

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2023-2026



Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione ed adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente"



Via delle Acque Acidule 3
38024 Peio Fonti (TN)
Tel. (+39) 0463 753226
Fax (+39) 0463 743207
info@termepejo.it
www.termepejo.it
C.F. e P.IVA 02029900228



INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Il profilo della società	3
1.2 La legge 190/2012 e il sistema di prevenzione.....	6
1.3 Il rischio corruzione nello spirito della legge	6
1.4 Gli adempimenti delle società partecipate dalla PA	8
2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C	10
3. GESTIONE DEL RISCHIO	11
3.1 Le aree di rischio obbligatorie	11
3.2 Altre aree di rischio	12
3.3 Modalità di valutazione delle aree di rischio	12
3.4 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi	14
4. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	17
5. CODICI DI COMPORTAMENTO	18
6. TRASPARENZA	20
7. ALTRE INIZIATIVE	21
7.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale	21
7.2 Adozione di misure per la tutela del whistleblower	22
7.3 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti.....	24



7.4 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	24
7.5 Sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti	25
7.6 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito della erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	26
7.7 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	26
7.8 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive	26
7.9 Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C. con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	27
7.10 Rispetto del concetto di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica in relazione alla redazione del presente P.T.P.C.	29



1. INTRODUZIONE

1.1 IL PROFILO DELLA SOCIETÀ

La gestione delle Terme di Pejo è pubblica ed è affidata alla “Pejo Terme Natura S.r.l.” che è stata appositamente costituita il 24 maggio 2007 con delibera n°25 del Consiglio Comunale di Pejo ed è una società “in House” a responsabilità limitata con un unico socio il Comune di Pejo. Le Terme di Pejo sono da sempre di proprietà del Comune di Pejo che ha valutato l’opportunità di realizzare una gestione diretta del centro termale stesso mediante un’apposita società interamente partecipata dal Comune, amministrata da persone di approvata professionalità, nella convinzione che è necessario perseguire un rinnovamento complessivo della struttura a servizio della località. La gestione pubblica delle terme è finalizzata alla creazione di un “turismo completo”, che unisca le peculiarità e le opportunità che la Val di Pejo è in grado di fornire. Confidando per prima cosa nel grande potenziale che il turismo di Pejo può offrire, l’obiettivo generale è la creazione di un territorio competitivo che sappia valorizzare tutte le sue risorse e opportunità in vista di una futura crescita qualitativa e quantitativa. Si comprende in tal modo la necessità di migliorare l’offerta del “prodotto Pejo” presentando migliori servizi per gli utenti. È in quest’ottica che si inserisce la volontà di ottenere un potenziamento dell’offerta del centro termale, con adeguamento ed ampliamento della struttura in continuità di gestione e senza interruzioni all’erogazione dei servizi, attuabile solo con una gestione diretta ed in totale sinergia a collaborazione tra proprietà e gestione.



I motivi che hanno portato alla gestione pubblica del complesso termale sono quindi da ricondurre a:

- la natura pubblica del prodotto termale stesso, che è difficile, se non addirittura impossibile, gestire con criteri privatistici che possano essere sufficientemente compatibili con finalità del pubblico interesse generale e complessivo. Il servizio termale, essendo un bene collettivo, fa sì che l'obiettivo prioritario dell'Amministrazione Comunale proprietario, sia quello di assicurare un servizio termale funzionale, efficiente e di qualità;
- il fatto che in molte località termali presenti nella realtà trentina è preferita la soluzione della gestione diretta che permette di ottenere buoni risultati e un servizio di qualità apprezzato dai clienti.

A tale scopo la "mission" aziendale della "Pejo Terme Natura s.r.l.", finalizzata alla gestione di attività inerenti alla prestazione di servizi pubblici nel Comune di Pejo e alla gestione dell'attività del centro termale di Pejo Fonti, persegue i seguenti obiettivi:

- incentivare lo sviluppo turistico del territorio valorizzando le specificità terapeutiche delle tre acque minerali sia in ambito riabilitativo che preventivo;
- individuare gli elementi fondanti della proposta terapeutica attuale e programmare una possibile estensione dell'offerta mediante l'introduzione di nuove tecniche ed applicazioni idrotermali;
- integrare l'offerta di cura e di benessere con le proposte della località turistica della Val di Pejo.

La Pejo Terme Natura s.r.l. impronta la sua attività al rispetto:

- delle persone;
- dell'etica del lavoro;
- dell'etica dell'accoglienza;



- dell'ambiente.

La società Pejo Terme Natura S.r.l. persegue i seguenti obiettivi a cui è vincolata dal contratto di concessione del servizio con il Comune di Pejo:

- lo sfruttamento delle risorse idrogeologiche presenti sul territorio e l'ampliamento dell'offerta termale;
- la realizzazione di studi e ricerche scientifiche volte ad individuare la validità terapeutica dei trattamenti e l'adozione di nuove tecniche applicative;
- lo sviluppo di trattamenti complementari a quelli termali finalizzati al miglioramento del benessere psico-fisico;
- la promozione dei servizi termali nell'ambito di una proposta complessiva che include le risorse naturalistiche, le attività culturali, le tradizioni locali e volta allo sviluppo di un turismo fortemente caratterizzato dalle specificità territoriali;
- l'attività di co-marketing finalizzata alla collaborazione con altre organizzazioni locali (termali e non), ed all'associazione dell'immagine delle Terme di Pejo con altre realtà territoriali;
- la promozione dell'occupazione e lo sviluppo delle attività produttive indotte;
- il miglioramento del livello qualitativo attraverso standard organizzativi più evoluti e razionalizzazione dei processi produttivi;
- la realizzazione di programmi di formazione continua rivolta agli addetti alle varie mansioni.

Recentemente la Pejo Terme Natura s.r.l. ha ottenuto la certificazione di conformità alle norme UNI EN ISO 9001 circa l'erogazione di un servizio di qualità nell'area wellness dello stabilimento termale.



1.2 LA LEGGE 190/2012 E IL SISTEMA DI PREVENZIONE

Con l'emanazione della legge n. 190 del 06/11/2012, entrata in vigore il 28/11/2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte (in particolare, il G.R.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U.), con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione e delle società partecipate.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani territoriali anticorruzione (PTPC) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna. Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

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

1.3 IL RISCHIO CORRUZIONE NELLO SPIRITO DELLA LEGGE

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo



delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale artt. da 314 a 360, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. 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, valorizzando l'accountability con i cittadini, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors) - D.Lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.Lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti (c. 17 art.1 Legge 190/2012).

E inoltre:

- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).



1.4 GLI ADEMPIMENTI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DALLA PA

La legge 190/2012 stabilisce (art.1 c. 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della Legge si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate. Tali disposizioni riguardano sommariamente obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti dei cittadini, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

È stabilito che alle Società partecipate pubbliche la Legge si applica limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal Diritto nazionale e comunitario. Il PNA obbliga le società partecipate da Enti pubblici a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella L.190.

Tuttavia, per evitare inutili ridondanze, come precisato nella sezione 2 "Azioni e Misure Generali del PNA", è consentito agli enti che hanno già adottato un Modello ex 231 di far perno su di esso, ma estendendo l'ambito di applicazione a tutti i reati compresi nella Legge 190 lato attivo e passivo anche in relazione al tipo di attività (società strumentali/società di interesse generale) e di denominare tali parti "Piani di prevenzione della corruzione".

Seppure non previsto dalla L. 190/2012, il PNA stabilisce la nomina di un responsabile per l'attuazione del Piano (anche per tali società partecipate pubbliche) da identificare con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 o con un suo componente o con un dirigente.



Inoltre, le società partecipate – ad esclusione di quelle quotate nei mercati regolamentati e delle loro controllate - hanno l’obbligo di:

- collaborare con l’amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell’art. 22 del D.Lgs. n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del D.Lgs. n. 33 del 2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell’art. 1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del D.Lgs. 33/2013.



2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.

Il presente Piano è stato approvato dalla Società Pejo Terme Natura s.r.l. in data 29 gennaio 2016.

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i seguenti attori:

- Presidente Stabilimento Termale;
- Settore Amministrativo;
- Direzione Sanitaria;
- Settore Marketing e Commerciale;
- Settore Risorse Umane e Organizzazione Stabilimento Termale;
- Settore Tecnico.

Il canale e/o strumento di partecipazione utilizzato per coinvolgere i soggetti sopra citati è stata l'organizzazione di specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

Il presente Piano è stato comunicato ai diversi soggetti interessati attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale www.termepejo.it.



3. GESTIONE DEL RISCHIO

3.1 LE AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportato nell'allegato 2 del "Piano Nazionale Anticorruzione", sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto



13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area affidamento di contratti dei beni demaniali e patrimoniali

1. Attività di definizione delle modalità di alienazione dei beni
2. Definizione del valore di alienazione
3. Attività della definizione delle modalità dei contratti di locazioni

3.2 ALTRE AREE DI RISCHIO

Alle aree sopraindicate si aggiungono le ulteriori aree individuate dall'Amministrazione, in base alle proprie specificità:

- affidamenti incarichi e consulenze;
- transazioni, accordi ed arbitrati.

3.3 MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzato la metodologia indicata nell'allegato 5 del "Piano Nazionale Anticorruzione".

Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.



AREE DI RISCHIO	VALORE MEDIO DELLA PROBABILITÀ ¹	VALORE MEDIO DELL'IMPATTO ²	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO ³
A) acquisizione e progressione del personale	2	3	6
B) affidamento di lavori, servizi e forniture	3	4	12
C) gestione dei beni demaniali e patrimoniali	3	3	9
D) affidamenti incarichi e consulenze	4	4	16
E) transazioni, accordi e arbitrati	2	2	4

¹ Scala di valori e frequenza della probabilità:

0= nessuna probabilità; 1=improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 =altamente probabile.

Il valore della probabilità va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità".

² Scala di valori e importanza dell'impatto:

0= nessun impatto; 1= marginale; 2 = minore; 3 =soglia; 4 =serio; 5 =superiore.

Il valore dell'impatto va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

³ Valutazione complessiva del rischio:

il livello di rischio è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0= nessun rischio; 25 =rischio estremo).



3.4 MISURE DI PREVENZIONE UTILI A RIDURRE LA PROBABILITÀ CHE IL RISCHIO SI VERIFICHÌ

Di seguito vengono riportate le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il "Piano Nazionale Anticorruzione".

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

OBIETTIVI	MISURE DI PREVENZIONE	TEMPI	RESPONSABILI
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Evidenza pubblica	Immediata	Responsabile della Trasparenza
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Codice Comportamento	Immediata	Responsabile della Trasparenza
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Almeno 2 soggetti coinvolti nel procedimento	Immediata	Responsabile della Trasparenza



B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

OBIETTIVI	MISURE DI PREVENZIONE	TEMPI	RESPONSABILI
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Regolamento interno Forniture e Servizi	Immediata	Responsabile della Trasparenza
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Pubblicazione sul sito istituzionale	Immediata	Responsabile della Trasparenza
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Codice Comportamento e P.T.P.C.	Come da D.Lgs. 337/2013 oppure immediata	Responsabile della Trasparenza Operatori designati alla pubblicazione



C) Area affidamento di contratti dei beni demaniali e patrimoniali

1. Attività di definizione delle modalità di alienazione dei beni
2. Definizione del valore di alienazione
3. Attività della definizione delle modalità dei contratti di locazioni

OBIETTIVI	MISURE DI PREVENZIONE	TEMPI	RESPONSABILI
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Almeno 2 soggetti coinvolti nel procedimento	Immediata	Responsabile della Trasparenza

D) Affidamenti, incarichi e consulenze

OBIETTIVI	MISURE DI PREVENZIONE	TEMPI	RESPONSABILI
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Regolamento interno Forniture e Servizi	Immediata	Responsabile della Trasparenza

E) Transazioni, accordi ed arbitrati

OBIETTIVI	MISURE DI PREVENZIONE	TEMPI	RESPONSABILI
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Adeguate attività istruttoria e motivazione del procedimento	Immediata	Responsabile della Trasparenza



4. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare le ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.



5. CODICI DI COMPORTAMENTO

Il codice comportamento previsto dalla Legge 190/2012 rappresenta uno degli strumenti essenziali del piano di prevenzione della corruzione poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Il codice va adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del responsabile per la prevenzione della corruzione.

Sull'argomento, il PNA dispone di tener conto delle linee guida della CIVIT, prima che quelle impartite da ANAC, di condividerne i contenuti con la partecipazione degli stakeholders, di prevedere regole comportamentali specifiche e calibrate sulle diverse professionalità. L'approccio è concreto e chiaro in modo da far comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche. Devono essere programmate adeguate iniziative di formazione.

L'osservanza del codice deve essere anche estesa ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi. Per le violazioni delle regole del personale dipendente devono essere indicate con chiarezza quali sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Con DPR 62/2013 è stato emanato il "Regolamento recante codici di comportamento dei dipendenti pubblici", che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare.



La CIVIT (ANAC) con delibera n. 75/2013 ha emanato le linee guida in materia di codici di comportamento sulla base del regolamento citato, precisando che le stesse possono costituire anche un parametro di riferimento per l'elaborazione dei codici etici da parte degli ulteriori soggetti indicati dalla legge n. 190/2012, come gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

D'altronde nella tavola delle misure n. 4 allegata al PNA, riepilogativa degli adempimenti relativi ai codici di comportamento, non è previsto alcun obbligo di conformarsi da parte delle società di diritto privato in controllo pubblico.



6. TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Gli obblighi di trasparenza sono indicati all'art. 1 co.15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190.

Il D.Lgs. 33/2013 art. 11 ribadisce che le disposizioni previste dal Decreto si applicano alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, limitatamente alla attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea. Con il D.Lgs. n. 33 si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il D.Lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini.

L'Amministrazione ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità in data 29 gennaio 2016.

Il sito web delle Terme di Pejo, aggiornato con la sezione "Amministrazione Trasparente", è accessibile all'indirizzo www.termepejo.it.



7. ALTRE INIZIATIVE

7.1 INDICAZIONE DEI CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE

Come previsto nel "Piano Nazionale Anticorruzione", l'Amministrazione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale. L'Amministrazione verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. L'Amministrazione, per il tramite il responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;



- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Il responsabile della prevenzione della corruzione attua direttamente e personalmente il compito di procedere ad ulteriori verifiche se necessario.

7.2 ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, ossia l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto *whistleblower*.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

1. *"Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia a/l'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura*



discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: amministrazione@termepejo.it.

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.



7.3 PREDISPOSIZIONE DI PROTOCOLLI DI LEGALITÀ PER GLI AFFIDAMENTI

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica.

In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consentono a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

7.4 REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, predispone un apposito elenco riportante settori di riferimento intento, al fine degli adempimenti collegati al presente Piano Anticorruzione.

Disposizioni generali:	Amministrazione
Operativo stabilimenti:	Risorse Umane e Organizzazione stabilimenti
Consulenti e collaboratori:	Amministrazione



Personale:	Amministrazione
Bandi di concorso:	Amministrazione
Bandi di gara e contratti:	Amministrazione
Bilanci:	Amministrazione
Beni immobili e gestione patrimonio:	Amministrazione
Servizi erogati:	Direzione Sanitaria
Pagamenti dell'amministrazione:	Amministrazione e Segreteria
Informazioni ambientali:	Amministrazione
Strutture sanitarie:	Direzione Sanitaria
Corruzione:	Responsabile preposto
Tariffari e listini:	Amministrazione
Pubbliche relazioni, Pubblicità, Media e altri:	Amministrazione

7.5 SISTEMA DI MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI CHE CON ESSA STIPULANO CONTRATTI

In merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente codice di comportamento del personale. Tale codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e



contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

7.6 INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

Le iniziative in oggetto non sono applicabili alla società per mancanza di dette operazioni.

7.7 INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE

Le iniziative sono quelle già indicate nelle linee guida del presente documento, precisando che tutti i dipendenti sono assunti stagionalmente a tempo determinato e nel rispetto delle normative sindacali, e non vi sono assunzioni a tempo indeterminato di alcun genere e tipo.

7.8 INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012, prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative



violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Amministrazione. In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano:

Responsabile Segreteria	Segreteria Direzione
Responsabile del PAC	Risorse Umane e Organizzazione Stabilimenti
Amministratori	Amministrazione e Controllo
Direttore Sanitario	Direzione Sanitaria
Amministratori	Settore Marketing e Commerciale

7.9 ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL P.T.P.C. CON INDIVIDUAZIONE DEI REFERENTI, DEI TEMPI E DELLE MODALITÀ DI INFORMATIVA

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012, il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.. Questo documento sarà pubblicato sul sito istituzionale.

Secondo quanto previsto dal "Piano Nazionale Anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori



sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione

Formazione in tema di anticorruzione

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore
- Tipologia dei contenuti offerti
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione

Codice di comportamento

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sull' applicazione del codice di comportamento

Altre iniziative

- Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi
- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi
- Forme di tutela offerte ai whistleblowers
- Rispetto dei termini dei procedimenti



- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate

7.10 RISPETTO DEL CONCETTO DI INVARIANZA DEGLI ONERI A CARICO DELLA FINANZA PUBBLICA IN RELAZIONE ALLA REDAZIONE DEL PRESENTE P.T.P.C.

Nel rispetto del principio di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica e come sancito dall'Art. 2, comma 1, della Legge 190/2012, il presente documento è stato predisposto e redatto internamente alla società e dal Presidente nominato responsabile del Piano, senza il ricorso a consulenze specialistiche esterne e quindi senza alcun costo aggiuntivo e nessuna spesa aggiuntiva a carico della società e dell'Ente socio Unico.

Peio Fonti, 29/01/2023

- Il Presidente -