Autorità di perfezionare i sotto riportati schemi alla luce dell'esperienza pilota da parte delle amministrazioni/enti che avranno aderito spontaneamente alla sperimentazione. Gli schemi sono:

- atti di carattere normativo e amministrativo generale;
- valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale;
- provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi;
- atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati;
- bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi;
- servizi erogati;
- procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati;
- informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici;
- trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio;

- interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente.

Il PNA 2022 stabilisce, altresì, che nella sottosezione Trasparenza debba essere inserita apposito schema riportante, per ogni adempimento, i responsabili della elaborazione e trasmissione e pubblicazione dei dati, nonché la relativa tempistica. Al riguardo è stata predisposta una matrice (Allegato 2 “Trasparenza – Obblighi di pubblicazione”). Detto allegato rappresenta anche il termine di scadenza per l’aggiornamento dei dati, la durata della pubblicazione ed il monitoraggio con l’indicazione delle scadenze ed il responsabile del monitoraggio stesso.

In linea di massima sono stati individuati quali “responsabili del dato” i dirigenti/figure apicali aziendali. Tali figure, nell’ambito delle materie di propria competenza, assicurano il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate nella sezione “società trasparente” del sito aziendale. La pubblicazione e l’aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti avviene secondo la tempistica prevista dalla citata delibera ANAC 1134/2017, 1310/2016, 7/2023 e 264/2023. La matrice allegata al presente piano recepisce le variazioni intercorse all’organigramma aziendale e prevede la rielaborazione delle responsabilità afferenti alle pubblicazioni dei dati in linea con le indicazioni di ANAC recependo le modifiche introdotte dalle già citate delibere ANAC nn. 261 e 264.

Tutti i Responsabili delle singole Strutture Aziendali sono tenuti a garantire l’assolvimento delle attività di Prevenzione della corruzione ed il tempestivo e regolare flusso di informazioni, per la parte di propria competenza, da pubblicare, a cura del settore Affari Generali che svolge attività di supporto al RPCT. I dati afferenti le procedure di gara e gli affidamenti di lavori e forniture di beni e servizi, nonché le informazioni afferenti alle selezioni del personale, sono pubblicati rispettivamente dal settore Gare e Acquisti e dalla Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali.

L’identificazione di risorse umane Responsabili o “Incaricate” della responsabilità dei dati da pubblicare rappresenta un elemento imprescindibile per giungere ad un efficiente livello di gestione del sistema della Trasparenza. Il sistema organizzativo per assicurare la trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, si fonda sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti.

Come descritto nel presente Piano Triennale, la Società è stata interessata di n. 3 affidamenti emergenziali da parte della Regione Campania nel 2021 di servizi minimi di TPL (linee ex CLP relative al bacino di Caserta, linee ex SCAI srl già Buonotourist srl relative al bacino di Salerno, linee ex Angelo Iorio relative al comune di Morcone), con successiva assunzione di circa 480 dipendenti, nonché un nuovo affidamento nel 2022 delle linee ex CTP SpA ed assunzione di n. 217 dipendenti a tempo indeterminato e n. 47 unità a tempo determinato, che non hanno agevolato la definizione di un organigramma proprio per la continua evoluzione dell’assetto organizzativo.

In tale ottica ed al fine di perseguire una maggiore distribuzione delle competenze/responsabilità all’interno dell’Azienda, AIR CAMPANIA SPA, nel corso 2024, ha continuato, come detto, il processo riorganizzativo, avviato negli anni scorsi, che aveva registrato la nomina di 3 dirigenti nel 2022, una nell’anno 2024 e l’attribuzione di nuove figure apicali. L’organigramma approvato, all’esito della fusione con AIR SPA, tiene conto delle professionalità già esistenti e di quelle acquisite, con l’obiettivo di dar vita ad una struttura organizzativa più articolata che sia capace di gestire meglio e controllare i singoli processi produttivi, per rendere la società pienamente efficiente nella gestione del servizio pubblico affidatole. Allo stato, le responsabilità sono distribuite su 6 dirigenze, ivi compresa la Direzione Generale, e sono state individuate nuove figure di responsabilità.

8.1 Obblighi di pubblicazione

Tra i principali obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 ricadenti sulla Società si riportano:

- **L'istituto dell'accesso civico** - Mediante la sostituzione dell'art. 2, comma 1, è stato ridefinito ed ampliato l'ambito oggettivo del D.lgs. n. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati. In base a quanto previsto dall' art 1 c. 9, lett. f) della L. n. 190/12 e dall' art 7 bis c. 3 del d.lgs. n. 33/13, la società curerà anche la pubblicazione di dati ulteriori, espressione delle caratteristiche strutturali e funzionali della stessa. Sul sito aziendale nella apposita sezione "Società Trasparente" (Altri contenuti/Accesso civico) sono stati pubblicati i modelli per la presentazione delle richieste di accesso civico semplice e generalizzato. È stato predisposto anche un registro degli accessi in cui sono riportate le richieste pervenute. Si rappresenta che per il 2023 non è pervenuta alcuna richiesta di accesso civico.
- **Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (art. 10)** –. È stata prevista la soppressione dell'obbligo, per le P.A., di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ("PTTI"), demandando a ciascuna P.A. il compito di indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione ("PTPC"), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12)** - Si amplia il novero dei dati di carattere normativo e amministrativo generale oggetto di pubblicazione obbligatoria ai documenti strategico gestionali e ai riferimenti normativi su organizzazione e attività, oltre ai codici di condotta codice etico dell'Ente pubblico.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14)**

In linea di continuità con quanto previsto dalla determinazione n. 8/15, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione o governo, sono tenuti a pubblicare i dati di cui al c. 1, lettere da a) ad f). L'obbligo afferisce tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all'organizzazione e all'attività della società cui sono preposti e della quale definiscono obiettivi e programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Il riferimento è al consiglio di amministrazione o ad altro organo con funzioni equivalenti. Quanto alla dirigenza, occorre distinguere la posizione dei direttori generali richiamata dall'art 12 della l. n. 441/1982 cui l'art 14 rinvia dotati di poteri decisionali a cui compete l'adozione di atti di gestione, da quella della c.d. dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione, affidati, invece, all'organo di indirizzo o alla direzione generale. Per tali motivi, ai primi si considerano applicabili gli

obblighi di trasparenza indicati all'art. 14 c. 1, lett. da a) ad f), mentre, ai dirigenti ordinari, troveranno applicazione solo gli obblighi declinati al c. 1, lett. da a) ad e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f).

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza (art. 15)** – Sussiste l'obbligo, per le società a controllo pubblico, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e loro controllate, di pubblicare, entro 30 giorni dal conferimento, i dati relativi agli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali. La pubblicazione di tali informazioni è condizione di efficacia per il pagamento, ed in caso di omessa o parziale pubblicazione sono soggetti al pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta sia il soggetto responsabile della mancata pubblicazione che il soggetto che ha effettuato il pagamento. In particolare, vanno pubblicati: oggetto della prestazione, ragione dell'incarico, durata dell'incarico, compenso, curriculum vitae e procedura di selezione utilizzata per la scelta del contraente.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32)** - Si estende ai gestori di pubblici servizi l'obbligo di pubblicazione della carta dei servizi o del documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37)** – È stato sancito l'obbligo per le stazioni appaltanti di pubblicare:
 - a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012.
 - b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 36/2023 che, come rappresentato ampiamente, ha cambiato le modalità e le informazioni e da pubblicare in "Società Trasparente".
- **Responsabile per la trasparenza (art. 43)** - In conseguenza della soppressione dell'obbligo di redazione del P'ITI, viene modificato anche l'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, che individua i compiti del responsabile per la trasparenza. Si estende inoltre ai dirigenti responsabili il compito di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

A tali previsioni, vanno aggiunte quelle contenute nel D.lgs. n. 175/16 ***“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”***. Il decreto parte dal considerare che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti ed introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione di seguito riassunti, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute, in particolare negli artt 22 c.4, 46, 47 c. 2 del d.lgs. n. 33/13:

- a) I provvedimenti con cui le società in controllo pubblico stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale;
- b) I provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, incluse quelle del personale;
- c) I provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle

spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Le sanzioni consistono:

Nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell'amministrazione controllante (art 22 c. 4, d.lgs. n. 33/13);

Nell'attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale responsabilità per danno all'immagine e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili (art. 46).

I Responsabili della trasmissione, comunicazione e pubblicazione dati, documenti ed informazioni.

Ciascun Dirigente Responsabile di settore è tenuto, come detto, per il settore di propria competenza, a trasmettere al soggetto Responsabile della pubblicazione (Affari Generali) nei tempi e nelle modalità richieste dalle vigenti disposizioni, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella Sezione "**Società Trasparente**". Come evidenziato nella matrice (Allegato 2 "Trasparenza – Obblighi di pubblicazione"), i dati afferenti la sottosezione "*Bandi di gara e contratti*" e "*Selezione del Personale*" sono pubblicati a cura del settore competente.

Il RPCT, coadiuvato dalla struttura Affari generali, effettua il monitoraggio periodico della completezza, correttezza e tempestività dei dati pubblicati, segnalando anomalie e difformità alle figure responsabili per il relativo adempimento, ciò, al fine di consentire una più agevole disamina della situazione all'interno della Società. Nel presente piano è stata prevista un'apposita verifica straordinaria sugli obblighi di pubblicazioni il cui verbale sarà pubblicato in "Società trasparente" nella sezione "altri contenuti".

Con la delibera 7 del 17/01/2023 (PNA 2022), ANAC è intervenuta ribadendo la necessità, da parte delle stazioni appaltanti, di pubblicare atti, dati e informazioni che afferiscono ad ogni tipologia di appalto di servizi, forniture, lavori e opere, e ad ogni fase, dalla programmazione alla scelta del contraente, dall'aggiudicazione fino all'esecuzione del contratto. Nella fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, poi, va senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione.

La disciplina normativa che prevede obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene nelle norme contenute nella L. n. 190/2012 e nel suo decreto attuativo in materia di trasparenza, nonché nel Codice dei contratti pubblici.

Le stazioni appaltanti sono in ogni caso tenute a pubblicare: i) la struttura proponente; ii) l'oggetto del bando; iii) l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; iv) l'aggiudicatario; v) l'importo di aggiudicazione; vi) i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; vii) l'importo liquidato.

10. Le Misure per garantire l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Con l'accesso civico è stata riconosciuta la partecipazione e la collaborazione diretta del cittadino-utente. L'attivazione di questo strumento di tutela diffusa non richiedeva una motivazione, era gratuita e non presupponeva una situazione legittimante in capo all'istante. L'amministrazione era tenuta a rispondere entro 30 giorni e a procedere alla pubblicazione sul sito di quanto richiesto, con evidente

beneficio non solo per il richiedente, ma anche per l'intera collettività.

Oggi, invece, a seguito della riforma ad opera dell'art. 6 del precitato d.lgs. n. 97/16 e, in considerazione dell'obiettivo del c.d. FOIA, ovvero quello di consentire l'accesso ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni per i quali non vi fosse l'obbligo della pubblicazione, è consentito *“a chiunque senza motivazione di accedere ai dati e documenti detenuti dalle amministrazioni pubbliche, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”*, (art 5 c. 2, d.lgs. n. 33/13).

Il primo elemento da cogliere è che l'accesso civico non ha più solo come presupposto l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, ma è utilizzabile da chiunque senza motivazione sui dati e sui documenti detenuti dalla P.A. ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo “reattivo” alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo “proattivo” realizzata grazie alla pubblicazione sui siti istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico c.d. generalizzato non richiede una situazione legittimante in capo all'istante e non richiede una motivazione oltre ad essere gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali (c.d. diritti di segreteria).

Ai sensi del c. 3 del medesimo articolo, l'istanza può essere trasmessa per via telematica e le istanze presentate per via telematica sono valide se:

- sottoscritte mediante firma digitale;
- l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale, nonché carta di identità elettronica;
- sono state sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità;
- trasmesse dall'istante mediante la propria PEC.

Resta salva la possibilità di presentare l'istanza anche a mezzo posta, fax o direttamente presso i seguenti uffici:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione “Società Trasparente” del sito istituzionale;
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia ad oggetto dati, documenti, informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in base al d.lgs. n. 33/13.

AIRCAMPANIA S.P.A. ha pubblicato sul sito istituzionale aziendale nella sezione “Società Trasparente” modelli tipo per provvedere alla richiesta di accesso civico semplice e generalizzato.

Il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico **“semplice”** finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati previsti normativamente. Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala all'ufficio di disciplina, al vertice politico i casi in cui la richiesta di accesso

civico riguarda dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione.

Le risposte all'istanza di accesso civico di cui all'art. 5 c. 2 (accesso generalizzato), saranno date al cittadino direttamente dal settore competente che detiene gli atti; laddove la richiesta coinvolga più settori, il riscontro sarà dato da quello che detiene il provvedimento finale.

Con riferimento all'accesso civico **generalizzato**, il RPCT riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta.

In materia, come detto, AIR CAMPANIA S.P.A. ha approvato la revisione del Regolamento per l'accesso agli atti.

11. Monitoraggi

Il RPCT, coadiuvato dalla struttura Affari Generali, esegue il monitoraggio circa il rispetto degli obblighi di trasparenza da parte dei Responsabili. Le verifiche effettuate sono a campione e sono documentate in appositi verbali semestrali. Nel caso in cui riscontri inadempimenti o irregolarità nella pubblicazione dei documenti, dati e informazioni provvede a sollecitarne la regolarizzazione anche mediante solleciti formali.

La matrice – allegato 2 – riporta anche la tempistica entro la quale devono essere effettuate le pubblicazioni in Società Trasparente. Si intende per:

- “aggiornamento tempestivo”, l'obbligo di procedere alla pubblicazione, di norma, entro i 15/30 giorni decorrenti dal momento in cui è disponibile il documento, dato o informazione;
- “trimestrale”, “semestrale” o “annuale”, la pubblicazione deve avvenire nei 15/30 giorni successivi alla scadenza rispettivamente del trimestre, semestrale o dell'annualità.

La durata ordinaria della pubblicazione è di cinque anni, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi. Decorsi i termini di legge, gli atti, i dati e le informazioni non sono più conservati nella sezione archivio del sito e restano accessibili ai sensi dell'art. 5 del d. lgs. n.33/2013.

L'obbligo di tenere aggiornato il dato non comporta necessariamente la sua modifica alla scadenza, essendo a volte sufficiente controllare che l'informazione già pubblicata risulti attuale.

Per l'anno 2024 il monitoraggio ha avuto una cadenza quadrimestrale come stabilito dall'organo di indirizzo politico, nel corso del 2024 saranno svolti con cadenza quadrimestrale.

Nel corso del 2024 ciascun Responsabile è stato sensibilizzato mediante mail/interlocuzioni tra il RPCT/Settore a supporto ed i singoli Responsabili.

I monitoraggi hanno fornito le informazioni utili per intervenire in maniera da assicurare un miglioramento sia della quantità delle informazioni pubblicate e sia nelle modalità in modo da essere sempre più aderenti alle prescrizioni di ANAC. In particolare, nel corso del 2024 sono state formalizzate richieste ai vari responsabili tese al rispetto della modalità richieste per la pubblicazione dei dati in quanto non sempre utilizzano il formato aperto intervenendo, altresì, nei casi in cui i dati non venivano pubblicati nei tempi richiesti. Il monitoraggio ha evidenziato miglioramenti rispetto agli anni precedenti.

12. Attestazione OIV o soggetto analogo.

La delibera n.1134/2017 di ANAC evidenzia la necessità di individuare nelle società il soggetto più idoneo a svolgere i compiti propri dell'OIV nelle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 1 co. 8 bis della legge n.190/2012 e, in particolare, la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione.

Per quanto concerne lo svolgimento di tale funzione, l'AIR CAMPANIA S.P.A. ha conferito incarico all'Organismo di Vigilanza, nominato nel 2023, di attestare il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati che annualmente l'ANAC impone con specifica delibera indicando quali sezioni sono oggetto di controllo ed operando una scelta sulla base di criteri di rotazione e gradualità rispetto agli anni precedenti, nonché di valutazioni in ordine alla rilevanza sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche e sull'efficace perseguimento delle funzioni istituzionali. ANAC indica, altresì, la data entro cui gli OdV devono procedere all'attestazione che, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, va pubblicata nella sezione "Società trasparente".

Con delibera n. 203 del 17.05.2023, ANAC per la prima volta ha stabilito che gli OdV procedono ad effettuare l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione utilizzando apposita applicazione web messa a disposizione sul sito dell'Autorità.

In data 23 aprile 2024 è stata pubblicata la Delibera ANAC n. 213, avente oggetto "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità", che illustra gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione, rilevando lo stato delle pubblicazioni al 31.05.2024 di alcune precise sotto-sezioni di "Società Trasparente".

L'OdV non ha rilevato carenze nella pubblicazione è stata inserita sul sito istituzionale aziendale nella sezione "Società Trasparente" - "Controlli e rilievi sull'amministrazione" sotto-sezione "Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV" - "Atti dell'organo di controllo che svolge le funzioni di OIV".

13. La Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all'Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Al riguardo, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati – RPD (DPO) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali. Nel corso dell'anno sono intercorse diverse interlocuzioni tese a definire, per particolari tematiche, il giusto equilibrio tra le esigenze di trasparenza e quelle di riservatezza tutelate dal GDPR.

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 094 del 14.11.2023, è stato nominato l'avv. Salvatore Coppola di Ferrandina (Matera) quale DPO di AIR CAMPANIA S.P.A.; la durata dell'incarico è fissata in anni tre - sino al 12.11.2026 - conformemente a quanto indicato nel provvedimento del Garante della Privacy n. 186 del 29.04.2021.

14. Società Trasparente.

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 è presente sul sito aziendale una apposita sezione di consultazione denominata "Società trasparente" in cui vengono pubblicate tutte le informazioni oggetto di trasparenza previste, in particolare, dalla delibera ANAC n.1134 del 8 novembre 2017, modificata dalla deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023 (PNA2022) che, con l'allegato 9 aveva rideterminato gli obblighi di trasparenza relativamente ai contratti pubblici. Come ampiamente rappresentato nel presente piano (infra par. 8 "La Trasparenza Amministrativa") il nuovo codice dei contratti, approvato con D.Lgs. 36/2023, ha introdotto rilevanti modifiche in materia di trasparenza dei dati e delle informazioni relative a questo settore dell'attività amministrativa.

L'allegato 1 alla deliberazione n. 264 del 20.6.2023, come modificato dalla delibera 601 del 19 dicembre 2023, adottata in attuazione dell'art. 28, comma 4, del Codice, individua gli atti, dati e informazioni per i quali non sussiste alcun obbligo di comunicazione alla BNDPCP.

Come già operato per il precedente piano, in linea con le prescrizioni sopra citate, è stata predisposta e pubblicata apposita griglia allegata al presente PTPCT che individua i responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, nonché la relativa tempistica.

15. Entrata in vigore del PTPCT 2025 - 2027

Il piano entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Società Trasparente/Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione e in Disposizioni Generali.

16. Divulgazione del Piano.

Il presente documento viene trasmesso alla Regione Campania, che detiene l'intero capitale sociale e vigila sulla Società.

Il Piano viene, altresì, trasmesso agli organi di controllo (Collegio Sindacale, Revisore Legale e OdV).

I dipendenti sono informati della pubblicazione del piano triennale mediante apposita comunicazione pubblicata secondo le procedure interne aziendali. Per una maggiore diffusione e facilità di consultazione il piano triennale è pubblicato anche sul portale interno "Bacheca aziendale".

ALLEGATO 1: MAPPATURA DEI PROCESSI

ALLEGATO 2: TRASPARENZA - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE