

## **Piano Triennale 2016-2018 di prevenzione della corruzione**

### **1. Premessa**

La società **INTERPORTO PADOVA S.P.A.** (P.I. 00397270281), di seguito per brevità anche solo “INTERPORTO”, partecipata in via maggioritaria da Enti Pubblici, si occupa di realizzare infrastrutture e servizi per la logistica ed il trasporto, attraverso lo studio, la promozione, il coordinamento, lo svolgimento e la gestione di tutte le attività inerenti alla creazione e all’esercizio in Padova di un interporto, così come definito dalla legge 4 agosto 1990, n. 240. Favorisce l’integrazione dei sistemi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale ed aereo, al fine di facilitare le operazioni connesse alle vulture di carico, per la movimentazione ed eventuale sosta temporanea delle merci nell’ambito interportuale e per la organizzazione logistica della produzione e della distribuzione fisica dei prodotti, anche in punto franco, completando la struttura con opportuni servizi intesi a fornire assistenza agli operatori ed ai loro mezzi.

In particolare, la divisione logistica si occupa dell’attività di distribuzione per le aziende del territorio, mediante ritiro, movimentazione, magazzinaggio e distribuzione delle merci e il servizio “Cityporto” si occupa della distribuzione urbana delle merci mediante mezzi ecologici.

La Società, inoltre, grazie alle proprie dotazioni di infrastrutture ferroviarie e di movimentazione, offre servizi avanzati per gli operatori che organizzano trasporto merci su treni intermodali, nonché strutture e servizi sviluppati appositamente per operatori logistici (magazzini, banchine per attracco, aree di manovra e parcheggio, celle frigorifere).

\*

### **2. Finalità e contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)**

In attuazione della Legge n. 190/2012 ed in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione, il presente piano definisce gli adempimenti e le relative modalità di svolgimento per assicurare la puntuale applicazione – su base volontaria da parte di INTERPORTO – delle vigenti disposizioni normative in materia di contrasto della corruzione e dell’illegalità per quanto INTERPORTO, con la finalità di:

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

Il Piano è uno strumento di programmazione contenente l’indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, la definizione delle misure da implementare per la prevenzione ed i relativi tempi di attuazione.

Il Piano definisce:

1. il diverso livello di esposizione delle attività di INTERPORTO al rischio di corruzione ed illegalità, individuando gli uffici e gli attori coinvolti, a seguito della verifica sulla “mappatura dei processi” relativi all’attività di INTERPORTO;
2. stabilisce gli interventi amministrativi, organizzativi e gestionali (misure) volti a prevenire il medesimo rischio e le modalità di monitoraggio e di aggiornamento per implementare le misure previste per la lotta alla corruzione;
3. indica le procedure più appropriate per selezionare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione al fine di provvedere alla loro specifica formazione;

Il presente piano viene trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, in conformità a quanto previsto dalla Legge 190/2012, ed è inoltre pubblicato sul sito istituzionale della società ([www.interportopd.it](http://www.interportopd.it)) nella sezione “Trasparenza e anticorruzione”.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento annuale ed i relativi contenuti potranno subire modifiche o integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o regionali competenti in materia. In ogni caso, il Piano è aggiornato ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell’organizzazione o dell’attività della società e comunque verrà aggiornato in seguito all’introduzione di normative sopravvenute e in considerazione delle verifiche conseguenti al monitoraggio compiuto dal responsabile della prevenzione della corruzione. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche sono proposte dal responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate con provvedimento dell’organo di amministrazione della società (Consiglio di Amministrazione). Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche sarà data adeguata evidenza mediante le modalità di pubblicazione e trasmissione di cui sopra.

\*

### **3. Processo di adozione del P.T.P.C. ed individuazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione**

Il presente Piano, predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, Roberto Tosetto, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della società INTERPORTO con deliberazione del 22/11/2016.

Per l’elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti, nell’ambito di incontri aventi ad oggetto specifico il tema della prevenzione della corruzione, i seguenti attori:

- interni alla società: Paolo Pandolfo, Chiara Manfreda, Roberta Baldan, Tommaso Marcolin.
- esterni alla società: nessuno

\*

## **4. Gestione del rischio**

### **4.1 Aree di rischio obbligatorie**

Le aree di rischio obbligatorie per tutti i soggetti obbligati all'adozione del piano, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione sono le seguenti:

#### A) Area acquisizione e progressione del personale

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

#### B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

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

Si precisa che in considerazione dell'attività svolta da INTERPORTO tale soggetto non è competente ad assumere alcun provvedimento ampliativo della sfera giuridica dei destinatari e pertanto non esiste tale area di rischio.

\*

### **4.2 Altre aree di rischio**

In considerazione dell'attività di interesse pubblico di INTERPORTO individuabile nello svolgimento delle operazioni terminalistiche ed interportuali e delle ridotte dimensioni aziendali non sono state individuate altre aree di rischio.

\*

### **4.3 Modalità di valutazione delle aree di rischio**

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

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

Aree di rischio	Valore medio delle probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
A) Area acquisizione e progressione del personale	2	2	4
B) Area affidamento lavori, servizi e forniture	2	3	6

\*

#### **4.4 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi**

La tabella seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

Le misure adottate mirano al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Aree di rischio	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili	Indicatori di attuazione	Modalità verifica dell'attuazione
Area A – acquisizione e progressione del personale	Selezione del personale tramite procedure concorsuali (misure ulteriori)	Immediata	Direttore del personale	Pubblicazione Nella pagina web trasparenza	Monitoraggio a campione sul rispetto della misura di prevenzione
	Indicazione delle iniziative previste per la selezione del personale (misure ulteriori).	Immediata	Direttore del personale	Pubblicazione Nella pagina web trasparenza	Monitoraggio a campione sul rispetto della misura di prevenzione
	Informatizzazione del servizio di gestione del personale (misure ulteriori)	Immediata	Direttore del personale	Pubblicazione Nella pagina web trasparenza	Relazione annuale da parte del Direttore del Personale
Area B – affidamento lavori, servizi e forniture	Trasparenza.	Immediata	Responsabile tecnico	Rapporto su esito del monitoraggio	Monitoraggio annuale da parte del Responsabile Tecnico
	Osservanza del d.Lgs.	Immediata	Responsabile	Rapporto su	Monitoraggio a

163/2006 e DPR 207/2010 (misura dovuta per legge)		tecnico		esito del monitoraggio	campione al fine della verifica del rispetto dei presupposti di legge
Rispetto di protocolli di legalità se stipulati (misura ulteriore).	Immediata	Direttore Generale		Rapporto su esito del monitoraggio	Monitoraggio a campione delle procedure
Rispetto del principio di rotazione negli affidamenti con procedura negoziata (misura ulteriore).	Immediata	Responsabile ufficio acquisti		Rapporto su esito del monitoraggio	Monitoraggio da parte del Responsabile tecnico
Utilizzo di un regolamento generale per gli acquisti in regime di cottimo, al fine di prevenire abusi nell'affidamento dell'incarico (misura dovuta per legge).	Immediata	Responsabile ufficio acquisti		Esistenza del regolamento	Monitoraggio a campione
Monitoraggio dei rapporti con le società che stipulano contratti (misura ulteriore).	immediata	Direttore Generale		Rapporto esito monitoraggio	Monitoraggio a campione
Rotazione della scelta dei componenti delle commissioni giudicatrici (misura ulteriore)	Immediata	Direttore Generale		Redazione atto di indirizzo interno	Relazione annuale del Responsabile Tecnico
Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti di affidamento di appalti pubblici (misure ulteriori)	Dal 2016			Redazione atto di indirizzo interno	Relazione annuale del Responsabile Tecnico
Informatizzazione su portale WEB (di terzi) della gestione gare e fornitori (smaterializzazione documentazione di	Dal 2016	CdA, DG e Resp Ufficio Acquisti		atto di indirizzo interno	Riunioni quindicinali di verifica delle attività di gare

	gara)				
Area E – Altre aree di rischio individuate dalla società	Formazione del personale per il rispetto del Piano per la Prevenzione della Corruzione (misura obbligatoria per legge);	Immediata	Direttore Generale	Redazione atto di indirizzo interno	Relazione annuale da parte del Direttore Generale
	adozione del codice etico (misure ulteriori);	Immediata	Direttore Generale	Redazione atto di indirizzo interno	Verifica da parte del Direttore Generale
	controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione di incarichi o uffici (misure ulteriori);	Immediata	Direttore Generale	Redazione atto di indirizzo interno	Verifica al momento dell'attribuzione dell'incarico da parte del Responsabile del Personale
	tutela del dipendente che denuncia fenomeni di corruzione (misure ulteriori);	Immediata	Direttore Generale	Integrazione codice etico interno	Verifica da parte del Direttore Generale
	sistema di monitoraggio per la conclusione dei procedimenti,	Immediata	Direttore Generale	Rispetto dei termini per la relazione annuale	Relazione annuale da parte del direttore Generale
	previsione di riunioni periodiche tra dirigenti per finalità di aggiornamento e coordinazione delle attività nelle corrispondenti aree di competenza, di circolazione delle informazioni e di confronto sulle soluzioni gestionali, ecc...	Immediata	Direttore Generale	Redazione atto di indirizzo interno	Relazione annuale da parte del direttore Generale

## **5. Formazione in tema di anticorruzione**

La società provvederà a svolgere un programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione, con l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;

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

In ogni caso, in linea con il Piano Nazionale Anticorruzione, INTERPORTO curerà che avvenga la specifica presa d'atto del contenuto del presente Piano per la Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico da parte dei propri dipendenti in corso di rapporto ed al momento della prima assunzione. Di tale attività di conoscenza verrà svolta specifica attività di monitoraggio da parte del responsabile della prevenzione della corruzione

\*

## **6. Codice di etico e di comportamento**

INTERPORTO ha adottato il Codice di Etico, rivolto ai membri degli organi sociali, dipendenti, a qualsiasi titolo, e terzi, a qualsiasi titolo, al fine di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, anche se non espressamente disciplinati a livello normativo. Il predetto codice etico, con riferimento ai dipendenti vale quale Codice di comportamento ed a tale scopo viene appositamente integrato.

\*

## **7. Trasparenza**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, secondo le disposizioni normative vigenti di cui al D. Lgs. 33/2013, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

A tale scopo è elaborato un Programma per la trasparenza e l'integrità che viene allegato al presente Piano.

\*

## **8. Altre iniziative**

### **8.1 Rotazione del personale**

Tenuto conto del numero dei dipendenti, del limitato numero di dirigenti di INTERPORTO e della loro competenza specifica in relazione alle funzioni attribuite, la rotazione implicherebbe la sottrazione di competenze professionali specialistiche non sostituibili. Per tale ragione il meccanismo della rotazione del personale non può essere praticato.

Al fine di perseguire i medesimi effetti di prevenzione dei fenomeni corruttivi si prevede la presenza di più funzionari in occasione di procedure o procedimenti sensibili che nel caso di INTERPORTO vengono individuati nelle procedure per l'affidamento di appalti pubblici.

In ogni caso le decisioni sulle materie che presentino profili di fragilità in relazione alla possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi nei settori specificamente individuati al precedente punto 4.3 sono soggette al previo controllo del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

\*

## **8.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione**

La società si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna.

Nel corso del 2016 non è mai stato applicato questo istituto; con riguardo agli anni 2017 e 2018 si prevede di mantenere la stessa impostazione.

\*

## **8.3 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità**

### **8.3.1 INCONFERIBILITA'**

INTERPORTO, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o altri soggetti all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente a società (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la società si astiene dal conferimento dell'incarico, provvedendo a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Art. 18. Sanzioni

1. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti.

2. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. Il relativo potere è esercitato, per i Ministeri dal Presidente del Consiglio dei ministri e per gli enti pubblici dall'amministrazione vigilante.

La società verifica che:

- negli atti di conferimento di incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico, fra le quali si ricordano:
  - i) insussistenza di condanne contro la Pubblica Amministrazione;
  - ii) inconferibilità a membri di organi politici nazionali;
  - iii) inconferibilità a membri di organi politici regionali e locale;

### **8.3.2 INCOMPATIBILITA'**

INTERPORTO, per il tramite del responsabile della prevenzione alla corruzione, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

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

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

INTERPORTO verifica che:

- negli atti di conferimento di incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

\*

### **8.4 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto**

La società verifica, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, che:

1. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti di cui sopra.

\*

### **8.5 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici**

3. Le regioni, le province e i comuni provvedono entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

4. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 3 trova applicazione la procedura sostitutiva di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.

5. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente decreto è pubblicato sul sito dell'amministrazione o ente che conferisce l'incarico.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, INTERPORTO, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto di formazione di commissioni per l'affidamento di commesse o per l'espletamento di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e di direttore generale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;<sup>2</sup>
- all'atto dell'assegnazione ad uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 *bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001;<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Art. 3. Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione

1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:

- a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
- c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;
- d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
- e) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

2. Ove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, l'inconferibilità di cui al comma 1 ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità degli incarichi ha la durata di 5 anni.

3. Ove la condanna riguardi uno degli altri reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale, l'inconferibilità ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità ha una durata pari al doppio della pena inflitta, per un periodo comunque non superiore a 5 anni.

4. Nei casi di cui all'ultimo periodo dei commi 2 e 3, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione. E' in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni del presente comma, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità dell'incarico.

5. La situazione di inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

6. Nel caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati di cui ai commi 2 e 3 nei confronti di un soggetto esterno all'amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico cui è stato conferito uno degli incarichi di cui al comma 1, sono sospesi l'incarico e l'efficacia del contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, stipulato con l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico. Per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico. In entrambi i casi la sospensione ha la stessa durata dell'inconferibilità stabilita nei commi 2 e 3. Fatto salvo il termine finale del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso.

7. Agli effetti della presente disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., è equiparata alla sentenza di condanna.

- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 *bis* con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. n. 39/2013.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la società:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

La società, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

\*

## **8.6 Predisposizione di protocolli di legalità e Codice Etico**

I protocolli di legalità ed il Codice Etico costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato, nonché al fine di prevenire fenomeni comunque corruttivi o illeciti nei settori di attività di INTERPORTO.

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

---

<sup>3</sup> Art. 35-bis. (Testo Unico Pubblico Impiego)

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare 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.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

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

La società, in data 17/12/2010 ha sottoscritto il protocollo di legalità per il MIGLIORAMENTO DEI LIVELLI DI PREVENZIONE, SICUREZZA E PROTEZIONE SOCIALE DEI LAVORATORI NEGLI APPALTI DI MOVIMENTAZIONE E SERVIZI e dal giugno 2011 si è dotata di Codice Etico.

Con specifico riferimento al Codice Etico INTERPORTO si impegna a richiamare il Codice Etico nei contratti con i propri fornitori o clienti, affinché tali soggetti siano tenuti per quanto di competenza al rispetto del contenuto di tale documento. In ogni caso INTERPORTO dovrà verificare il rispetto del contenuto del Codice Etico da parte dei propri fornitori e clienti.

\*

### **8.7 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti**

INTERPORTO, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, predispone un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi, indicando i seguenti elementi:

1. Denominazione e oggetto del procedimento;
2. Struttura organizzativa competente;
3. Responsabile del procedimento;
4. Termine di conclusione previsto dalla legge o dal regolamento;
5. Termine di conclusione effettivo;
6. Mezzi e modalità di comunicazione dell'esito del procedimento.

\*

### **8.8 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici**

In merito ai rapporti tra la società e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di Etico. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi. Inoltre prevede le modalità al fine di evitare fenomeni corruttivi o altrimenti illeciti o contrari all'interesse di INTERPORTO.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione attua un sistema di monitoraggio volto a verificare il rispetto del predetto Codice Etico mediante verifiche a campione volte all'accertamento del rispetto di quanto in esso previsto.

In relazione agli esiti della predetta verifica il Responsabile della prevenzione della corruzione propone le necessarie integrazioni al Codice Etico necessarie al fine di prevenire le violazioni al suo contenuto e comunque al fine di prevenire fenomeni o condotte altrimenti illecite che dovessero essere accertate.

#### **8.9 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere**

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

\*

#### **8.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale**

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

\*

#### **8.11 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive**

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di INTERPORTO.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di una serie di referenti all'interno della società.

In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano: Dott.ssa Chiara Manfreda, Dott. Paolo Pandolfo, Arch. Tommaso Marcolin, Sig.ra Roberta Baldan

\*

#### **8.12 Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C., secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione. Questo documento verrà pubblicato sul sito istituzionale di INTERPORTO, nonché trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica in allegato al P.T.P.C. dell'anno successivo.

\*