

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 1 di 24


Rev	Data	Modifica introdotta	Redatto	Verificato e approvato
00	28/07/2015	Integrazione della Parte Speciale Reati contro la PA con l'inserimento del Piano triennale prevenzione corruzione e Programma triennale per la trasparenza	Master Net	C.d.A.
01	27/01/2016	Aggiornamento Piano triennale prevenzione corruzione e Programma triennale per la trasparenza 2016-2018	Master Net	C.d.A.
02	30/01/2017	Aggiornamento Piano triennale prevenzione corruzione 2017-2019 e sistemazione in documento autonomo	A. Monti	C.d.A.
03	14/03/2018	Aggiornamento Piano triennale prevenzione corruzione 2018-2020	A. Monti	C.d.A.
04	31/01/2019	Aggiornamento Piano triennale prevenzione corruzione 2019-2021	A. Monti	C.d.A.
05	22/01/2020	Aggiornamento Piano triennale prevenzione corruzione 2020-2022	A. Monti	C.d.A.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 2 di 24

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI.....	4
1.1. Premessa.....	4
1.2. Analisi di contesto.....	4
1.3. Fonti normative e prassi amministrativa.....	9
1.4. Obiettivi strategici del Piano. Integrazione con gli indicatori di performance	10
1.5. Divulgazione del Piano.....	11
1.6. Classificazione delle attività e organizzazione della società.....	11
1.7. Gestione del rischio.....	11
1.7.1. Metodologia di costruzione del piano.....	11
1.7.2. Valori di rischio.....	12
1.7.3. Processi ed attività sensibili.....	13
1.7.4. Individuazione delle azioni di prevenzione.....	14
1.7.5. Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi.....	15
1.7.6. Verifiche interne.....	15
2. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	15
2.1. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione.....	15
2.1.1. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	15
2.1.2. Referenti della prevenzione della corruzione.....	16
2.2. Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione.....	17
2.2.1. Conflitto di interesse.....	17
2.2.2. Divieto di "pantouflage"	17
2.2.3. Incarichi: verifiche di cui al D. Lgs. n. 39/13.....	18
2.2.4. Commissioni ed incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.....	18
2.2.5. Informazione.....	18
2.2.6. Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. whistleblower).....	18
2.3. Formazione e Comunicazione.....	20
2.3.1. Piano di formazione in materia di anticorruzione.....	20
2.3.2. Piano di comunicazione in materia di anticorruzione.....	20
2.4. Sistema Disciplinare.....	21
2.5. Rotazione del personale.....	21
3. TRASPARENZA.....	21
3.1. Principi ispiratori.....	21
3.2. Quadro normativo.....	22
3.3. Obiettivi strategici.....	22
3.4. Responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.....	22
3.5. Responsabili della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati.....	23
4. ALTRE INFORMAZIONI.....	23
4.1. Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti.....	23
5. DISPOSIZIONI FINALI	23

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 3 di 24

5.1.	<i>Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano</i>	23
5.2.	<i>Adeguamento del Piano e clausola di rinvio</i>	23
5.3.	<i>Monitoraggio del Piano</i>	24
5.4.	<i>Entrata in vigore</i>	24

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 4 di 24

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1.1. Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*” (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali ed anche nelle società in controllo pubblico, quale è STET S.p.A. (di seguito STET o Società).

La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall’art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto deve essere qui inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, dall’art.2635 del codice civile, dal D. Lgs. 231/2001 e dalle altre disposizioni applicabili.

Con determinazione n. 8 del 17.06.2015, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha chiarito che le società in controllo pubblico, quale è STET, rientrano nel campo di applicazione delle norme di prevenzione della corruzione ex L. 190/2012, invitando le società che già avevano adottato un Modello Organizzativo di Gestione ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito MOG231 o Modello) ad integrare il Modello stesso con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno delle società, in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

STET ha adottato il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012 (di seguito PTPC o Piano) e individuato un dirigente interno che agisce quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione: tale soggetto collabora alle attività di predisposizione del PTPC, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Con le successive modifiche normative intervenute (D. Lgs. 97/2016), sottolineate dalla delibera ANAC n. 831 del 3.8.2016, il legislatore ha inteso unificare in un unico soggetto l’incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza (di seguito RPCT).

Tale impostazione è stata confermata, da parte della stessa ANAC, con la delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017 recante “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 in controllo pubblico e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici”.


Il presente Piano è adottato ai sensi della L. 190/2012 ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche PNA), limitatamente alle parti in cui le società in controllo pubblico sono espressamente indicate quali destinatarie dei contenuti del PNA.

Al fine di dare applicazione alle disposizioni, il RCPT ha coinvolto il Direttore Generale ed i Responsabili di Funzione della Società in possesso delle necessarie competenze ed informazioni sia amministrative che tecniche. Il presente Piano costituisce documento programmatico della Società ed in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Consiglio di Amministrazione ha inteso fare propri e promuovere.

1.2. Analisi di contesto

Per l’analisi del contesto si riporta di seguito quanto previsto dal Piano di prevenzione della corruzione adottato dal Comune di Pergine, quale ente capofila, che a sua volta si rifà alle fonti di livello provinciale. Attesa la corrispondenza del contesto territoriale di influenza di tale ente, si ritiene infatti di mutuare gli stessi contenuti.

L’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 5 di 24

quale l'ente è chiamato ad operare – con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio – possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Al riguardo sono stati considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento nell'ambito della provincia di Trento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un ente locale è sottoposto consente, infatti, di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il territorio trentino è notoriamente caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1492 di data 04.09.2014, è stato confermato il gruppo di lavoro in materia di sicurezza – istituito con deliberazione giuntale di data 08.08.2012, n. 1695 -, investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme.

La decisione dell'Amministrazione provinciale di confermare il gruppo di lavoro e addirittura di potenziarlo è stata dettata dalla volontà di conferirgli l'ulteriore funzione di verificare, se all'interno della struttura organizzativa provinciale avessero ad emergere situazioni di criticità e/o rischio sotto il profilo corruttivo: in sostanza, quindi, di connotarlo della natura di misura di prevenzione prevista dal Piano triennale provinciale 2014-2016.

Ad ottobre 2018, il gruppo di lavoro ha prodotto un rapporto sulla sicurezza in Trentino, reperibile nel sito web istituzionale della Provincia.

Dal rapporto emerge che il gruppo di lavoro in materia di sicurezza coordina, fra l'altro, - avvalendosi dell'Istituto statistica della Provincia autonoma di Trento - la realizzazione di indagini statistiche concernenti l'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché la percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale.


L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche suindicate.

L'indagine ha riguardato il settore delle costruzioni, costituito da 6.612 operatori economici (920 intervistati), e il settore dei trasporti e del magazzinaggio, costituito da 1.202 operatori economici (675 intervistati). Nonostante i risultati dimostrino che gli intervistati non abbiano sostanzialmente avuto contatto diretto con la criminalità organizzata o episodi di corruzione, il loro stato d'animo non è di assoluta serenità. Il 74,6% degli intervistati nel settore delle costruzioni e il 71,1% del settore dei trasporti ritengono che la provincia di Trento presenti condizioni di legalità abbastanza o molto soddisfacenti, mentre il restante 15% e 16,7% pensano che i fenomeni legati alla criminalità organizzata siano abbastanza o molto diffusi. Quando è stato chiesto loro se ricordassero di imprese coinvolte in tali episodi, il 73,2% dei costruttori e l'82,2% dei trasportatori negano di conoscerne. Allo stesso tempo, quando si raggiunge il livello del coinvolgimento diretto e personale, lo 0,9% nel settore delle costruzioni e l'1,5% nel settore dei trasporti dichiarano di avere ricevuto la proposta, per il superamento di una difficoltà economica, di una forma illegale di sostegno. E nel settore dei trasporti, uno su tre dichiara di aver dovuto accettare.

Una dinamica molto simile si può cogliere nel secondo fronte di indagine, quello relativo alla corruzione. La percezione generale del fenomeno assume una consistenza contenuta, mentre l'esperienza diretta riduce il fenomeno a percentuali di verifica inferiori all'unità. Il 6,5% degli operatori nel settore delle costruzioni e il 4,8% di quelli nel settore dei trasporti hanno dichiarato di sapere che fenomeni del genere si sono verificati a danno di imprese di loro conoscenza. Quando viene poi indagato il coinvolgimento personale, è lo 0,7% nel settore delle costruzioni e lo 0,9% nel settore dei trasporti a dichiarare di avere subito pressioni indebite da parte di politici, pubblici ufficiali e figure ispettive. Secondo l'indagine, insomma, gli imprenditori ritengono di operare in un contesto economico e istituzionale, ancora in buona misura sano, con una ridotta presenza di criminalità organizzata e corruzione e con pochissime esperienze dirette di tali infiltrazioni.

Nel 2016, l'indagine condotta da ISPAT si è focalizzata sul settore "FORNITURE DI ENERGIA e ACQUA, SMALTIMENTO DI RIFIUTI e ATTIVITA' ASSICURATIVE" e nel 2017 è stato preso in esame il settore "AGRICOLTURA".

Quanto alle risposte date dai vari operatori economici, il gruppo di lavoro incaricato dalla Provincia segnala che sostanzialmente le risposte sulla presenza di fenomeni di illegalità sono poco significative per giustificare

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 6 di 24

conclusioni allarmanti. In particolare, quanto alla presenza della criminalità organizzata nel tessuto economico produttivo trentino, mentre la percezione generale del fenomeno assume una certa, comunque contenuta, consistenza, l'esperienza diretta relega lo stesso fenomeno a percentuali di verifica prossime all'unità. Anche con riferimento al fenomeno della corruzione nel territorio provinciale, i risultati delle interviste consentono di ritenere che la percezione di tale fenomeno abbia una consistenza contenuta, mentre l'esperienza diretta riduce lo stesso a percentuali di verifica dell'ordine di una unità.

Il rapporto sulla sicurezza in Trentino ritiene inoltre meriti di essere segnalato "l'allarme" lanciato dal Procuratore Nazionale Antimafia, il quale nella Relazione finale della Commissione parlamentare antidroga, per descrivere l'espansione della criminalità organizzata nelle Regioni settentrionali, afferma: "la presenza della mafia nel Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto-Adige, non appare così consolidata e strutturata come nelle Regioni del Nord-ovest, ma diversi elementi fanno ritenere che sia in atto un'attività criminosa più intensa di quanto finora emerso, perchè l'area è considerata molto attrattiva". Ed ancora: "nel Trentino e nell'Alto-Adige, pur non evidenziandosi il radicamento di organizzazioni mafiose, sono stati individuati soggetti contigui a quelli criminali, che si sono inseriti nel nuovo contesto socio-economico e che operando direttamente o tramite prestanome hanno investito risorse di provenienza illecita".

Il rapporto in parola conclude asserendo che dall'attività svolta dal gruppo di lavoro emerge peraltro un quadro sufficientemente tranquillizzante e rassicurante. Infatti, sebbene il tessuto economico trentino appaia -rispetto a quello di altre Regioni- sostanzialmente florido e appetibile per gli operatori, e di conseguenza non immune dalla "possibilità" di infiltrazioni criminose, attualmente il rispetto della legalità sembra adeguatamente garantito.

Quanto, invece, alla percezione dell'illegalità da parte degli operatori del Trentino, emerge la richiesta di una maggiore giustizia e sicurezza, che sarà tenuta in debita considerazione negli sviluppi futuri dell'attività del gruppo di lavoro. Il tema della sicurezza e della misura della percezione di insicurezza da parte dei cittadini è stato correttamente tenuto presente dal gruppo di lavoro, ove si osserva che l'art. 9 dello Statuto di autonomia attribuisce alla Provincia una competenza legislativa secondaria in materia di sicurezza locale, e che gli artt. 1 e 3 della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8, dispongono che la Provincia promuova la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza.¹

Utile, al fine dell'analisi del contesto esterno e interno, risulta inoltre lo studio condotto da Transcrime² per conto della Provincia Autonoma di Trento riferito al periodo 2004-2013, anche se non specificamente orientato all'analisi dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Rapporto sulla sicurezza nel Trentino 2014

*"La provincia di Trento presenta un trend simile a quello nazionale e a quello del Nord-est per quanto riguarda il generale andamento della delittuosità dal 2004 al 2013. Pur presentando **tassi più bassi** rispetto alla media italiana, il trend diminuisce dal 2004 al 2006, cresce nuovamente dal 2006 al 2007, per poi decrescere dal 2007 al 2010. Dal 2010, perfettamente in linea con la media nazionale, il tasso di reati aumenta fino a raggiungere i 3.472 reati ogni 100.000 abitanti nel 2013.*

¹ Rapporto sulla sicurezza in Trentino – relazione del gruppo di lavoro in materia di sicurezza, ottobre 2018

² Corriere del Trentino 26.10.2016.


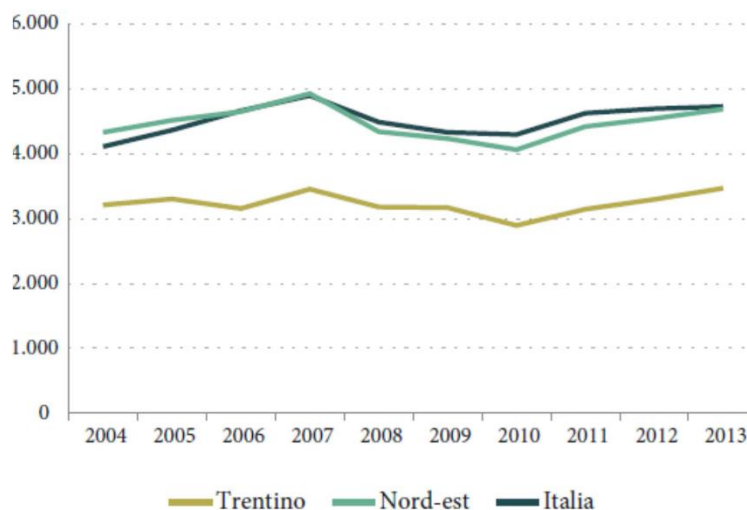
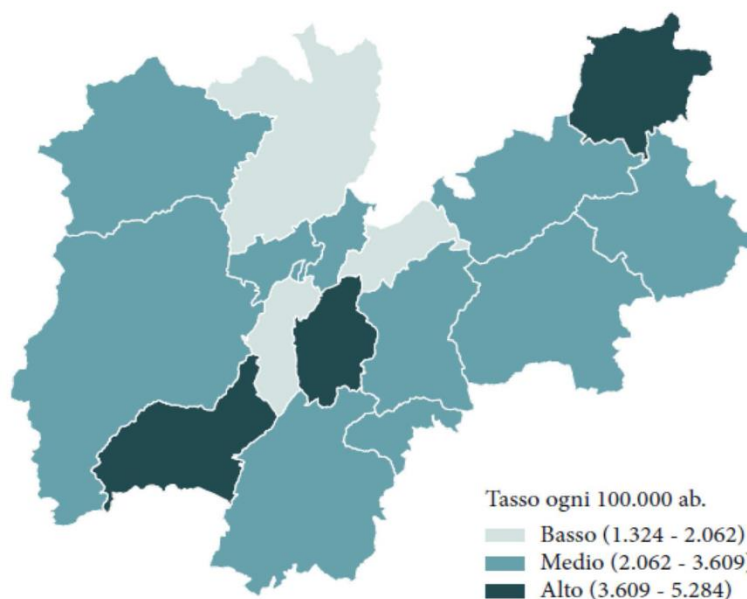
 <p>STET SERVIZI TERRITORIALI EST TRENTINO</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 7 di 24

Fig. 5. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto fra Italia, Nord-Est e Provincia di Trento. Tassi ogni 100.000 abitanti. Periodo 2004-2013




Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Fig. 6. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità Giudiziaria ogni 100.000 abitanti. Confronto fra le Comunità di valle del Trentino. Anno 2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 8 di 24

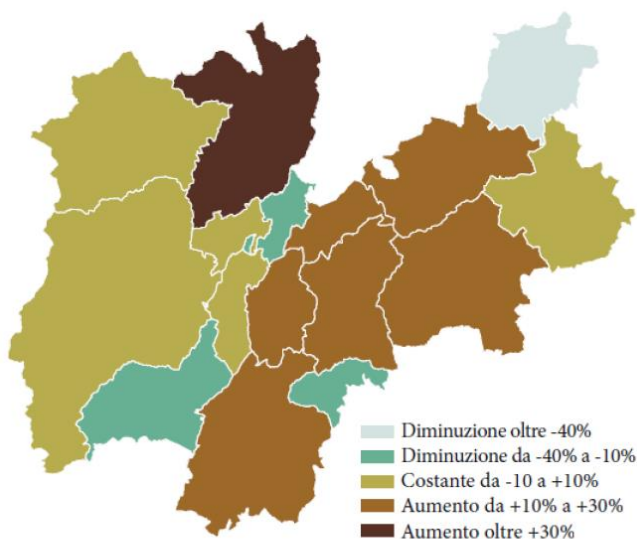
Se si analizzano più nello specifico le diverse comunità di valle facenti parte del territorio della provincia di Trento, si può notare come nel 2013 il Territorio della Val d'Adige (5.285 reati ogni 100.000 abitanti), la Comunità Alto Garda e Ledro (4.448 reati ogni 100.000 abitanti) e Comun General de Fascia (4.032 reati ogni 100.000 abitanti) siano le comunità che registrano tassi di reato più alti (Tab. 4. e Fig. 6).

Al contrario, la Comunità della Valle di Cembra (1.325), la Comunità della Valle dei Laghi (2.057) e la Comunità della Val di Non (2.062) registrano i tassi più bassi dell'intero Trentino.


È interessante notare come nonostante la Comunità della Val di Non, che presenta un basso tasso di reati nel 2013, registri invece la più alta variazione percentuale rispetto al 2004 (+60,5%) (Tab. 4. e Fig.7.).

Tra le comunità di valle, quest'ultima, è l'unica a presentare un forte aumento del tasso di reati rispetto al 2004. Una forte diminuzione del tasso, invece, viene riportata da Comun General de Fascia, che, pur registrando un alto tasso nel 2013, presenta una variazione percentuale pari a -44,7% rispetto al 2004 (Tab 4. e Fig.7.).”

Fig. 7. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Variazione percentuale 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022		Pag. 9 di 24

Tab. 4. Totale reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Tasso 2013 ogni 100.000 abitanti, tasso medio annuo 2004-2013, variazione percentuale 2004-2013 per Comunità di Valle.

Comunità di valle	Tasso 2013	Tasso medio 2004-2013	Variazione percentuale 2004-2013
Comunità territoriale della Val di Fiemme	3.084	2.626	27,0
Comunità di Primiero	2.725	2.397	-7,1
Comunità Valsugana e Tesino	2.487	2.310	11,4
Comunità Alta Valsugana e Bersntol	2.604	2.262	14,8
Comunità della Valle di Cembra	1.325	1.081	20,2
Comunità della Val di Non	2.062	2.062	60,5
Comunità della Valle di Sole	2.521	2.759	4,4
Comunità delle Giudicarie	2.615	2.568	4,9
Comunità Alto Garda e Ledro	4.448	4.390	-11,2
Comunità della Vallagarina	3.202	2.847	15,1
Comun General de Fascia	4.032	4.911	-44,7
Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri	3.609	3.470	-21,2
Comunità Rotaliana-Königsberg	2.832	3.224	-14,5
Comunità della Paganella	3.413	2.910	2,9
Territorio della Val d'Adige	5.285	4.700	18,3
Comunità della Valle dei Laghi	2.057	1.868	6,0

Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto della suddetta analisi, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza sui possibili fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente. Nel corso delle verifiche sinora effettuate nell'Ente non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni.

Con il presente aggiornamento, tuttavia, si intende avviare un processo per il rafforzamento del sistema di monitoraggio delle misure.

1.3. Fonti normative e prassi amministrativa


Si riportano di seguito le fonti normative vigenti in materia di anticorruzione, rispettivamente in ambito internazionale, nazionale e locale, ed i fondamentali atti di prassi amministrativa emanati in materia.

Fonti normative di ambito internazionale:

- convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116;
- convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 110.

Fonti normative di ambito nazionale:

- legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm.ii.;
- decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.;
- decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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" e ss.mm.ii.;
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 10 di 24

165" e ss.mm.ii. (non cogente per la Società).

Fonti normative di ambito locale:

- decreto del Presidente della Regione Trentino Alto Adige febbraio 2005 n. 2/L, recante "Testo unico delle Leggi regionali sull'ordinamento del personale dei comuni della Regione autonoma Trentino Alto Adige", come modificato dal decreto del Presidente della Regione Trentino Alto Adige 11 maggio 2010 n. 8/L e dal decreto del Presidente della Regione Trentino Alto Adige. 11 luglio 2012 n. 8/L;
- legge regionale 13 dicembre 2012 n. 8, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale 2013 e pluriennale 2013-2015 della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige (Legge finanziaria)";
- legge regionale 8 febbraio 2013 n. 1, recante "Modifiche alle disposizioni regionali in materia di ordinamento ed elezione degli organi dei comuni";
- legge regionale 29 ottobre 2014 n. 10, recante "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale";
- legge provinciale 31 maggio 2012 n. 10, recante "Interventi urgenti per favorire la crescita e la competitività del Trentino".

Prassi amministrative:

- Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera ANAC n. 831 del 03/08/2016;
- Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019.

determinazioni e delibere ANAC in materia di anticorruzione e trasparenza, in particolare le "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 in controllo pubblico e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici", adottate con la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017.

1.4. Obiettivi strategici del Piano. Integrazione con gli indicatori di performance

Il Piano si configura quale strumento di programmazione, attuazione e verifica delle azioni che la Società intende porre in essere per tutelare la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti ed esponenti.


La Società considera che la gestione dei processi espressamente mappati, in difformità rispetto ai principi ed alle prescrizioni del Piano possa costituire anche una seria minaccia anche per la propria reputazione, pertanto ne promuove l'applicazione a tutti i livelli.

Allo scopo di assicurare la migliore efficacia delle misure di prevenzione previste, nell'Accordo sul progetto di incentivazione della produttività, valevole per il triennio 2019-2021 (sottoscritto dall'azienda e dalle OOSS. In data 08/03/2019), sono stati inseriti alcuni indicatori di performance che possono avere impatto positivo non solo sull'efficienza aziendale, ma anche sulla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

E' il caso dell'obiettivo avente codice identificativo b-1, che prevede una riduzione drastica del numero dei cosiddetti "acquisti rapidi", a vantaggio della programmazione e centralizzazione del processo di approvvigionamento, pertanto della sua maggiore controllabilità.

Oltre a ciò, l'azienda si è dotata di un set di indicatori di performance sui diversi processi aziendali, articolati per settori operativi e facenti per lo più riferimento agli standard di qualità previsti dalle Carte dei servizi aziendali. Nella prossima edizione del Piano (2021-2023) si terrà in considerazione l'opportunità di integrazione degli stessi con le misure di prevenzione.

Al medesimo scopo si ascrivono anche le iniziative volte alla uniformazione dei Regolamenti comunali sulla distribuzione dell'acqua potabile, per la quale la società ha attivato un coordinamento con le strutture tecniche dei Comuni serviti e che ha consentito di elaborare una bozza condivisa, attualmente al vaglio dei Consigli comunali. Tale unificazione consentirà, fra l'altro, l'uniformazione di alcuni standard di servizio e degli obblighi nei confronti degli utenti finali, con miglioramento organizzativo e riduzione delle probabilità di comportamenti scorretti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 11 di 24

1.5. Divulgazione del Piano

Il Piano è pubblicato sul sito web di STET nella sezione “Società trasparente – Altri contenuti - Corruzione”. Ai dipendenti e ai collaboratori è data comunicazione di detta pubblicazione; il documento, nell’ultimo aggiornamento emesso, è anche presente in apposita cartella accessibile del server aziendale affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni. Tutti i dipendenti sono in possesso di credenziali per l’accesso al file server aziendale e pertanto anche alla predetta cartella pubblica.

1.6. Classificazione delle attività e organizzazione della società

STET opera nel campo dei servizi pubblici locali, in particolare esercita le attività di:

- Distribuzione di gas naturale;
- Gestione del ciclo idrico integrato (acquedotto e fognatura);
- Gestione di impianti di illuminazione pubblica;
- Trigenerazione e teleriscaldamento.

Esercita inoltre attività di:

- Produzione di energia elettrica;
- Fornitura di servizi strumentali per gli enti pubblici soci, accessori ai servizi pubblici.

La Governance della Società è rappresentata come di seguito:

- Conferenza di Coordinamento dei Sindaci dei Comuni Soci, che esercita i poteri di indirizzo formalizzati in apposita “Convenzione per l’esercizio associato della governance della società a capitale pubblico STET S.p.A.”, alla quale si rinvia. **Detta convenzione è peraltro in fase di revisione, da parte dei Comuni soci, per renderla maggiormente coerente con le norme di cui al Testo unico delle partecipate (d.lgs. 175/2016);**
- Compagine azionaria interamente rappresentata da Comuni;
- Consiglio di Amministrazione, nominato dall’Assemblea dei soci, su designazione degli enti soci;
- Direttore generale, destinatario di precise procure gestionali;
- Procuratori negli ambiti della gestione del settore fluidi, dell’amministrazione e degli affari legali.

Per il dettaglio dei poteri e dell’organizzazione aziendali, si rinvia ai documenti contenuti nel “Manuale organizzativo” e nel “Sistema poteri e deleghe” del Modello 231.

1.7. Gestione del rischio


Obiettivo primario del Piano è garantire alla Società, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e la verifica dell’integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ha apportato nuove indicazioni metodologiche riguardo alla gestione dei fenomeni corruttivi, in particolare contenute nell’Allegato 1 allo stesso. Posto che l’adesione alla nuova metodologia comporta una completa riorganizzazione, anche documentale, del processo di costruzione del documento, la Società ha inteso mantenere, per l’aggiornamento 2020-2022, la medesima struttura della valutazione rischi e del presente piano rispetto all’edizione 2019-2021, rinviando al prossimo aggiornamento 2021-2023 la ridefinizione del medesimo secondo le nuove indicazioni. Rimane inteso che, nel corso del 2020, sarà avviato il processo di coinvolgimento delle singole funzioni aziendali.

1.7.1. Metodologia di costruzione del piano

Premesso quanto sopra, la metodologia adottata nella stesura del Piano si basa su due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche (pubbliche amministrazioni estere, banche, società multinazionali):

- l’approccio dei sistemi normati, che si fonda sui due seguenti principi:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 12 di 24

- il principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che per le attività sia sempre attestata la responsabilità della progettazione, della validazione, dell'autorizzazione e dell'effettuazione;
- il principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza ed equità;
- l'approccio già proprio del D. Lgs. n. 231/2001, che prevede che la Società non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
 - se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - se il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - se non c'è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto precedente.

Partendo dal lavoro fatto per la definizione del MOG231 e del primo PTPC (2015), il RPCT, con l'ausilio dei Responsabili delle Funzioni, aggiorna la mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, individuando, per ciascuna area, i processi maggiormente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo, le strutture coinvolte, le misure di prevenzione già adottate e quelle ulteriori da adottare per ridurre il verificarsi del rischio. Le aree di rischio comprendono sia quelle individuate come aree sensibili (art. 1, comma 16 della L. 190/2012, PNA, per quanto riferibili alla Società), sia quelle ulteriori connesse alle attività specifiche della Società.


L'analisi del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione è realizzata, con il coordinamento del RPCT, dagli altri Responsabili di Funzione per le aree di rispettiva competenza; per ogni attività è presente una scheda di valutazione del rischio corruzione, contenente le seguenti informazioni: il processo valutato, le strutture coinvolte, il responsabile del processo e la valutazione complessiva del rischio, quest'ultima ottenuta moltiplicando la media degli indici di valutazione della probabilità con la media degli indici di valutazione dell'impatto. I valori di rischio sono attribuiti dal gruppo di valutazione seguendo i seguenti parametri:

- Probabilità:
 - discrezionalità nello svolgimento delle attività del processo;
 - rilevanza esterna (il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento);
 - complessità del processo;
 - valore economico (impatto economico del processo);
 - frazionabilità del processo;
 - efficacia dei controlli (utilizzo di strumenti di controllo efficaci al fine di ridurre la probabilità del rischio di commissione del reato).
- Impatto:
 - impatto organizzativo (% personale coinvolto nel processo sul personale aziendale totale);
 - impatto economico (costi dovuti a problematiche legali correlate al processo);
 - impatto sulla reputazione della Società;
 - impatto organizzativo, economico e sull'immagine (a quale livello può collocarsi il rischio dell'evento: livello apicale, livello intermedio o livello basso).

Più alto risulta il valore della valutazione complessiva del rischio, più il relativo processo risulterà critico dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza.

1.7.2. Valori di rischio

Le possibili combinazioni, derivanti dalla moltiplicazione della probabilità media con l'impatto medio, sono riportate nella seguente tabella:

 <p>STET SERVIZI TERRITORIALI EST TRENINO</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022		Pag. 13 di 24

CALCOLO DEI VALORI DI RISCHIO			IMPATTO					
			Nessuno	Marginale	Minore	Soglia	Serio	Critico
			0	1	2	3	4	5
PROBABILITA'	Nessuna	0	0	0	0	0	0	0
	Improbabile	1	0	1	2	3	4	5
	Poco probabile	2	0	2	4	6	8	10
	Probabile	3	0	3	6	9	12	15
	Molto probabile	4	0	4	8	12	16	20
	Altamente probabile /Accaduto	5	0	5	10	15	20	25

I valori derivanti dalla precedente tabella sono stati a loro volta suddivisi in una "scala del rischio", come di seguito riportato:

SCALA DEL RISCHIO	VALORE MINIMO (maggiore di)	VALORE MASSIMO (minore di / uguale a)	DEFINIZIONE DEL RISCHIO
		0	1
	1	6	Basso
	6	12	Medio
	12	16	Elevato
	16	25	Critico

In conformità alle indicazioni desumibili dalla legge e dal PNA, nel Piano sono stati inseriti tutti i processi, compresi quelli che, a valle della valutazione del rischio, hanno espresso un rischio **basso** ovvero **irrilevante**.

A seguito dell'applicazione delle misure di prevenzione indicate nel piano, la valutazione del rischio ivi riportata vale quale indicazione del rischio residuo; salvo che non sia diversamente stabilito, l'attuazione delle misure di prevenzione è assicurata entro la scadenza del triennio di vigenza del Piano.

1.7.3. Processi ed attività sensibili


Con riferimento alle schede di valutazione, si riportano i processi e le attività sensibili a maggior rischio corruzione per la Società:

A. Gestione del personale:

- A1. Assunzione e progressione di carriera del personale – assunzione
- A2. Assunzione e progressione di carriera del personale – sviluppo risorse umane
- A3. Assunzione e progressione di carriere del personale - conferimento a dipendenti di incarichi interni
- A4. Assunzione e progressione di carriere del personale - Riconoscimenti ad personam al personale.

B. Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti per l'approvvigionamento o la vendita di beni/servizi mediante gare:

- B1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- B2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- B3. Requisiti di qualificazione
- B4. Requisiti di aggiudicazione
- B5. Valutazione delle offerte
- B6. Verifica dell'eventuale anomalie delle offerte
- B7. Procedure negoziate

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 14 di 24

- B8. Affidamenti diretti
- B9. Revoca del bando, variazione del bando, mancata aggiudicazione
- B10. Redazione del crono-programma
- B11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
- B12. Autorizzazione dei Subappalti
- B13. Utilizzo, durante la fase di esecuzione del contratto, di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali
- B14. Verifica della qualità dell'esecuzione del contratto e delle contabilità; direzione lavori
- B15. Partecipazione ad eventi organizzati da potenziali fornitori con spese a loro carico (visite, viaggi ecc..), ovvero ottenimento di regalie e simili.

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

- C1. Rilascio di autorizzazioni allo scarico in fognatura e collaudi
- C2. Gestione attivazioni utenze gas (controlli delibera 40)

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

- D1. Processi concernenti la gestione tecnico-commerciale degli utenti finali/venditori (switching; voltture; cessazioni, subentri ecc...); riconoscimento bonus sociale;
- D2. Procedure espropriative e negoziate per acquisizione proprietà immobiliari e/o diritti reali
- D3. Conferimento di incarichi a collaboratori esterni (studi, ricerche, consulenze, progetti, ecc.)
- D3. Rilascio nulla osta a dipendenti per assunzione di incarichi esterni
- D4. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, sponsorizzazioni, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, ivi compresi affidamenti di incarichi per servizi di comunicazione, pubblicità
- D5. Pagamenti a vario titolo a favore di dipendenti, collaboratori, fornitori (premi, consulenze, servizi, forniture, ecc.)
- D6. Esecuzione prestazioni, preventivazione e addebito prestazioni
- D7. Gestione delle misurazioni dei consumi d'utenza, ricalcoli, verifiche misuratori

E. Processi specifici: governance

- E1. Acquisizione contratti/convenzione da soggetti pubblici mediante affido diretto (in house providing); Operazioni e contratti con altri soggetti pubblici erogatori di servizi
- E2. Definizione tariffe ciclo idrico e tariffe prestazioni
- E3. Gestione del precontenzioso e/o dei contenziosi giudiziali


F. Altri processi specifici

- F1. Gestione banche dati informatiche
- F2. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di provvedimenti amministrativi necessari per l'espletamento delle attività aziendali o per l'ottenimento di contributi/sovvenzioni
- F3. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici e/o autorità di vigilanza deputati ad effettuare verifiche, controlli, ispezioni e simili

1.7.4. Individuazione delle azioni di prevenzione

Per ciascun processo identificato, sulla base del rispettivo indice di rischio, viene definito un piano di azioni, riportato nel documento di "Valutazione dei rischi – Allegato 1" che diviene parte integrante del presente PTPC e del MOG231; tale piano prevede, per ogni processo che comporti un rischio diverso da **irrilevante/non presente**, delle misure di prevenzione e delle azioni atte a gestire, e se possibile eliminare, il rischio corruttivo.

Le azioni inserite nel piano sono definite sia progettando e sviluppando nuovi strumenti, sia valorizzando gli

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 15 di 24

strumenti già in essere. Per ciascuna azione vanno evidenziate:

- la responsabilità di attuazione;
- la tempistica di attuazione;
- l'indicatore di risultato.

Tale metodo di strutturazione delle azioni e di quantificazione dei risultati attesi rende possibile il monitoraggio periodico del Piano, presupposto basilare per il continuo miglioramento dello stesso, formalizzandone nel contempo l'efficacia.

1.7.5. Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi

Nel caso in cui una o più attività sensibili siano affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi, la Società prevede la firma di specifici contratti di servizio, contenenti:

- la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obblighino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto di STET, i principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, nel PTPC e gli standard di controllo specifici del MOG231;
- la facoltà per STET di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

1.7.6. Verifiche interne

La società ha implementato un sistema di verifiche composto da politiche aziendali (Sistema integrato Qualità e Sicurezza), procedure e protocolli. Di seguito si riportano le principali politiche/procedure/protocolli che compongono il sistema di verifica interno, con riferimento ai processi strumentali e alle attività sensibili individuate:

- Codice Etico;
- Modello Organizzativo di Gestione ex D. Lgs. 231/01 e relativi documenti e protocolli procedurali con relativi Norme di comportamento, Protocolli Generali e Protocolli Specifici
- Sistema Integrato di Gestione Qualità e Sicurezza (ISO 9001 e OHSAS 18001), con relative Procedure, Manuali, Istruzioni operative e Moduli.
- Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

2. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al RPCT ed ai Referenti per la prevenzione della corruzione (di seguito RFPC).


2.1.1. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

In applicazione della normativa e delle delibere ANAC, Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, incaricato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, è stato individuato nel Responsabile Affari legali regolatori societari, dr. Alessandro Monti. L'incarico è annuale, ha decorrenza dall'1/1 dell'anno di nomina o conferma e cessazione al 31/12 dello stesso anno, fatte salve eventuali variazioni normative, nel rapporto di lavoro ovvero per diversa decisione dell'organo di indirizzo.

Viene assegnata al RPCT una risorsa umana, coincidente con il personale assegnato all'ufficio Affari regolatori e sistema di gestione.

Le funzioni attribuite a RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

Il nominativo di RPCT è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società nella sezione "Società trasparente – Altri contenuti – Corruzione".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 16 di 24

RPCT:

- Predispone la proposta del Piano (ed i relativi aggiornamenti), portandolo all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per la sua formale approvazione;
- Propone, in sede di stesura del Piano annuale della formazione, le iniziative di formazione del personale e degli esponenti aziendali destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei responsabili competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- propone le modifiche al Piano, anche in corso di vigenza dello stesso, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Società;
- verifica il rispetto degli obblighi di informazione;
- verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ex D. Lgs. 39/13;
- segnala ai soggetti competenti l'eventuale riscontro di fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, nonché i fatti che possono costituire notizia di reato ovvero che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- almeno annualmente ovvero ogni qualvolta venga richiesto, espone al Consiglio di Amministrazione l'attività svolta in materia di anticorruzione e trasparenza.

2.1.2.Referenti della prevenzione della corruzione

Al fine di favorire la collaborazione operativa con RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, le funzioni di Referenti per la prevenzione della corruzione (RFPC) sono assunte, nell'ambito delle strutture di riferimento, dai Responsabili di Funzione e dal Direttore generale.

I RFPC collaborano con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare:

- verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni aziendali e normative finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso le proprie strutture organizzative
- relazionano ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, a RPCT sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito di competenza, segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.


RPCT e RFPC hanno facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Oltre che con RFPC, per il corretto esercizio delle proprie funzioni, RPCT si relaziona con gli organismi di controllo interno per quanto di rispettiva competenza (Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza). Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio e svolgono attività informativa nei confronti di RPCT, propongono eventuali misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano segnalandone le violazioni.

La mancata collaborazione con RPCT da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare. Tale circostanza è riportata anche nel Codice Etico.

I componenti del Consiglio di Amministrazione e tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano, segnalano le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse. La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti. Ogni dipendente è pertanto tenuto a:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 17 di 24

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

2.2. Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione

2.2.1. Conflitto di interesse

Conformemente a quanto richiesto dalla L. 190/2012, la Società adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

I processi a rischio di corruzione nelle attività maggiormente esposte sono dettagliatamente elencati nei precedenti paragrafi.

Si ritiene sussistente conflitto di interesse nei seguenti casi:

- 1) il dipendente sia chiamato a prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici;
- 2) il dipendente sia chiamato a partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti o affini entro il secondo grado; del coniuge o conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.


2.2.2. Divieto di "pantouflage"

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 i divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono estesi ai titolari di incarichi di cui al suddetto d.lgs. 39/2013 presso le società in controllo pubblico.

Il citato comma 16-ter dispone 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."

Il divieto in questione riguarda, quindi, i titolari della carica presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore della società.

Il divieto si applica a far data dalla cessazione dell'incarico, pertanto si rende necessaria l'implementazione di un sistema di monitoraggio successivo alla cessazione di tali soggetti dall'incarico. Allo scopo si prevede che, alla cessazione dalla carica il RPCT invii al soggetto interessato una comunicazione con la quale si ricorda il contenuto del divieto e l'obbligo di segnalare l'eventuale acquisizione di cariche o incarichi presso soggetti privati destinatari dell'attività di STET nel periodo "finestra" in questione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 18 di 24

Per quanto riguarda gli affidamenti di contratti, la modulistica aziendale in essere integra le dichiarazioni che all'uopo devono essere rilasciate dai concorrenti e dai fornitori.

2.2.3. Incarichi: verifiche di cui al D. Lgs. n. 39/13

RPCT, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013. Le verifiche relative agli Amministratori sono in carico alle pubbliche amministrazioni cui competono le relative designazioni.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale della Società. RPCT verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, mediante richiesta di rinnovo della dichiarazione sostitutiva, con cadenza annuale.

Se del caso, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

2.2.4. Commissioni ed incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

RPCT, in collaborazione con la Funzione Approvvigionamenti, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni a cui la Società intenda conferire l'incarico di componente di commissioni di aggiudicazione, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013.

Per quanto riguarda i controlli, attesa l'esiguità del numero di nomine effettuate storicamente dall'azienda, si provvederà ad effettuare, nell'arco del triennio 2020-2022, il controllo di un campione pari al 10% dei componenti di commissioni nominati. Il controllo riguarderà, in particolare, gli eventuali precedenti penali degli interessati.

2.2.5. Informazione

RFPC informano tempestivamente RPCT su qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.


I dipendenti segnalano al proprio RFPC qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

RPCT e RFPC possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla Società, che evidenzino situazioni anomale, configuranti il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, purché non anonime e sufficientemente circostanziate.

2.2.6. Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. whistleblower)

Per quanto attiene la materia della prevenzione della corruzione, l'istituto è disciplinato dall'art. 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L. 179/2017, secondo cui:

Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti). - 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 19 di 24

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. **9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.**


Il predetto disposto normativo è, a seguito della novella normativa, applicabile anche ai rapporti di lavoro instaurati con la Società, che assumono qualifica privatistica.

Il dipendente che venga a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro, di una violazione, di un tentativo o sospetto di violazione, di illeciti, può inviare una **segnalazione scritta a RPCT**, il quale è vincolato al rispetto degli obblighi di tutela dell'anonimato del denunciante.

Il dipendente che non intenda avvalersi della disponibilità del soggetto interno alla società, come sopra individuato, può effettuare le segnalazioni di illeciti direttamente ad **ANAC** tramite l'apposito portale messo a disposizione dall'ANAC all'indirizzo

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

Per quanto riguarda l'ambito di operatività del Modello 231, la segnalazione di illecito può essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza, secondo la specifica procedura e le istruzioni previste nel Modello stesso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 20 di 24

Sono prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche. Non sono viceversa prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o nel caso in cui la segnalazione riporti informazioni palesemente false.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nei suoi confronti.

2.3. Formazione e Comunicazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Piano, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Piano non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La Società vuole:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome o per suo conto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che STET non tollera comportamenti che non si attengano ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società stessa;
- ribadire che STET non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa si attiene.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione in materia di corruzione sarà supervisionata da RPCT.

2.3.1. Piano di formazione in materia di anticorruzione

Il piano di formazione in materia di anticorruzione prevede specifici interventi di aggiornamento sul tema, strutturati sui due livelli di seguito indicati:


- livello specifico, rivolto a RPCT, ai RFPC e più in generale ai livelli apicali;
- livello generale, rivolto a tutti gli altri dipendenti della Società.

Nel caso di nuove assunzioni la Funzione Risorse Umane organizza di prassi specifiche sedute di formazione generale sulle tematiche del Piano anticorruzione e del Modello 231 adottati dall'azienda. Per il 2020 la programmazione della formazione già prevede la sopra esposta articolazione degli interventi.

2.3.2. Piano di comunicazione in materia di anticorruzione

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Piano e delle procedure di implementazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti è garantita la consultazione del MOG231, del Codice Etico e del Piano direttamente sulla rete aziendale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 21 di 24

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società sono resi disponibili il MOG231, il Codice Etico ed il Piano, che si intendono accettati con l'accettazione della carica.

La Società comunicherà agli interessati le eventuali modifiche apportate al Piano, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Piano sarà indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi). A tal fine, la Società fornirà ai suddetti soggetti, indicazione di dove poter reperire, in forma elettronica, il Piano, il MOG231 ed il Codice Etico.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di self-assessment da consegnare, anche tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e percezione, le eventuali anomalie e criticità nella gestione dei processi e l'applicazione dei principi etici contenuti nel MOG231, nel Codice Etico e nel Piano.

La Società, tenuto conto delle finalità del Piano e del MOG231, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi stessi a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

2.4. Sistema Disciplinare

Al fine di assicurare la rispondenza ai contenuti minimi dettati dalla Normativa Anticorruzione, si intende qui integralmente ritrascritto il sistema disciplinare già adottato nel Modello, in ossequio al D. Lgs. 231/2001, al cui testo si rimanda.

RPCT provvederà ad inoltrare apposita segnalazione ai soggetti competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, relativi alle accertate violazioni in materia di corruzione.

2.5. Rotazione del personale

Il PNA individua, come sottolineato anche a livello internazionale, per le aree a più elevato rischio di corruzione, la rotazione del personale quale misura d'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Tenuto conto delle specificità della Società, soprattutto in riferimento alle sue dimensioni, si rimarca come in STET sia estremamente difficile effettuare una rotazione del personale. Peraltro le procedure interne si ritiene garantiscano un efficace sistema di "segregazione" delle funzioni.


La carica di amministratore, in quanto di nomina politica (di competenza cioè dei Comuni Soci), considerata la durata statutaria (3 anni), è implicitamente sottoposta a rotazione.

Per quanto riguarda la cosiddetta "rotazione straordinaria", vale a dire quella prevista quale misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, essa opera a decorrere dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare o penale. Al fine di rendere effettiva la misura, il Codice Etico aggiornato prevede lo specifico dovere del dipendente di segnalare alla Funzione Risorse Umane l'eventuale avvio di procedimenti penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione a proprio carico. In tale evenienza, la Direzione disporrà, valutato il caso, il trasferimento dell'interessato ad altro ufficio o funzione/mansione.

3. TRASPARENZA

3.1. Principi ispiratori

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, la trasparenza "è intesa 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". Inoltre "La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 22 di 24

nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino".

La trasparenza assume, quindi, in questo contesto una connotazione sempre più estesa, con le finalità ultime di favorire il miglioramento continuo dei servizi resi dalle amministrazioni alla collettività. Coerentemente, l'obiettivo, strumentale alle finalità indicate, è quello di realizzare un sistema di rendicontazione a favore dei cittadini che consenta l'esercizio di forme diffuse di controllo sociale, dalle quali far emergere criticità e "buone pratiche" delle P.A.. La trasparenza si realizza quindi con la pubblicazione di una serie di dati e notizie, tra cui i servizi resi e le modalità di attuazione, concernenti le P.A. e i loro agenti, così da favorire il rapporto diretto tra la singola amministrazione e il cittadino.

3.2. Quadro normativo

Il D. Lgs. 97/2016, con l'articolo 10, ha modificato l'articolo 10 del D. Lgs. 33/2013, sopprimendo l'obbligo di redigere il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), adempimento peraltro già non applicabile a STET in forza della Legge Regionale Trentino Alto Adige n. 10 del 29 ottobre 2014, che, all'articolo 1, comma 1, lettera b), recita: "*non trova applicazione l'articolo 10 del D. Lgs. 33/2013, ad eccezione di quanto disposto dal comma 8, lettere c) e d). omissis*".

Per quanto riguarda l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni, previsto dalla normativa, la Società si è impegnata a dare attuazione, per le parti cui è soggetta, agli obblighi di pubblicità previsti nell'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017 recante "*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*", mediante l'inserimento nel sito istituzionale dell'apposita sezione denominata "Società trasparente", articolata sulla struttura prevista dal D. Lgs. n. 33/2013; poiché tale provvedimento ed altre norme ivi richiamate non trovano diretta ovvero completa applicazione per il Trentino Alto Adige, non tutte le voci contengono dati o documenti, ovvero prevedono contenuti ed informazioni parzialmente difformi da quelli previsti a livello nazionale.

3.3. Obiettivi strategici


Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, integrano la programmazione del presente Piano, traducendosi in obiettivi operativi, finalizzati all'attuazione del principio della trasparenza, da assegnare annualmente alle varie strutture aziendali; infatti, rappresentando la trasparenza uno degli aspetti fondamentali delle performances aziendali, tali obiettivi permettono di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento i programmi di attività, il loro stato di attuazione e i risultati conseguiti.

Nell'ambito dei "principi ispiratori" della trasparenza, sono pertanto individuati i seguenti obiettivi strategici:

- assicurare agli stakeholder, interni ed esterni, adeguata informazione dei servizi resi dalla società,
- delle loro caratteristiche qualitative e quantitative, nonché delle loro modalità di erogazione,
- rafforzando il rapporto fiduciario con i cittadini;
- garantire, con le iniziative adottate in materia di trasparenza, l'integrità e la legalità dell'azione amministrativa, in tal modo rendendo conto della correttezza ed efficacia degli atti;
- consentire il controllo diffuso sulla performance aziendale,
- favorire un rapporto diretto tra l'amministrazione ed il cittadino.

3.4. Responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

Il PNA prevede che, in apposita sezione dedicata del PTPCT, sia indicato il nominativo dei responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Come già indicato al paragrafo relativo al RPCT, in STET tale responsabilità è assunta dal Responsabile Affari legali regolatori societari della società, come individuato all'interno dell'organigramma aziendale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 23 di 24

3.5. Responsabili della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati

Il PNA prevede che, in apposita sezione dedicata del PTPCT, sia indicato il nominativo dei responsabili della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Come da indicazioni delle linee guida ANAC si provvede ad individuare, per ciascun obbligo, i responsabili della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati, nello schema di cui **all'Allegato 2** al presente piano.

4. ALTRE INFORMAZIONI

4.1. Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti

STET risulta regolarmente iscritta all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA – codice 0000191916). Conseguentemente è stato individuato, nella figura del Responsabile Affari legali regolatori societari, dr. Alessandro Monti, il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante – RASA (soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'ambito dell'AUSA).

L'attestato di iscrizione viene pubblicato sul profilo di committente di STET, all'indirizzo web internet <https://www.stetspa.it/bandi-di-gara/esiti>.

5. DISPOSIZIONI FINALI

5.1. Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano

In seguito all'approvazione del Piano ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla L. 190/2012, STET si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati.

Attività da eseguire	Tempi di attuazione	Strutture responsabili
Diffusione del Piano in Società	Successivamente all'entrata in vigore dell'aggiornamento del Piano	RPCT
Adeguamento del sito web della Società agli obblighi di legge	Con le scadenze indicate nella normativa di riferimento	RPCT
Ricognizione dei procedimenti di competenza della Società e dei relativi termini di conclusione, con monitoraggio del rispetto dei suddetti termini	Almeno annualmente, fatte salve eventuali modifiche/integrazioni delle attività svolte, per le quali l'aggiornamento sarà contestuale	RPCT RFPC
Rivalutazione dei rischi secondo la nuova metodologia prevista dal PNA 2019	Entro il 31/01/2021	RPCT RFPC


5.2. Adeguamento del Piano e clausola di rinvio

Il Piano potrà subire modifiche ed integrazioni, al fine di adeguarlo alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

In ogni caso il Piano è sottoposto ad aggiornamento con cadenza annuale, nonché ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte da RPCT e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale della Società nella sezione "Società trasparente – Altri contenuti – Corruzione".

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel Piano si applicano, per le parti di competenza, le vigenti disposizioni in materia e le successive modifiche ed integrazioni che dovessero intervenire.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Rev. 05 del 22/01/2020
	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020-2022	Pag. 24 di 24

5.3. Monitoraggio del Piano

Il monitoraggio sull'attuazione delle azioni indicate nel Piano avviene, con cadenza annuale, con le modalità di seguito indicate: entro il 15 dicembre di ogni anno (o altra data indicata dall'ANAC), RPCT redige una relazione sullo stato di attuazione e sull'efficacia delle misure indicate nel Piano. La relazione, redatta in conformità alle disposizioni dettate dall'ANAC, è trasmessa al Consiglio di Amministrazione ed è pubblicata sul sito web della società. Il monitoraggio può avvenire anche in corso d'anno, in relazione a circostanze sopravvenute e ritenute rilevanti da RPCT.

Nel corso del 2020, inoltre, RPCT svolgerà il monitoraggio, mediante campionatura, dei seguenti processi:

- C1 Rilascio di autorizzazioni allo scarico in fognatura e collaudi
- D1 Riconoscimento del bonus sociale
- D6 Esecuzione prestazioni, preventivazione e addebito prestazioni.

5.4. Entrata in vigore

Nella sua prima stesura, il PTPC è entrato in vigore il giorno 28 luglio 2015. Il presente Piano rappresenta l'aggiornamento annuale per il triennio **2020-2022** e si integra, nel rispetto delle determinate ANAC, nel MOG231 della Società.

Avrà validità dal giorno della sua approvazione e sostituirà in toto la precedente edizione del Piano, che sarà soppressa ed annullata.