



ALES

Arte
Lavoro
E
Servizi

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

2015 – 2017

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione

Adottato con Determinazione dell'Amministratore Unico di Ales S.p.A. in data 30.1.2015

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

Indice

Introduzione e finalità	3
1. Processo di adozione del P.T.P.C.	4
2. Gestione del rischio	5
3. Formazione in tema di anticorruzione.....	12
4. Codice Etico.....	12
5. Trasparenza.....	13
6. Altre iniziative	13
7. Tempi e modalità per il monitoraggio sull'attuazione del PTPC.....	19

Introduzione e finalità

La ALES – ARTE LAVORO E SERVIZI S.p.A. (di seguito “ALES”) è una Società del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo (MiBACT), costituita in data 17 dicembre 1998 ai sensi dell'art. 1, commi 1 lett. a) 2 e 3 del D.Lg.vo 1 dicembre 1997, n. 468 e dell'art. 20, commi 3 e 4, della L. 24 giugno 1997, n. 196. Per effetto della legge n. 69 del 186.2009 la totalità della partecipazione azionaria è stata acquistata dall'allora Ministero per i Beni e le Attività Culturali e, per effetto delle ultime modifiche statutarie, ALES si connota come società strumentale in regime di “in house providing” ai sensi dell'elaborazione giurisprudenziale comunitaria e, da ultimo, della Direttiva 2014/24/UE e la cui attività può essere riassuntivamente descritta come di supporto al MiBACT in progetti di miglioramento delle condizioni di fruibilità del patrimonio archeologico, artistico, architettonico, paesaggistico e archivistico e bibliotecario italiano nonché di svolgimento di attività strumentali alla gestione tecnico - amministrativa dei procedimenti di tutela.

Il Piano della prevenzione della corruzione redatto ai sensi del comma 59 dell'articolo 1 della legge n. 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato dalla C.I.V.I.T. con delibera n. 72/2013, si prefigge i seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire i rischi di corruzione;
- creare un collegamento tra anticorruzione – trasparenza – performance nell'ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione:

- evidenzia e descrive il diverso livello di esposizione di ALES al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma individua le regole di attuazione e di controllo di settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo dove possibile, la rotazione di personale negli stessi settori.

1. Processo di adozione del P.T.P.C.

Il presente Piano è stato approvato dall'Amministratore Unico di Ales S.p.A. con Determinazione del 30/1/2015.

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

- Responsabile del Personale, Responsabile dell'Amministrazione, Responsabile dei Servizi.

I soggetti sopra citati sono stati coinvolti attraverso i seguenti canali e strumenti di partecipazione:

- specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

Il presente Piano è stato comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet istituzionale e notizia in primo piano di avvenuta approvazione sul sito internet istituzionale.

2. Gestione del rischio

2.1 Le aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione sono le seguenti:

- A) Area acquisizione e progressione del personale
- B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture
- C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Con riferimento all'attività specifica svolta da ALES, sono state identificate le seguenti aree e sottoaree di maggior rischio, con i relativi esempi di rischio contenuti nell'Allegato 3 del Piano Nazionale Anticorruzione.

A) Area: acquisizione e progressione del personale

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

In questa Area di maggior rischio, le attività preventive saranno generalmente informate al rispetto della normativa giuslavoristica vigente, unitamente alle norme di diversa fonte quali le leggi speciali che dovessero riguardare le procedure di reclutamento del personale da parte delle Società ad azionariato pubblico unico e/o prevalente, oltre che nel "Regolamento per il reclutamento del personale di ALES".

Si forniscono di seguito le azioni di misura preventiva specifica a fronte di ciascuno degli esempi di rischio contenuti nell'Allegato 3 del P.N.A.:

Rischio A.1: previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.

Misura preventiva A.1: i bandi di reclutamento del personale dovranno prevedere requisiti minimi di accesso in senso non restrittivo, in maniera proporzionata e corrispondente alla posizione ed all'inquadramento ricercati di volta in volta da ALES. Le specificità professionali (titoli di studio, professionali, pubblicazioni, ecc.) potranno andare a caratterizzare l'aspetto preferenziale e/o meritorio per l'attribuzione di punteggio.

Rischio A.2: abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari.

Misura preventiva A.2: ALES non ricorre a procedimenti di stabilizzazione in quanto i rapporti di lavoro a tempo determinato e/o di diversa natura potranno essere convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel rispetto della vigente normativa giuslavoristica. Inoltre, ALES non potrà in ogni caso bandire procedure di assunzione rivolte esclusivamente a candidati che abbiano già prestato attività lavorativa e/o professionale a favore della stessa ALES.

Rischio A.3: irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.

Misura preventiva A.3: ALES, nel comporre le Commissioni valutative, ricorre a personale interno o a componenti esterni designati dalle strutture del MiBACT. In ogni caso, prima di procedere alla nomina dei componenti, sia di provenienza interna che esterna, si procederà ad acquisire da ciascuno (unitamente al “curriculum vitae”) apposite dichiarazioni sostitutive di atto notorio (rese ai sensi del D.P.R. 445/2000 e s.m.i.) di assenza di cause di incompatibilità e di conflitto di interesse, attuale o potenziale.

Rischio A.4: inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.

Misura preventiva A.4: il Responsabile del Personale, nel redigere l'Avviso pubblico di selezione, avrà cura di predeterminare i meccanismi di valutazione in modo tale da ridurre al minimo i fattori di discrezionalità che non siano legati ad elementi di valutazione tecnica, tenendo anche conto di quanto stabilito nel “Regolamento per il reclutamento del personale di ALES”.

Rischio A.5: progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.

Misura preventiva A.5: le progressioni economiche o di carriera dovranno essere accordate dall'Amministratore Unico in funzione di accordi aziendali sottoscritti con le OO.SS. ovvero in conformità con quanto previsto dal CCNL o in base ad elementi oggettivi legati ai risultati conseguiti nel contesto aziendale, ovvero ad esperienze esclusive e strategiche acquisite in azienda, ovvero a particolare, consolidata e specifica preparazione di base ed esperienza professionale. Per le posizioni apicali le progressioni verticali saranno decretate con provvedimento motivato volto sia ad evidenziare la necessità aziendale di coprire la postazione sia le motivazioni oggettive per cui l'incarico doveva essere conferito a soggetto determinato (es. esperienze esclusive e strategiche acquisite in azienda; continuità operativa in processi a forte caratterizzazione; bagaglio di relazioni istituzionali e di settore consolidato e non trasferibile; ecc.).

Rischio A.6: motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Misura preventiva A.6: nel conferire gli incarichi professionali, il Responsabile del Personale dovrà dare conto analiticamente e per iscritto della sussistenza dei presupposti di legge, del possesso dei titoli di studio e professionali corrispondenti a quanto richiesto per il conferimento dell'incarico (che, in ogni caso, presuppone l'avvenuta pubblicazione di un Avviso).

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

In questa Area di maggior rischio, le attività di ALES quale Stazione appaltante saranno scrupolosamente informate alla normativa in materia di contrattualistica pubblica nonché agli indirizzi e documenti formulati dall'ANAC (es. "Bando tipo") ed agli indirizzi giurisprudenziali maggioritari e consolidati, oltre che ai principi delle Direttive Comunitarie già approvate nel 2014 ed in via di recepimento da parte del legislatore nazionale. ALES, pur non essendovi obbligata, ricorrerà prioritariamente agli strumenti di acquisto resi disponibili attraverso il marketplace CONSIP per tutti gli acquisti di beni/servizi standardizzati e/o a basso contenuto di valore aggiunto. E' comunque stata prevista l'opportunità di apportare delle revisioni in funzione di aggiornamento al "Regolamento per l'acquisizione di beni e servizi in economia" (che rappresentano la maggior parte degli acquisti di ALES) ed al "Regolamento per gli acquisti economici", che dovranno, comunque, essere approvati dall'Azionista Unico MiBACT. In questo settore, in vista della marcata fluidità della normativa e dell'emanando "Codice dei contratti pubblici" previsto nel corso del 2015, sarà ritenuta strategica la formazione specifica degli addetti agli acquisti.

Si forniscono di seguito le azioni di misura preventiva specifica a fronte di ciascuno degli esempi di rischio contenuti nell'Allegato 3 del P.N.A.:

Rischio B.1: *accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso.*

Misura preventiva B.1: la Stazione appaltante vigilerà sulla regolarità delle procedure di gara, attenzionando in particolar modo quelle che interessano mercati che comunemente si caratterizzano come aventi predisposizione alla collusione (mercati che presentano un quadro di prevedibilità e stabilità, che presentano un numero ridotto di player, ecc.) utilizzando i vari meccanismi suggeriti dalla letteratura scientifica (es. Quaderni Consip) ovvero dalle "linee guida" dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD) e dalle indicazioni dell'ANAC. Per quanto concerne lo specifico del subappalto, ove consentito dalla normativa vigente (es. servizi dell'Allegato IIB al Codice dei contratti pubblici ovvero ipotesi in cui "ricorrono esigenze specifiche di natura tecnica, organizzativa ovvero legate alla tipologia del servizio da affidare"¹), la Stazione appaltante, nel predisporre la lex specialis di gara, valuterà se introdurre o meno il divieto od una limitazione quali-quantitativa al subappalto qualora si valuti che questo non sia strettamente utile all'esecuzione dello stesso.

Rischio B.2: *definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione).*

Misura preventiva B.2: la Stazione appaltante, nel predisporre la "lex specialis" di gara e dandone espressa motivazione nella "Determina a contrarre", avrà cura nel non introdurre requisiti speciali di qualificazione immediatamente escludenti e si atterrà ad una stretta interpretazione delle norme

¹ §12 del "Bando tipo per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture" – documento di consultazione dell'ANAC.

del Codice dei contratti pubblici e dei documenti ed indicazioni dell'ANAC e dell'Autorità Garante per la Concorrenza ed il Mercato, rimanendo peraltro salva ed impregiudicata la possibilità per i concorrenti di partecipare in forma aggregata ovvero di ricorrere all'istituto dell'avvalimento come regolato dal Codice dei contratti pubblici. In ogni caso i requisiti di carattere economico-finanziario e tecnico-operativo saranno sempre fissati in misura proporzionale all'importo posto a base di gara e in maniera ragionevole in considerazione del mercato di riferimento. In particolare: il fatturato globale del triennio non potrà superare il doppio dell'importo posto a base di gara; il fatturato per servizi o forniture analoghe non potrà superare l'importo posto a base di gara ed il valore del c.d. "contratto di punta" non potrà eccedere l'importo di una annualità del contratto di servizi o forniture che sarà stipulato.

Rischio B.3: *uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.*

Misura preventiva B.3: la Stazione appaltante, nel predisporre la "lex specialis" di gara, dovrà formulare criteri di valutazione ed attribuzione di punteggio che siano il più possibile legati ad elementi di valutazione oggettiva allo scopo di limitare qualsiasi tipo di abuso della "discrezionalità tecnica" da parte della Commissione giudicatrice. Si raccomanda comunque l'uso dei criteri valutativi più idonei e rappresentati nella letteratura scientifica (es. metodo aggregativo compensatore, criterio del c.d. "confronto a coppie") nonchè il ricorso a motivazioni esaustive e dettagliate in luogo di motivazioni sintetiche e reticenti.

Rischio B.4: *utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.*

Misura preventiva B.4: la Stazione appaltante, nel ricorrere alle procedure negoziate di cui agli artt. 56 e 57 del Codice dei contratti pubblici, dovrà motivare in maniera dettagliata ed esaustiva in sede di Determina a contrarre in ordine alle ragioni di carattere tecnico od operativo o di indifferibile urgenza, previa relazione del Responsabile del Procedimento che identifichi le ragioni di cui sopra. La Determina sarà comunque oggetto di pubblicazione sul sito internet aziendale ai sensi di legge. Per quanto concerne le ipotesi di affidamento diretto di contratti di importo inferiore alla soglia di Euro 40.000 al netto di IVA, il Responsabile del procedimento si atterrà alle prescrizioni del "Regolamento per gli acquisti in economia di beni e servizi" pubblicato, applicando nello specifico le disposizioni che regolano la conduzione delle indagini di mercato, assicurando in tale modo un pur se informale confronto concorrenziale e motivando in ordine ad eventuali ragioni di ordine tecnico o di indifferibile urgenza che impongano l'affidamento ad un unico operatore economico. La Stazione appaltante dovrà altresì avere cura di indire le nuove procedure in tempo utile allo scopo di evitare l'abuso delle c.d. "proroghe tecniche" al fornitore/prestatore di servizi titolare del contratto in scadenza/già scaduto.

Rischio B.5: *ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni.*

Misura preventiva B.5: la possibilità di varianti in corso di esecuzione è comunque limitata alle ipotesi di procedure di acquisizione di servizi e forniture, in quanto alla ALES, quale società in regime di "in house providing", non è possibile operare nell'ambito di lavori ed opere pubbliche. In questo ambito seppur limitato, la Stazione appaltante potrà effettuare varianti nel limite di legge del "quinto d'obbligo" ed unicamente previo accertamento per iscritto da parte del Responsabile del procedimento della sussistenza dei presupposti in fatto e diritto che lo autorizzino.

Rischio B.6: *abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.*

Misura preventiva B.6: nelle ipotesi in cui la Stazione appaltante ricorra alla revoca di una procedura di gara in autotutela, il Responsabile del procedimento dovrà motivare esaurientemente in ordine alla sussistenza dei presupposti di fatto e diritto che impongano la revoca medesima, dando ragione in maniera adeguata delle motivazioni in ordine alla necessità di evitare di incorrere in violazioni di legge ovvero in responsabilità precontrattuale od extracontrattuale della ALES, ovvero motivando in ordine alla sussistenza di circostanze di fatto o motivi di opportunità. In quest'ultima ipotesi, si considera che l'obbligo di motivazione vada inteso come rafforzato e sottoposto a particolare cautela.

Rischio B.7: *elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.*

Misura preventiva B.7: ALES, in qualità di società in regime di "in house providing" del MiBACT, non procede all'affidamento di concessioni, di servizi o lavori. Laddove ciò dovesse essere consentito in futuro, tali affidamenti avverranno in regime della legge applicabile, ivi compresi i principi desumibili dalle Direttive Comunitarie del 2014.

Altre aree di rischio nell'ambito dell'Area B:

Alle aree sopraindicate si aggiungono le ulteriori aree individuate dalla ALES, in base alle proprie specificità:

Rischio B.8: *Rischio di abuso dello strumento dell'invito di "almeno cinque operatori economici, se sussistono in tale numero soggetti idonei" nelle procedure di gara indette ai sensi dell'art. 125 del Codice dei contratti pubblici ovvero per le procedure in tutto o in parte sottratte all'applicazione del Codice medesimo.*

Misura preventiva B.8: la Stazione appaltante, nelle ipotesi di cui sopra, ricorrerà preferibilmente ad una procedura di tipo "aperto", previa pubblicazione di un "Avviso pubblico per manifestazione di interesse" in modo da rivolgersi alla potenziale totalità della platea degli operatori economici interessati e non operare così una selezione a monte effettuata su basi preferenziali e clientelari. Laddove non ritenga di operare in tal senso, il Responsabile del procedimento dovrà fornire espressa motivazione. In tale ipotesi, in ogni caso sono vincolanti le soglie intermedie specificate nel "Regolamento per gli acquisti in economia di beni e servizi" in ordine al numero minimo di operatori economici da invitare.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Per quanto concerne queste due ultime aree di maggior rischio, non sono rinvenibili rischi, in quanto ALES, per la sua configurazione attuale, non è titolare di funzioni interorganicamente delegate da parte del MiBACT in ordine alla possibilità di emanare provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari. Nello specifico, a termini di Statuto, non è prevista per ALES la titolarità di procedimenti amministrativi e, quindi, un ruolo diretto di emanazione provvedimenti verso destinatari esterni, sia senza che con effetto economico. ALES infatti opera in un ruolo di supporto ai competenti organismi del MiBACT che risultano essere gli unici titolari dei relativi procedimenti.

2.3 Modalità di valutazione delle aree di rischio

Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione².

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

Aree di rischio	Valore medio della probabilità ³	Valore medio dell'impatto ⁴	Valutazione complessiva del rischio ⁵
A) Area: acquisizione e progressione del personale	4	2	8
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	4	2	8
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	n.a.	n.a.	n.a.
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	n.a.	n.a.	n.a.

Pertanto, la valutazione per quanto riguarda le aree A) e B) rappresenta un rischio caratterizzato come "medio", in quanto entrambe dette aree presentano dei momenti contemporaneamente regolati in massima, anche in dettaglio, dalla legge, e momenti legati ad una valutazione comportante l'utilizzo di discrezionalità tecnica, tale che il valore medio della probabilità è il risultato della media aritmetica dei valori prudenzialmente assegnati 3 e 5.

Per quanto riguarda le aree C) e D), come sopra esplicitato, non vengono prese in considerazione in quanto riflettono attività non svolte da ALES.

² L'allegato 5 "Tabella valutazione del rischio" del piano nazionale anticorruzione è consultabile al seguente link:
http://www.funzionepubblica.gov.it/media/1093105/allegato_5_tabellalivello_dirischio_errata_corrige.pdf

³ 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"

⁴ 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".

⁵ 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).

2.4 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

La tabella seguente riporta in maniera schematica il riferimento alle misure di prevenzione sopra descritte 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.

Aree di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili	Indicatori	Modalità di verifica dell'attuazione
A) Area: acquisizione e progressione del personale	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	V. sopra da A.1 ad A.6	Entro il 2015	Dirigente Responsabile personale	Attuazione si/no	Publicazione del testo sul sito aziendale di policy o integrazione del Regolamento per il reclutamento del Personale. Redazione di apposito processo verbale. Acquisizione di dichiarazioni di insussistenza cause incompatibilità e conflitti di interesse dei soggetti coinvolti
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione specifica sulle casistiche contemplate. Interviste ai soggetti coinvolti nel processo	Entro il 2015	Dirigente Responsabile personale	Attuazione si/no	Emissione di attestati di effettuata erogazione della formazione
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di collusione ed aumentare la capacità di riconoscerli	V. sopra B.1 Formazione specifica sulle casistiche contemplate. Interviste ai soggetti coinvolti nel processo	Entro il 2015	Dirigente Responsabile Acquisti	Attuazione si/no	Emissione di attestati di effettuata erogazione della formazione
	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	V. sopra da B.2 a B.8. Attivazione di comunicazione interna obbligatoria a RPCT per tutti gli affidamenti diretti un e di un sistema di controlli a campione da parte del RPCT	A partire dalle procedure di gara previste per febbraio 2015	Dirigente Responsabile Acquisti e RPCT	Attuazione si/no	Redazione di apposito processo verbale messo agli atti. Predisposizione di checklist del RPCT
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Segregazione dei processi e separazione tra soggetti redattori della documentazione di gara e soggetti valutatori	A partire dalle procedure di gara previste per febbraio 2015	Dirigente Responsabile Acquisti	Attuazione si/no	Redazione di apposito processo verbale messo agli atti. Acquisizione di dichiarazioni di insussistenza cause incompatibilità e conflitti di interesse dei soggetti coinvolti.
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione sui temi etici e della legalità a componenti Servizio Acquisti e Gare	Entro il 2015	Dirigente Responsabile Acquisti	Attuazione si/no	Emissione di attestati di effettuata erogazione della formazione

3. Formazione in tema di anticorruzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede (§ 3.1.12) per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'obbligo di programmare adeguati percorsi di formazione sul tema dell'anticorruzione.

Per quanto ALES non rientri quindi tra i soggetti esplicitamente previsti dal PNA relativamente alla tematica, riconosce il ruolo fondamentale della formazione ai fini della prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo e, più in generale, di cattiva amministrazione.

Pertanto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione garantirà un opportuno piano di formazione con tematiche di legalità, prevenzione della collusione, corruzione e conflitto di interessi, curandone l'integrazione nella programmazione delle attività formative predisposta ed aggiornata dal Settore Formazione.

Sono previsti, a tale proposito, due livelli di formazione:

- un livello generale, attuato attraverso interventi seminari, rivolto a tutto il personale, volto a diffondere fra tutti i dipendenti i valori etici alla base degli interventi aziendali sui temi della legalità, con riferimento alle tematiche di
 - etica e legalità (approccio valoriale);
 - trasparenza
 - informazione su procedure relative gare d'appalto, contratti, affidamento incarichi
 - "buone prassi" in relazione ad attività di "front office";
- un livello specifico, indirizzato ai Dirigenti Responsabili di struttura e al personale operante nelle aree maggiormente a rischio di corruzione relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto. Gli incontri saranno finalizzati ad esaminare le principali problematiche riscontrate nel corso dello svolgimento delle attività oltre che ad approfondire e migliorare l'analisi e la mappatura dei processi maggiormente a rischio, oggetto del presente Piano.

E', inoltre, prevista un'attività formativa specialistica, rivolta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). L'azione formativa sarà attuata attraverso la partecipazione a eventi e corsi in via di identificazione da parte del Settore Formazione.

4. Codice Etico

In data 30 novembre 2011, l'Amministratore Unico di ALES ha approvato il Codice Etico, al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

Qualunque violazione del Codice Etico deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

5. Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La Legge n. 190/2012 ha stabilito che la trasparenza dell'attività amministrativa deve essere assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato in virtù della delega legislativa contenuta nella predetta legge, definisce la trasparenza quale "accessibilità totale" delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

ALES, stando la propria specificità quale società controllata da un'Amministrazione centrale dello Stato ed operante secondo il modello comunitario dello "in house providing", assolve i propri obblighi in tema di trasparenza attraverso:

- la pubblicazione, sul proprio sito, alla sezione Amministrazione Trasparente, delle informazioni come indicate in All. 1 della Delibera CIVIT 50/2013;
- l'attivazione dell'istituto dell'accesso civico;
- l'approvazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità con Determinazione 30/1/2015 dell'Amministratore Unico di ALES;

In particolare, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per trasparenza e l'integrità sono stati predisposti quali documenti distinti, garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza fra i contenuti.

In questo scenario ALES ha assolto i propri obblighi:

- nominando il Responsabile della Trasparenza (coincidente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione), individuato nella persona dell'Amministratore Unico, Prof. Giuseppe Proietti, pubblicando sul proprio sito, nella sezione Amministrazione Trasparente, le informazioni richieste dal D.Lgs 33/2013.

In considerazione degli strettissimi legami tra trasparenza e automazione dei flussi informativi, in sede di definizione del PTPC si prevede di attuare interventi di potenziamento del sistema informativo aziendale.

6. Altre iniziative

6.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale

Il PNA dispone (§ 3.1.4) che *"Le pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione..."*.

Pur trattandosi di una previsione applicabile dunque soltanto alle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ALES riconosce, comunque, l'importanza di questa misura nel contrasto alla corruzione in aree particolarmente esposte al rischio, evidenziandone, di contro, le notevoli difficoltà organizzative che questo comporta in realtà operative quale una Società "in house" dotata soltanto di un piccolo apparato amministrativo "di staff", con il rischio di compromettere il funzionamento della Società stessa e, di riflesso, le funzionalità del MiBACT che è chiamata a supportare.

Altro elemento da tenere in conto è, ovviamente, il rispetto degli accordi sindacali.

In questo stato di cose si ritiene, in sede di prima pianificazione e con riserva di aggiornamento della presente sezione del PTPC, di fissare i seguenti principi :

- la rotazione del personale di ALES addetto ad aree valutate a maggior rischio di corruzione potrà avvenire con modalità che non compromettano la continuità operativa, tenendo conto del know how acquisito e della specificità professionale, in stretto raccordo con l'Ufficio del Personale;
- la rotazione del personale si applica in presenza di procedimenti penali a carico del dirigente/dipendente di cui si abbia notizia, ovvero in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva
- i singoli Dirigenti/responsabili dei Servizi possono, nell'ambito delle proprie ordinarie prerogative gestionali, predisporre la rotazione del personale assegnato alle proprie strutture.

6.2 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

La previsione del PNA (§ 3.1.5) si riferisce esclusivamente alle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, tuttavia ALES ha già adottato, attraverso il proprio Codice Etico, misure che disciplinano il conflitto di interesse prevedendo al § 2.4 che "Gli organi sociali, i dipendenti, collaboratori, consulenti di ALES S.p.A. devono sottrarsi a condizioni di potenziale conflitto ed esimersi da qualsiasi attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della società o che possa interferire con la capacità di assumere, in modo neutrale ed equo, decisioni nell'interesse di Ales S.p.A.. Chiunque venisse a conoscenza anche solo della possibilità di conflitto di interesse deve informare immediatamente il proprio responsabile o comunque i vertici dell'azienda."

Va ricordato che i principi generali del conflitto di interesse fanno riferimento a:

- conflitto di interessi attuale (o reale) che si manifesta durante il processo decisionale, laddove l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente o dirigente tende ad interferire con l'interesse primario della Società;
- conflitto di interessi potenziale quando il soggetto decisore, anche a causa del verificarsi di un certo evento (aver accettato un regalo o altra utilità) può trovarsi, in un momento successivo in una situazione di conflitto di interessi reale.
- conflitto di interessi apparente (o percepito) che si verifica quando una persona ragionevole potrebbe pensare che l'interesse primario del soggetto decisore possa venir compromesso da interessi secondari di varia natura (es: sociali, finanziari,..). Tale situazione può danneggiare la pubblica fiducia sia del soggetto decisore, anche quando lo stesso non è portatore di alcun interesse secondario, sia della stessa organizzazione in cui opera. In tal caso il rischio reputazionale è legato ad una situazione di potenziale conflitto di interessi non gestito che fa sì che i soggetti esterni possano ritenere che l'intera organizzazione sia indulgente rispetto a tali pratiche.

Rispetto a questo scenario, il presente PTPC prevede l'adeguamento del Codice etico (come già specificato sopra attraverso una puntuale ricognizione e specificazione delle regole in materia di conflitto di interesse e relativo adeguamento). In particolare saranno considerati aspetti legati a:

- formazione/ informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse, nell'ambito degli interventi formativi sui temi etici e della legalità che saranno avviati nei confronti di tutto il personale aziendale entro la fine del 2015, secondo quanto previsto al cap. 2 del presente Documento;

- informativa scritta, all'atto dell'assunzione o dell'assegnazione ad un nuovo ufficio, in ordine ai rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia avuto negli ultimi tre anni;
- dichiarazione, da parte di dirigenti e responsabili di servizio, circa possibili interessi azionari o finanziari in potenziale conflitto di interessi e dichiarazione concernente l'individuazione di parenti e affini entro il secondo grado che esercitano attività in potenziale conflitto;
- inserimento esplicito, negli schemi tipo di incarico, contratto, avviso, della clausola relativa all'assenza di situazioni di conflitto di interessi.

6.3 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

La previsione di cui al PNA (§ 3.1.6) fa riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 53, co. 3 bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 1, co. 58 bis, della l. n. 662 del 1996, pertanto non risulta estensibile al personale dipendente della Società.

Tuttavia, lo svolgimento di incarichi di carattere extra-istituzionale da parte dei dipendenti della Società può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento della operatività aziendale (anche con riferimento ai principi di incompatibilità e di conflitto di interesse) e che in alcuni casi possono anche rappresentare il sintomo di fatti corruttivi (in termini di "compensi" impropri rispetto ad attività svolte nell'esercizio delle proprie prerogative).

In sede di attuazione del presente Piano è prevista la elaborazione, entro il 2015, di una proposta di Regolamento interno per disciplinare le attività di carattere extra-istituzionale e, in particolare :

- disciplina del rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività extraistituzionali (tipologia di attività, durata, impegno richiesto, numero di richieste presentate, non utilizzo delle risorse della Società, ...)
- formazione dell'obbligo di comunicazione preventiva (es: partecipazione sponsorizzata a convegni; incarichi i n cui vi sia il solo rimborso spese;...).

6.4 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (c.d. Pantouflage – Revolving doors)- Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Il 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" ha disciplinato:

1. particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza (c.d. Pantouflage – revolving doors);
2. situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
3. ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconfiribilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

La Società è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato e pubblicata sul sito della Società (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Società si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

I Capi V e VI sempre del D.Lgs. n. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39).

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità

Con tali riferimenti normativi, in attuazione del presente PTPC, la Società provvederà, nel corso del 2014, a predisporre e diffondere alle strutture aziendali competenti l'apposita modulistica da utilizzare ai fini

dell'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di inconfiribilità da presentare all'atto del conferimento di ogni nuovo incarico dirigenziale di titolare di struttura e, successivamente, da pubblicare sul sito web istituzionale. Analoghe dichiarazioni verranno, inoltre, annualmente raccolte per comprovare il mantenimento dell'assenza di cause di incompatibilità.

6.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La previsione di cui al PNA (§ 3.1.9) fa riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 53, co. 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001 e, pertanto, non risulta estensibile al personale dipendente della ALES.

6.6 Formazione di commissioni, assegnazione ad uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012, e 3 del D.Lgs. n. 39/2013, l'Azienda deve verificare che i dipendenti (dirigenti e/o funzionari) che sono stati condannati, anche in via non definitiva ed anche in caso di patteggiamento, per delitti contro la pubblica amministrazione:

- a) non facciano parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione del personale dipendente;

- b) non siano assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture e, più in generale, ad uffici considerati ad alto rischio di corruzione
- c) non facciano parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La situazione impeditiva cessa nel momento in cui viene pronunciata, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva; se poi la situazione di inconferibilità si manifesta nel corso del rapporto di lavoro, il RPCT effettua la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso D.Lgs.

Qualora all'esito della verifica risultino a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs.: n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconferibilità si appalesi nel corso del rapporto, il RPCT effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Alla luce di queste disposizioni, l'Ufficio del personale, nonché la struttura aziendale competente per le procedure di acquisizione di beni, servizi e forniture provvederanno, entro la fine del 2015, saranno chiamati a verificare, ed eventualmente sottoporre a revisione, le direttive aziendali su questa materia.

6.7 Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala gli illeciti (whistleblower)

La previsione di cui al PNA (§ 3.1.11) fa riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e, pertanto, non risulta estensibile al personale dipendente della Società.

E' prevista, comunque, la formalizzazione di una opportuna procedura per la gestione delle segnalazioni di illecito nell'ambito della attuazione del MOG ex-D.Lgs 231/01.

6.8 Patti di integrità negli affidamenti

Nell'ambito di una delle aree a più alto rischio, quale quella degli acquisti, l'Azienda intende implementare, fra le misure preventive, quella relativa all'adozione, in qualità di stazione appaltante, di specifici patti e protocolli d'integrità che i concorrenti ad una gara d'appalto devono accettare come presupposto condizionante la loro partecipazione.

In particolare, il patto d'integrità è un documento contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e che permette un controllo reciproco e sanzioni (anche di carattere patrimoniale) per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

La L.190/2012 ha stabilito che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei patti di integrità o nei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara.

La legittimità di questa tipologia di misure è sancita, tra l'altro, da una specifica determinazione (n. 4/2012) dell'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici (AVCP), che ha evidenziato come l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità, attraverso la presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, comporti, in realtà, l'accettazione di regole comportamentali già doverose per tutti i concorrenti, e che, in caso di loro violazione, aggiungono, anche, sanzioni di carattere patrimoniale alla comune conseguenza dell'estromissione della gara.

Pertanto, con specifico riferimento alle gare per l'acquisizione di beni, servizi e forniture bandite dalla Società per importi pari o superiori ad Euro 100.000,00 al netto di IVA, i Patti di integrità saranno implementati, entro la fine del 2015, a cura dell'Ufficio Acquisti e Gare.

In particolare:

- entro il 31 maggio 2015, l'Ufficio Acquisti e Gare predispone un modello generale di Patto di integrità e lo trasmette al RPCT ed alla Direzione aziendale per acquisirne i relativi pareri;
- entro il 31 luglio 2015, il modello di Patto di integrità è formalmente approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione;
- in riferimento alle procedure di gare bandite o comunque avviate successivamente all'approvazione del modello generale del Patto di integrità, si procede ad inserire negli avvisi, nei bandi e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del Patto comporta l'esclusione dalla gara e la risoluzione del contratto, oltre le eventuali sanzioni di carattere patrimoniale stabilite dal Patto medesimo.

7 Tempi e modalità per il monitoraggio sulla attuazione del PTPC

Le misure di monitoraggio e vigilanza sull'efficacia del PTPC non riguardano soltanto le attività di semplice controllo sulla sua attuazione, ma si estendono a tutti gli interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto.

In particolare, ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 è prevista la predisposizione, da parte del RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno, di una Relazione annuale che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione nonché trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica in allegato al P.T.P.C. dell'anno successivo.

Tale documento dovrà contenere la reportistica delle misure anticorruzione come individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione nonché le considerazioni sull'efficacia delle previsioni del P.T.P.C e le eventuali proposte di modifica. In particolare, secondo quanto previsto dal piano nazionale anticorruzione, il 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 etico

- Adozione delle integrazioni al codice etico
- Denunce delle violazioni al codice etico
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice etico

Altre iniziative

- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi
- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
- 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

E' evidente che, al di là dell'esigenza di una relazione annuale, è necessario predisporre un sistema di monitoraggio costante dell'andamento di attuazione del Piano, dando così la possibilità al RPCT di intraprendere le necessarie ed opportune iniziative nel caso in cui occorressero modifiche o integrazioni, per ciascuno degli uffici esposti a rischio corruzione come individuati nel presente Piano. E', pertanto, necessario prevedere che i referenti di ciascuna delle strutture considerate a rischio, provveda con regolarità ad aggiornare il RPCT sullo stato di applicazione della disciplina nei singoli Uffici.



ALES

Arte
Lavoro
E
Servizi

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ (P.T.T.I.)

2015 – 2017

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione

Adottato con Determinazione dell'Amministratore Unico di Ales S.p.A. in data 30.1.2015

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

Indice

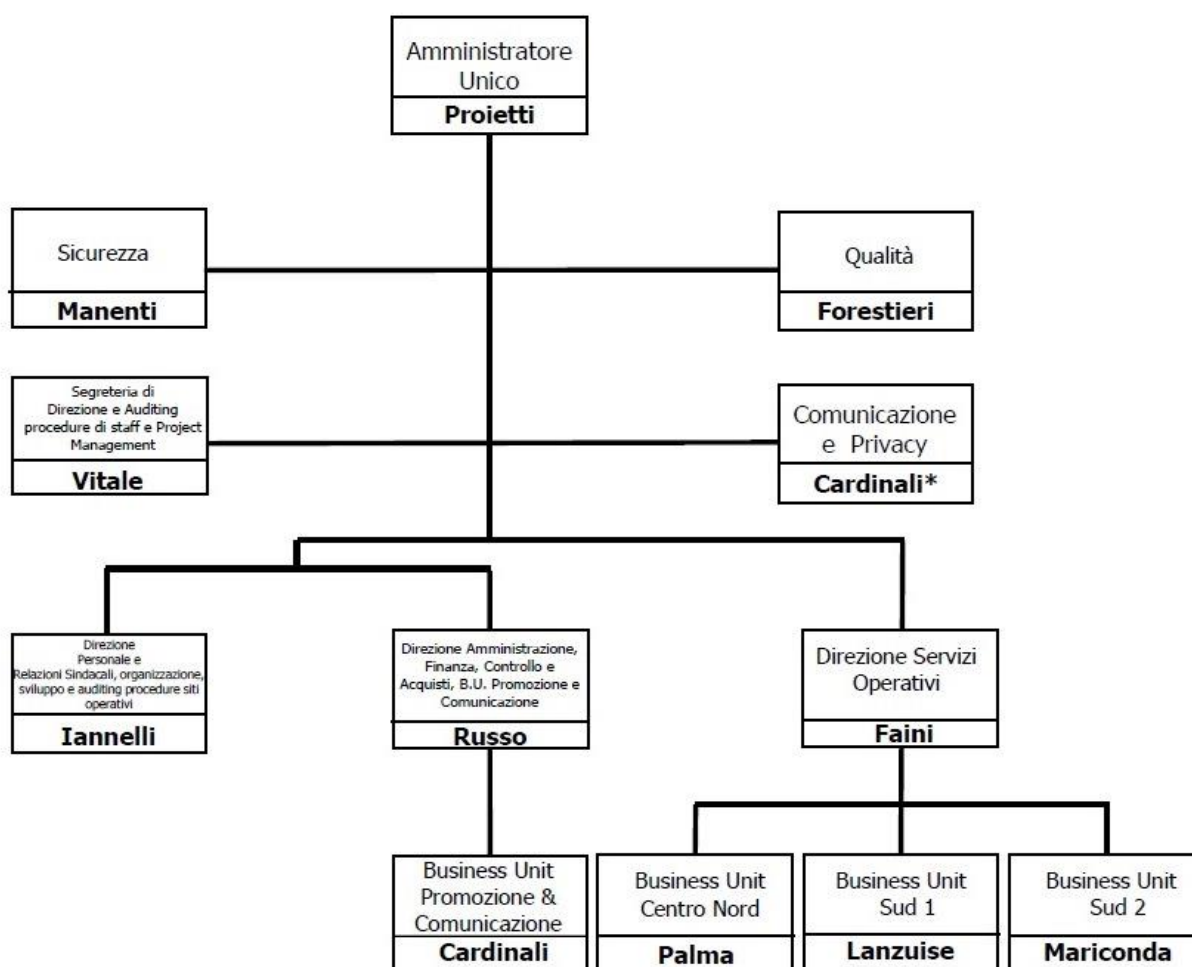
Introduzione: organizzazione e funzioni della ALES.....	22
1. Le principali novità	23
2. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma	24
3. Iniziative di comunicazione della trasparenza	26
4. Processo di attuazione del programma.....	26
5. “Dati ulteriori”	28

7. Introduzione: organizzazione e funzioni della ALES S.p.A.

La ALES – ARTE LAVORO E SERVIZI S.p.A. (di seguito “ALES”) è una Società del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo (MiBACT), costituita in data 17 dicembre 1998 ai sensi dell'art. 1, commi 1 lett. a) 2 e 3 del D.Lg.vo 1 dicembre 1997, n. 468 e dell'art. 20, commi 3 e 4, della L. 24 giugno 1997, n. 196. Per effetto della legge n. 69 del 186.2009 la totalità della partecipazione azionaria è stata acquistata dall'allora Ministero per i Beni e le Attività Culturali e, per effetto delle ultime modifiche statutarie, ALES si connota come società strumentale in regime di “in house providing” ai sensi dell'elaborazione giurisprudenziale comunitaria e, da ultimo, della Direttiva 2014/24/UE e la cui attività può essere riassuntivamente descritta come di supporto al MiBACT in progetti di miglioramento delle condizioni di fruibilità del patrimonio archeologico, artistico, architettonico, paesaggistico e archivistico e bibliotecario italiano nonché di svolgimento di attività strumentali alla gestione tecnico - amministrativa dei procedimenti di tutela.

I servizi, pertanto, nel quadro della logica “in house”, vengono erogati unicamente a favore del MiBACT quale committente unico.

La struttura organizzativa della ALES è sintetizzata attraverso il seguente organigramma:



1. Le principali novità

La L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha individuato nel principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione: la trasparenza è quindi strumento volto alla promozione dell’integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi.

Il D.Lgs 33/2013 adottato dal Governo in attuazione della delega contenuta nella legge n.190/2012, recante il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, ha definito la trasparenza come accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, finalizzata alla realizzazione di un’amministrazione aperta ed al servizio del cittadino. Il decreto, sistematizzando i principali obblighi di pubblicazione vigenti e introducendone di nuovi, costituisce un importante passo avanti nel processo di realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino. Obiettivo della norma è quello di favorire un controllo diffuso da parte del cittadino sull’operato delle istituzioni e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

Come richiesto dal D.lgs. n. 33/2013, ALES ha provveduto alla creazione di una nuova sezione all’interno del sito internet della Società, denominata “Amministrazione Trasparente”.

La realizzazione della sezione Amministrazione Trasparente ha tenuto in particolare considerazione la Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”: in particolare, i contenuti della sezione sono stati strutturati in coerenza con l’all.1 della Delibera “Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti” e tenendo conto dell’ambito soggettivo di applicazione dei predetti obblighi che, nel caso di ALES, in quanto società partecipata in regime di “in house providing”, limitava in modo significativo gli obblighi informativi stessi (tipologie applicabili ad ALES, ai sensi dell’All 1 della Delibera ANAC 50/2013 : B, C, L, P, T).

Il D.Lgs. 90/2014, convertito con L 114/2014, ha modificato l’ambito soggettivo di applicazione degli obblighi previsti dal D.Lgs. 33/2013 equiparando, ai fini della trasparenza, le società partecipate alle pubbliche amministrazioni, secondo la definizione dell’art 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001. In questa prospettiva ALES, precedentemente non figurante tra i soggetti obbligati, ha avviato il processo di adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI).

Assumendo, pertanto, come riferimento la Delibera n. 50/2013 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione - “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”, ALES, con il PTTI si impegna a definire e sviluppare le misure e le modalità volte a garantire l’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, comprese le misure organizzative necessarie ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Il Programma intende illustrare ai portatori di interesse e alla comunità di riferimento strategie e attività che la Società si propone di realizzare per:

- garantire un adeguato livello di trasparenza dell’organizzazione e della propria azione, quale nuova nozione di “accessibilità totale” delle informazioni salienti concernenti l’organizzazione,
- implementare, conseguentemente, l’apposita sezione del sito istituzionale, denominata “Amministrazione trasparente”, nella quale sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati previsti dal D.lgs. n. 33 del 14/03/2013, concernente il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
- diffondere e contribuire a migliorare e sviluppare la legalità e lo sviluppo della cultura dell’integrità.

In questo senso, l’impegno alla trasparenza è un elemento di governance in senso stretto, in quanto teso a regolare i rapporti nei confronti dei soggetti interessati alla gestione della Società.

In conformità a quanto disposto dalla legge e dalle citate delibere Civit/ANAC, il presente “Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”:

- è coerente con l'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 che ne individua i principali contenuti;
- specifica le modalità, i tempi di attuazione e gli strumenti di verifica delle iniziative intraprese ai fini indicati;
- è coordinato con il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla legge n. 190/2012
- è pubblicato sul sito internet istituzionale della Società, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Riguardo ai collegamenti fra il presente Programma e il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione (PTPC), la Società ha ritenuto di mantenere distinti i due documenti programmatici, assicurando comunque coordinamento e coerenza fra gli stessi, come richiesto anche dalla CIVIT (ora ANAC) con la delibera n. 50/2013 "Linee Guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".

2. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono stati definiti dall'Amministratore Unico di ALES nei seguenti termini:

- 1) garanzia della massima trasparenza della propria azione organizzativa e sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- 2) trasparenza intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione e dell'attività di ALES, anche allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
- 3) rispetto integrale degli obblighi che riguardano la pubblicazione di dati e informazioni sul sito Amministrazione trasparente, agevolandone l'accesso a tutti gli stakeholder.

Collegamenti con il piano della performance e con il piano esecutivo di gestione

- Parte non applicabile -

Indicazione degli uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma

Il Responsabile della trasparenza per la ALES è l'Amministratore Unico, Prof. Giuseppe Proietti.

Per la predisposizione del programma, il Responsabile della trasparenza ha coinvolto i seguenti uffici:

- Personale, Amministrazione e Servizi

Inoltre, per la predisposizione del Programma, sono stati coinvolti i seguenti dirigenti:

- Avv. Giovanni Iannelli (Responsabile del Personale); Dott.ssa Fiorentina Russo (Responsabile dell'Amministrazione); Dott.ssa Alessandra Faini (Responsabile dei Servizi).

Modalità di coinvolgimento degli stakeholder e i risultati di tale coinvolgimento

Rispetto al coinvolgimento degli stakeholder, la prospettiva di ALES è quella di raccogliere il loro contributo propositivo

- nell'individuazione di ulteriori contenuti da pubblicare (rispetto a quelli previsti dalla norma), ai fini della trasparenza, per soddisfare i "fabbisogni" del pubblico di riferimento;
- nella verifica del "gradimento" e dell'efficacia delle informazioni fornite;
- nella diffusione degli obiettivi e – più in generale – della "cultura" della Trasparenza.

La pianificazione dettagliata delle azioni previste concretamente per coinvolgere gli stakeholder è rimandata ad una fase di aggiornamento del Programma, quando ci si potrà avvalere delle opinioni raccolte in sede di iniziative di comunicazione per la trasparenza oltre che attraverso una analisi delle richieste formulate attraverso lo strumento dell'Accesso civico.

E' opportuno, a questo proposito, tenere presente che le principali categorie di interlocutori della Società e che costituiscono, quindi, il bacino di utenza privilegiato rispetto agli obiettivi di trasparenza, sono, ad oggi, individuati in :

- Socio unico, MiBACT
- Imprese e loro associazioni (Associazioni di categoria, distretti,....)
- Professionisti
- Cittadinanza
- Organi di stampa
- Sindacati
- Dipendenti della Società

ALES si impegna in tale senso a inserire il tema della trasparenza all'interno dei prossimi incontri con i diversi portatori di interesse previsti nel corso del 2015 e a rendicontare i risultati di tale coinvolgimento nei prossimi aggiornamenti del piano.

Termini e modalità di adozione del programma da parte degli organi di vertice

Il programma triennale per la trasparenza è approvato con Determinazione dell'organo di vertice entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente programma è stato approvato dall'Amministratore Unico con Determinazione del 30/1/2015.

3. Iniziative di comunicazione della trasparenza

Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati

Sul fronte degli stakeholder interni il Programma prevede azioni formative per la promozione della trasparenza e della cultura dell'integrità, nonché per la diffusione dei contenuti del Programma triennale.

Una prima azione formativa nel più ampio ambito tematico della prevenzione della corruzione sarà rivolta nel corso del 2015 ai responsabili di servizio e ai dirigenti della Società, affrontando i temi dell'etica, della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Sul versante degli stakeholder esterni, il Piano è stato comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità: pubblicazione sul sito internet istituzionale e notizia in primo piano di avvenuta approvazione sul sito internet istituzionale dell'ente.

Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della trasparenza

- Parte non applicabile -

4. Processo di attuazione del programma

Individuazione dei dirigenti responsabili della trasmissione dei dati: I dirigenti responsabili sono Avv. Giovanni Iannelli (Responsabile del Personale); Dott.ssa Fiorentina Russo (Responsabile dell'Amministrazione); Dott.ssa Alessandra Faini (Responsabile dei Servizi).

Individuazione dei dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati: I dirigenti responsabili sono Avv. Giovanni Iannelli (Responsabile del Personale); Dott.ssa Fiorentina Russo (Responsabile dell'Amministrazione); Dott.ssa Alessandra Faini (Responsabile dei Servizi).

Referenti per la trasparenza all'interno dell'ALES e specificazione delle modalità di coordinamento con il Responsabile della trasparenza

Il Responsabile della trasparenza si avvale di una serie di referenti all'interno dell'ALES, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati, per ciascun livello previsto dalla sezione "Amministrazione trasparente":

- Disposizioni generali: Avv. Giovanni Iannelli (Personale);
- Organizzazione: Avv. Giovanni Iannelli (Personale);
- Consulenti e collaboratori: Avv. Giovanni Iannelli (Personale);
- Personale: Avv. Giovanni Iannelli (Personale);

- Bandi di selezione del personale: Avv. Giovanni Iannelli (Personale);
- Enti controllati: Dott.ssa Fiorentina Russo (Amministrazione);
- Attività e procedimenti: Dott.ssa Alessandra Faini (Servizi);
- Provvedimenti: Avv. Giovanni Iannelli (Personale);
- Bandi di gara e contratti: Dott.ssa Fiorentina Russo (Amministrazione);
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici: Dott.ssa Fiorentina Russo (Amministrazione);
- Bilanci: Dott.ssa Fiorentina Russo (Amministrazione);
- Servizi erogati: Dott.ssa Alessandra Faini (Servizi);
- Altri contenuti - Corruzione: Dott.ssa Fiorentina Russo (Amministrazione) Avv. Giovanni Iannelli (Personale) Dott.ssa Alessandra Faini (Servizi);
- Altri contenuti - Accesso civico: Avv. Giovanni Iannelli (Personale);
- Altri contenuti - Dati ulteriori: Dott.ssa Fiorentina Russo (Amministrazione).

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

La ALES, per il tramite del Responsabile della trasparenza e dei referenti individuati nel precedente paragrafo, pubblica ed aggiorna i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione viene effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

La pubblicazione dei dati viene effettuata di norma entro 5 giorni dall'adozione del provvedimento

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del Responsabile della trasparenza

Il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal Responsabile della trasparenza con cadenza mensile.

Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente"

ALES, nel corso del 2015, intende adottare il seguente strumento di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati pubblicati sul sito Internet:

- software per la rilevazione dei dati GoogleAnalytics.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Al sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013, la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione. Quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza dell'Amministrazione.

Il Responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Peraltro, nel caso in cui il responsabile non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo che dunque assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

Ai fini della migliore tutela dell'esercizio dell'accesso civico, le funzioni relative all'accesso civico di cui al suddetto articolo 5, comma 2, sono delegate dal Responsabile della trasparenza ad altro dipendente, in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al responsabile stesso.

Il Responsabile della trasparenza delega i seguenti soggetti a svolgere le funzioni di accesso civico di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 33/2013:

- Dott.ssa Margherita Vitale.

5. “Dati ulteriori”

ALES, per il tramite del responsabile della trasparenza, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013, individua i seguenti ulteriori dati da pubblicare nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet istituzionale e le relative modalità e termini per la loro pubblicazione: cataloghi di dati in forma aggregata e scaricabili in formato xml.