

TERME MERANO SPA

MISURE INTEGRATIVE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

parte integrante del modello 231/2001

2024 – 2026

Indice

1. LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI	4
2. PREMessa	4
3. RAFFRONTO TRA LEGGE ANTICORRUZIONE E D.LGS. N. 231/2001	6
4. COORDINAMENTO TRA LA LEGGE ANTICORRUZIONE ED IL D.LGS. N. 231/2001: IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA TERME MERANO SPA	9
5. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PTPCT	10
6. RUOLI E RESPONSABILITÀ	10
6.1. Organo di indirizzo	10
6.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	11
6.2.1. Funzioni	11
6.2.2. Poteri	13
6.2.3. Supporto conoscitivo e operativo	13
6.3. Organismo di vigilanza (OdV) e Organismo indipendente di valutazione o struttura analoga	14
6.4. Direttori e capireparto	14
6.5. Personale della Terme Merano	15
7. OBIETTIVI DEL PTPCT ED OBIETTIVI STRATEGICI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2024 – 2026	15
8. GESTIONE DEL RISCHIO	16
8.1. Analisi del contesto esterno	16
8.2. Analisi del contesto interno	21
8.2.1. Assetto organizzativo	21
8.2.2. Scopo societario e attività aziendale	21
8.2.3. Aree di rischio e mappatura dei processi	23
8.3. Valutazione del rischio	23
8.3.1. Scelta dell'approccio valutativo	24
8.3.2. Individuazione dei criteri di valutazione	24
8.4. Trattamento del rischio	25
8.4.1. Misure generali – Formazione	25
8.4.2. Misure generali – Codice di comportamento	27
8.4.3. Misure generali – Rotazione del personale o misura alternativa	28
8.4.4. Misure generali – Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità	33
8.4.5. Misure generali – Incompatibilità/Inconferibilità	33
8.4.6. Misure generali – Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessione del rapporto di lavoro	36
8.4.7. Misure generali – Astensione in caso di conflitto di interesse	38
8.4.8. Misure generali – Adozione di misure per la tutela del whistleblower	40

8.4.9.	Misure generali – Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti	43
8.4.10.	Informatizzazione dei processi	43
8.4.11.	Misure specifiche – Adozione del Modello 231	44
8.4.12.	Misure specifiche – Altre misure.....	46
9.	MONITORAGGIO E RIESAME	46
9.1.	Metodologia	46
9.2.	Iniziative previste nell’ambito delle attività ispettive	47
9.3.	Coordinamento con le attività di verifica dell’OdV.....	48
9.4.	Flussi informativi verso RPCT.....	48
10.	TRASPARENZA AMMINISTRATIVA.....	50
10.1.	Dati da pubblicare sul sito internet delle Terme Merano e articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza	52
10.2.	Diritto alla conoscibilità e accesso civico	52
11.	SISTEMA SANZIONATORIO	53

1. LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI

Abbreviazione	Descrizione estesa
Terme Merano o Società	Terme Merano SpA
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
d.lgs. n. 231/2001	Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni"
Legge 190/2012 o Legge Anticorruzione	Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001 e adottato da Terme Merano SpA, ivi inclusi i relativi allegati
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT o Piano	il presente documento (misure integrative di prevenzione della corruzione)
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
OdV	Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione

2. PREMESSA

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", cd. "Legge Anticorruzione", ha introdotto nell'ambito dell'ordinamento italiano una specifica normativa volta a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione e degli Enti ad essa riconducibili tramite molteplici azioni volte, da un lato, a prevenire i fenomeni corruttivi e, dall'altro, a garantire la massima trasparenza dell'organizzazione e dell'attività di ciascun Ente interessato dalla disciplina in esame.

Il perimetro segnato dalla l. n. 190/2012 è stato attuato, sul versante normativo, con tre principali decreti, emanati nel corso del 2013, e precisamente:

- il d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 (“*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”), cd. “Decreto Trasparenza”, entrato in vigore il 20 aprile 2013, e recentemente modificato ad opera del d.lgs. n. 97/2016, il quale pone in capo agli Enti destinatari, specifici obblighi (i) di pubblicazione sui propri siti informatici inerenti alle rispettive organizzazioni e attività e, specularmente, (ii) di adottare misure idonee a garantire l’accesso civico - semplice e generalizzato - ai dati, ai documenti e alle informazioni, a seconda dei casi, che siano o meno oggetto di pubblicazione obbligatoria.
- il d.lgs. n. 39 dell’8 aprile 2013 (“*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”), entrato in vigore il 4 maggio 2013, disciplinante le cause di inconferibilità e incompatibilità degli esponenti inter alia delle PP.AA. e delle entità privatistiche partecipate;
- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 (“*Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato in attuazione dell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190/2012*”).

I provvedimenti di cui sopra sono stati ulteriormente precisati grazie ad una importante attività di regolazione rimessa dal legislatore principalmente in capo all’ANAC, che ha adottato il PNA 2013 con i successivi aggiornamenti. Da ultimo, l’Autorità, con il PNA 2019 – 2021, approvato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 ha colto l’occasione per una ricognizione della (significativa prassi) e della regolamentazione sinora diramata, e per fornire alcune importanti precisazioni in tema di gestione del rischio e, segnatamente, di metodologie di analisi del rischio, secondo approcci prevalentemente qualitativi.

E tale disciplina sulla prevenzione della corruzione si applica anche alle società che esercitano servizi pubblici, controllate anche indirettamente dalle pubbliche amministrazioni. Infatti, l’art. 1, co. 49, della legge n. 190/2012 stabilisce che, ai fini della prevenzione della corruzione, il Governo è delegato ad adottare decreti per modificare la disciplina sull’attribuzione di incarichi dirigenziali negli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici. In conformità con la legge n. 190/2012, l’art. 2, co. 1, d.lgs. n. 39/2013, prevede che le nuove regole si applicano anche agli incarichi conferiti negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge e in coerenza con le disposizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), con il presente Piano Terme Merano SpA intende definire un sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e l’illegalità, integrato con gli altri elementi già adottati dalla Società, tra cui il Codice di

Comportamento ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 (Modello 231).

Il PTPCT ha l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare il corpo degli interventi organizzativi e di controllo attuati dalla Società, al fine di identificare le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione a livello aziendale, e si configura come parte integrante del Modello 231 adottato dalla Società.

Nella redazione del presente documento, tenuto conto delle specificità organizzative, strutturali e della particolare natura delle attività svolte dalla Società, sono state prese in considerazione, ove applicabili, le indicazioni e le linee guida fornite dal PNA, in base alla Legge n. 190/2012, ed approvato dalla C.I.V.I.T. (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), ora rinominata Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in data 13 marzo 2013, le indicazioni presenti nell'aggiornamento del PNA, come disciplinato nella Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, nella Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e nella Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017. Il presente documento risponde inoltre alle novità introdotte dal PNA 2022 così come aggiornato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 (Aggiornamento 2023).

3. RAFFRONTO TRA LEGGE ANTICORRUZIONE E D.LGS. N. 231/2001

La Legge Anticorruzione presenta importanti interazioni con la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, nella misura in cui tali entità abbiano già adottato in proprio i relativi Modelli 231 per le diverse finalità previste da tale comparto normativo. In tali evenienze, le prescrizioni discendenti dal d.lgs. 231/2001 - secondo le indicazioni di cui al P.N.A. e alla Determinazione ANAC n. 1134/2017 - si prestano alla coesistenza con le previsioni in materia di anticorruzione di cui alla l. 190/12, generando la necessità che si proceda ad una integrazione dei Modelli 231 adottati nell'esplicita prospettiva di contrasto alla corruzione. Tale interazione opera in dettaglio sotto una duplice linea direttrice:

Sotto un primo versante, coinvolge tutti i potenziali destinatari della disciplina ex d.lgs. 231/2001 e riguarda la necessità di inserimento nel Modello 231, in virtù di quanto stabilito dall'art. 1, comma 7, della Legge Anticorruzione, tra i reati punibili a norma del regime di responsabilità amministrativa, del delitto di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" ex art. 319 quater c.p. e del delitto di "Corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c..

Sotto altro versante l'interazione riguarda, invece, unicamente gli Enti controllati dalla P.A., i quali sono destinatari dell'obbligo di adottare un Piano di Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge Anticorruzione e dell'esplicito richiamo contenuto nel P.N.A. 2013, inserendolo nell'ambito del proprio Modello 231 ed armonizzandolo con il

medesimo secondo gli accorgimenti indicati dal medesimo P.N.A., dai relativi aggiornamenti e, nello specifico, dalla Determinazione ANAC. n. 1134/2017.

Al Paragrafo 3.1.1, il P.N.A. 2013 stabilisce infatti che “Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze, qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001, ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall’ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di Prevenzione della Corruzione, debbono essere trasmesse alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicate sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l’attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell’organismo di vigilanza previsto dall’art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione. L’amministrazione che esercita la vigilanza verifica l’avvenuta introduzione dei modelli da parte dell’ente pubblico economico o dell’ente di diritto privato in controllo pubblico. L’amministrazione e l’ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l’attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l’eventuale segnalazione di illeciti, con l’indicazione dei referenti sono definiti rispettivamente nel P.T.P.C. dell’amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico”.

In tal senso dispone anche il documento congiunto MEF/ANAC del 24 dicembre 2014, il quale – nel precisare che le disposizioni di cui alla l. n. 190/12 devono trovare applicazione anche alle entità privatistiche controllate dalla P.A. centrale - espressamente ribadisce che “L’interesse alla prevenzione della corruzione e dell’illegalità va perseguito all’interno di tutte le società controllate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (o da altra Pubblica Amministrazione). Al riguardo occorre prendere le mosse dall’art. 1, comma 60, legge 6 novembre 2012, n. 190, che individua tra i destinatari degli obblighi previsti dalla predetta legge anche i soggetti di diritto privato sottoposti al controllo da parte delle amministrazioni territoriali. Il Tavolo promuove un’interpretazione costituzionalmente orientata della predetta disposizione, che ne consente l’applicazione anche alle società nazionali controllate dalle amministrazioni centrali, nei termini sopra definiti, atteso che le stesse, in ragione del penetrante controllo esercitato dal Ministero (o da altra pubblica amministrazione), sono esposte ai medesimi rischi che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni. Pertanto, le misure contemplate dalla legge n. 190 del 2012 devono trovare applicazione per le società controllate dal

Ministero dell'Economia e delle Finanze o da altre pubbliche amministrazioni, anche nei casi in cui le stesse abbiano già adottato il modello previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001: invero, l'ambito di applicazione dei due interventi normativi sopra menzionati non coincide. Difatti, mentre le norme contenute nel d.lgs. n. 231 del 2001 sono finalizzate alla prevenzione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, la legge n. 190 del 2012 persegue la finalità di prevenire condotte volte a procurare vantaggi indebiti al privato corruttore in danno dell'ente (nel caso di specie, della società controllata). Ne consegue che le società controllate, che abbiano già approvato un modello di prevenzione dei reati della specie di quello disciplinato dal d.lgs. n. 231 del 2001, devono integrarlo con l'adozione delle «misure idonee a prevenire anche altri fenomeni di corruzione e illegalità all'interno delle società, come indicati dalla l. n. 190 del 2012».

Quanto alla impostazione, i due modelli organizzativi (231 e 190) presentano le seguenti differenze, che sono state considerate nell'ambito delle attività di integrazione operativa:

1) Finalità:

La finalità di entrambe le regolamentazioni consiste nel prevenire, attraverso l'identificazione dei rischi e la previsione di adeguati presidi e strumenti di controllo, la commissione di illeciti. Tuttavia, la regolamentazione ex d.lgs. n. 231/01 introduce un sistema preventivo, regolatorio e sanzionatorio per gli illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, avendo riguardo in primo luogo alle situazioni di corruzione attiva, mentre il sistema anticorruzione di cui alla l. n. 190/12 intende prevenire la commissione di illeciti in danno dell'Ente, orientando dunque l'asse di indagine e verifica sul profilo prevalente della corruzione passiva commessa - nell'ampia nozione stabilita dalla prassi ANAC. - nell'esercizio di funzioni o servizi pubblici.

2) Reati Presupposto:

La Legge Anticorruzione reca un catalogo diverso di reati rispetto a quelli che rilevano nel regime disciplinare del d.lgs. 231/01 e, a differenza del Modello 231, integra l'ampia nozione di "corruzione" ivi stabilita, elevando a condotte illecite presupposte anche quelle erariali e disciplinari nelle quali l'esercizio della condotta pubblica non sia conforme all'interesse pubblico sottostante o sia comunque viziato per effetto di condizionamenti ab esterno (sul punto, cfr. quanto descritto a seguire sulla definizione di "corruzione"). Nel presente PTPCT rilevano dunque, sotto il profilo penale, oltre a quelle espressamente considerate dal d.lgs. n. 231/2001, ulteriori tipologie di reati contro la Pubblica Amministrazione, quali ad esempio il peculato (art. 314 c.p.), l'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), la rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 327 c.p.), l'omissione di atti d'ufficio (art. 328 c.p.), nell'ambito della generale rilevanza dei reati nei quali vi è un vantaggio per in singolo agente, ed un detrimento per l'Ente di appartenenza.

3) Processo di adozione:

La Legge Anticorruzione prevede che il soggetto all'interno dell'Ente deputato all'adozione del PTPCT delle PP.AA. sia l'organo di indirizzo politico dell'Ente (Consiglio di

Amministrazione o Amministratore Unico) il quale, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della medesima legge, "definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione"

4) Responsabile della Vigilanza:

La Legge Anticorruzione, come modificata dal d.lgs. n. 97/2016, prescrive la nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), organo necessariamente monocratico, mentre il d.lgs. n. 231/2001 prevede la nomina di un Organismo di Vigilanza (O.d.V), che può essere sia monocratico che collegiale.

4. COORDINAMENTO TRA LA LEGGE ANTICORRUZIONE ED IL D.LGS. N. 231/2001: IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA TERME MERANO SPA

Alla luce di quanto sopra menzionato, la Società, avendo già adottato il proprio Modello 231, al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui alla predetta Legge Anticorruzione e secondo quanto previsto dal PNA:

- ha ritenuto opportuno effettuare nel 2020 un *risk assessment* integrato ex d.lgs. 231/01 e L. 190/12 nel quale vengono riepilogati i Processi a rischio reato rilevanti per entrambe le normative;
- ha provveduto ad adottare dal 2020 il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - che integra il Modello 231 - ed a nominare il RPCT incaricato dell'attuazione del PTPCT.

Il Piano è poi sviluppato in coerenza con i principi definiti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, da ultimo il PNA 2023, e in linea con gli appositi atti regolatori, essendo impostato sulla base del rispetto dei criteri di:

- trasparenza sul processo di formazione del Piano;
- connessione tra analisi conoscitive e individuazione delle misure;
- centralità delle misure di prevenzione, doveri di comportamento dei dipendenti e responsabilità delle funzioni aziendali;
- monitoraggio sull'effettiva attuazione delle misure e valutazione dell'efficacia delle stesse;
- integrazione, in una specifica sezione del Piano, delle misure in materia di trasparenza.

Il Consiglio di Amministrazione della Terme Merano, nell'ambito delle iniziative e delle attività condotte in materia di trasparenza e degli interventi per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, approva, infine, entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che integra il Modello 231.

Con il presente Piano la Terme Merano intende perseguire nelle misure volte alla prevenzione della corruzione, da attuarsi nel corso dell'anno 2024 in applicazione sia della legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, in considerazione sia del PNA 2013 e dei successivi aggiornamenti al PNA. L'aggiornamento del piano si pone quindi in una logica di continuità e gradualità rispetto ai documenti di promozione della legalità già adottati. In particolare, il presente Piano, conservando il collegamento con il precedente Piano attraverso il monitoraggio, costituisce una naturale evoluzione delle metodiche adottate dalla Terme Merano per la gestione de rischi corruttivi, in sinergia e ad integrazione del Modello 231.

Per completezza si precisa che con riferimento al DI 80/2021, che all'art. 6 introduce l'obbligo di redazione del "*Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)*" al 31/01/2022, è stata valutata la non applicabilità. Un tanto trova conferma nel PNA 2022 che annovera tra i soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231 proprio le società in controllo pubblico in base all'art. 1, comma 2-bis della l.n. 190/2012 e all'art. 2-bis, comma 2, d.lgs. n. 33/2013.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PTPCT

Il presente PTPCT si rivolge a tutti i soggetti come di seguito individuati:

- Consiglio d'Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società
- i dirigenti
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito dei processi sensibili, quali, ad esempio, consulenti.

6. RUOLI E RESPONSABILITÀ

6.1. Organo di indirizzo

L'organo di indirizzo della Società e, in particolare, il Consiglio d'Amministrazione svolge le seguenti funzioni:

- ai sensi dell'art. 1, comma 7, l. 190/2012 designa il RPCT, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica ad ANAC. secondo le indicazioni da questi fornite;

- adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- ai sensi dell'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT.

6.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La Società ha nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione la Direttrice dott.ssa Adelheid Stifter. Tale nomina è stata effettuata in coerenza con il dettato normativo di cui all'art. 1, comma 7, l.n. 190/2012 e le indicazioni fornite dall'ANAC nella delibera n. 1134 del 2017, nella delibera n. 215 del 2019 e riepilogate nell'allegato n. 3 del PNA 2022, richiamato nel PNA 2023 e tutt'ora in vigore, che si riassumono per comodità:

- essere un dirigente in una posizione di relativa stabilità;
- aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento integerrimo;
- avere una adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della società e autonomia valutativa;
- essere dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo;
- non essere un dirigente inserito nell'ufficio di diretta collaborazione dell'autorità di indirizzo politico o amministrativo;
- non essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
- non essere in conflitto di interessi;
- per quanto possibile, non essere un dirigente incaricato dei settori tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione.

Per garantire, anche in caso di assenza temporanea del RPCT, la presenza del RPCT, nel corso del 2024 si provvederà alla nomina di un sostituto automatico del RPCT nell'ipotesi di un'assenza imprevista. Resta ferma, invece, la nomina di un nuovo RPCT, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico, in caso di una vera e propria *vacatio* del ruolo.

6.2.1. Funzioni

Ai sensi della l. n. 190/2012, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predisporre e proporre all'organo di indirizzo il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e all'OdV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica all'Ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);

- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- verifica, d'intesa con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT (art. 1, comma 12, lett. b), l. n. 190/2012);
- comunica agli Uffici della Società le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (art. 1, comma 14, l. 190/2012);
- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web della Società (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riferisce sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni whistleblowing secondo quanto previsto dall'art. 54-bis, d.lgs. n. 165/2001, come recentemente modificato ad opera della l. n. 179/2017.

Ai sensi del D.lgs. 39/2013, in tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le disposizioni del PTPCT, che nella Società, siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013 (art. 15, D.lgs. n. 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 all'ANAC, all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, d.lgs. n. 39/2013).

Ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ("Società Trasparente"), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.lgs. n. 33/2013);

- segnala all'organo di indirizzo, all'OdV, all'ANAC e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, D.lgs. n. 33/2013);
- provvede all'aggiornamento della Sezione "Trasparenza" del PTPCT all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la sezione "Prevenzione della Corruzione" del PTPCT medesimo;
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "semplice" (art. 5, comma 1, d.lgs. n. 33/2013);
- chiede agli Uffici della Società le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato" (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "generalizzato" (art. 43, d.lgs. n. 33/2013).
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento di diniego di accesso civico "generalizzato" adottato dal personale competente (art. 5, comma 7, d.lgs. n. 33/2013).

6.2.2. Poteri

In relazione alle funzioni di cui al precedente punto, al RPCT della Terme Merano sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fatti di corruzione e illegalità;
- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato atti, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- effettuare, anche con l'ausilio di organi di vigilanza costituiti ad hoc dalla Società, controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare, anche solo indirettamente, la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi e/o le attività commerciali curate, in corso ovvero già definite e comunque il rispetto del PTPCT e delle misure di prevenzione ivi previste;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, l'introduzione di meccanismi di monitoraggio sistematici anche mediante adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni / reclami non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio corruttivo o una carenza in termini di trasparenza amministrativa.

6.2.3. Supporto conoscitivo e operativo

L'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e la massima efficacia - da tutti i dipendenti. Inoltre, al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, la Società - con cadenza periodica e, comunque, annuale -

assicura verso il medesimo RPCT e il relativo personale di supporto la partecipazione a percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico (aggiornamento sulla normativa e la prassi di riferimento) e tecnico-operativo (metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio). Infine, la Società assicura verso il RPCT le risorse, materiali e umane, di ausilio trasversale al suo operato, e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito dell'aggiornamento del PTPCT, della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte dal presente PTPCT.

6.2.4. Misure proposte a tutela dell'operato del RPCT

Il RPCT deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni. A tal fine la Società adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- il RPCT può essere revocato dall'Organo Amministrativo solo per giusta causa;
- rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
- nei casi di cui alle precedenti lett. a) e b), così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.Lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace.

6.3. Organismo di vigilanza (OdV) e Organismo indipendente di valutazione (OIV) o struttura analoga

Nella Delibera n. 1134/2017 ANAC, indica che la definizione dei nuovi compiti di controllo degli OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. È avviso dell'Autorità che le società attribuiscono tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'OdV o altro organo.

Il Consiglio di Amministrazione di Terme Merano, con delibera n. 24 del 17.05.2022, ha nominato l'OdV, quale soggetto con funzioni analoghe all'OIV. Quest'ultimo soggetto sarà, dunque, obbligato di esprimere un parere obbligatorio sul codice di comportamento, l'attestazione entro il 30 aprile di ogni anno.

Sarà cura del RPCT inoltrare invece la relazione annuale dello stesso all'OdV/OIV recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare sul sito web della Società. All'OdV/OIV viene demandato, invece, il compito di verificarne i contenuti ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge Anticorruzione.

6.4. Direttori e capireparto

I capireparto e Direttori, per l'area di rispettiva competenza, partecipano all'attuazione del presente PTPCT, adottando le azioni ivi previste e necessarie per garantirne il rispetto. Essi, inoltre, sulla base delle esperienze maturate nei settori funzioni cui sono preposti, concorrono all'elaborazione di proposte volte alla prevenzione del rischio corruzione ed all'integrazione del PTPCT. In particolare:

- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'unità organizzativa cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- attuano, nell'ambito degli uffici cui sono preposti, le prescrizioni contenute nel PTPCT;
- vigilano sul personale assegnato alle strutture di propria competenza, al fine di assicurare che lo stesso conformi il proprio comportamento ai principi e agli obblighi previsti nel PTPCT, nel Modello 231 e nel Codice di comportamento, segnalando al RPCT ogni violazione;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

Il mancato adempimento degli obblighi informativi nei confronti del RPCT, nelle circostanze sopra indicate, è suscettibile di essere sanzionato disciplinarmente.

6.5. Personale della Terme Merano

Tutti i dipendenti della Società:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nel PTPCT
- c) segnalano le situazioni di illecito, anche per il tramite del whistleblowing, al proprio RPCT
- d) segnalano personali casi, anche solo potenziali o apparenti, di conflitto di interessi contestualmente astenendosi dall'assumere decisioni o compiere atti in tale stato.

7. OBIETTIVI DEL PTPCT ED OBIETTIVI STRATEGICI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2024 – 2026

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.lgs. n. 97/2016, *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*.

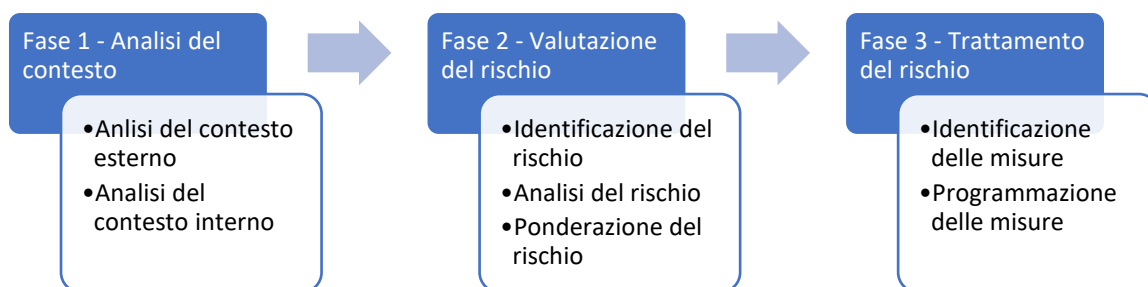
In esito all'attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della piena implementazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste

dalla disciplina in esame, la Società, in relazione al triennio 2024 – 2026, individua i seguenti obiettivi strategici:

- i. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- ii. creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- iii. adottare interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- iv. determinare una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società e i suoi azionisti a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- v. sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- vi. rafforzare, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- vii. definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

8. GESTIONE DEL RISCHIO

Il presente PTPCT è stato elaborato tenendo conto dell'attuale organizzazione aziendale e dell'attività concretamente svolta dalla Società. La gestione del rischio, coerentemente con le indicazioni diramate dall'ANAC e in continuità rispetto all'attività sinora svolta dalla Società, ha ripercorso - in un'ottica di aggiornamento – le fasi a seguire riepilogate.



8.1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo ed il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

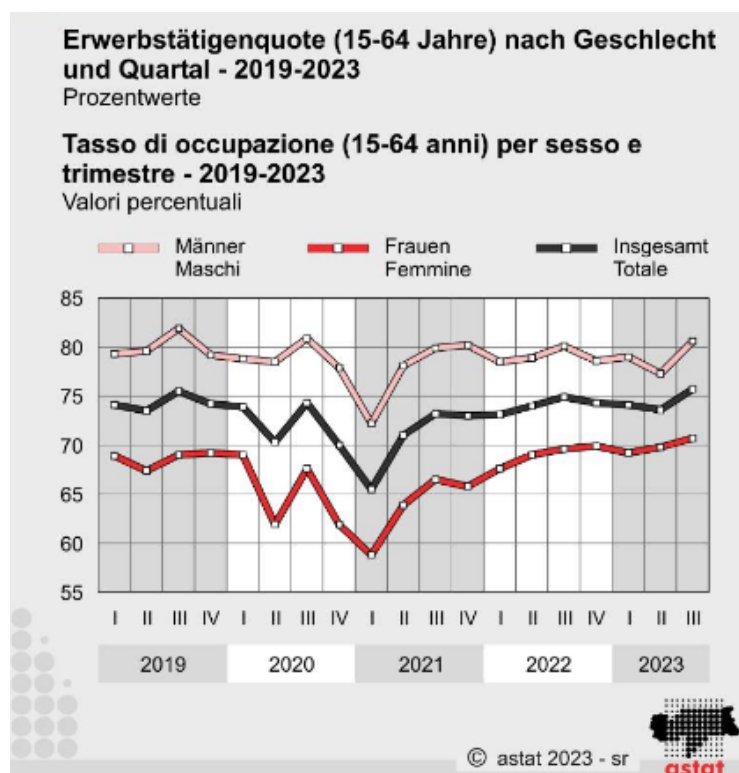
L'obiettivo della presente analisi del contesto esterno è la rappresentazione dell'ambiente in cui la Società opera, tenendo in considerazione i parametri sociali, economici, criminologici ecc. del territorio.

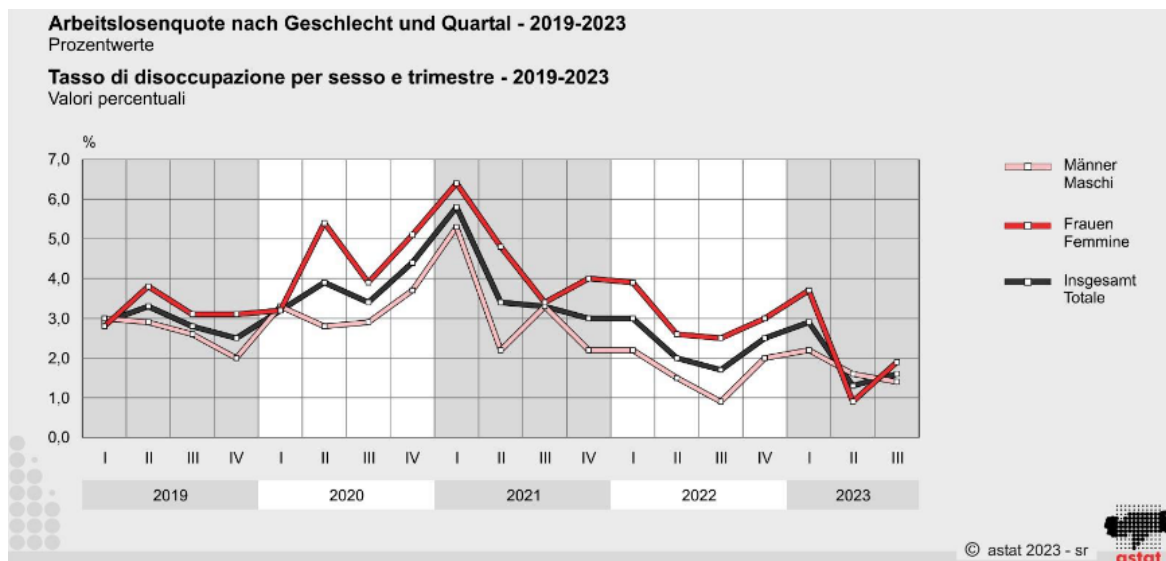
Il territorio

Il contesto generale in cui la società è immersa, è costituito dal territorio della Provincia autonoma di Bolzano. Assieme alla Provincia autonoma di Trento, la Provincia autonoma di Bolzano fa parte della Regione Trentino-Alto Adige ed è la Provincia più settentrionale d'Italia. La Provincia di Bolzano ha una superficie di 7.397,86 km² ed il 31.12.2022 contava 533.267 abitanti residenti.

Occupazione

Nel periodo tra luglio e settembre 2023 si riscontra un leggero calo del numero di occupati (-914 persone) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, accompagnato da una stabilità del numero di disoccupati. Il numero di inattivi diminuisce sia rispetto allo scorso trimestre (-8.008 persone) che rispetto ad un anno prima (-3.296). Il tasso di occupazione (15-64 anni) si attesta al 75,7% in leggero aumento (+0,8 punti percentuali) rispetto al terzo trimestre 2022. Il tasso di occupazione per le donne si attesta al 70,7%, il valore più alto degli ultimi 5 anni. Nel terzo trimestre 2023 i disoccupati in Alto Adige ammontano a 4.382 persone, confermando una situazione sostanzialmente stabile rispetto ad un anno prima. Il tasso di disoccupazione nel terzo trimestre 2023 è pari all'1,6%. Il tasso per gli uomini ammonta all'1,4%, mentre per le donne all'1,9%.





Fiducia e soddisfazione dei cittadini nei confronti dei servizi pubblici 2023

Nell'estate/autunno 2023 ASTAT ha condotto la sesta edizione dell'indagine "Soddisfazione delle cittadine e dei cittadini nei confronti dei servizi pubblici" (prima edizione 1998). La fiducia nelle istituzioni locali, storicamente elevata, risulta in calo. Soprattutto la Provincia autonoma di Bolzano ha avuto rispetto alla precedente edizione dell'indagine una diminuzione. Passando dalla fiducia alla soddisfazione per i servizi pubblici offerti, l'ASTAT ha accertato che in tutti i servizi le persone soddisfatte superano quelle insoddisfatte, ma con un peggioramento sensibile nei confronti della Provincia, del servizio sanitario e del sistema scolastico. Emergono livelli bassi di soddisfazione anche per le poste, che però avevano già un risultato simile in precedenza. I risultati migliori li fanno registrare i servizi di trasporto pubblico, sia urbano sia extraurbano.

PIL e spesa per consumi delle famiglie in Alto Adige

L'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) comunica che nel 2022 il Prodotto Interno Lordo (PIL) reale in Alto Adige è risultato pari a 25.215 milioni di euro. Ciò corrisponde a una variazione percentuale del +7,1% rispetto al 2021. Il PIL nominale si è attestato invece a 29.074 milioni di euro, con una variazione del +11,9% rispetto all'anno precedente. La variazione reale dei consumi finali delle famiglie registra invece +8,4% rispetto al 2021 (Italia: +6,1%).

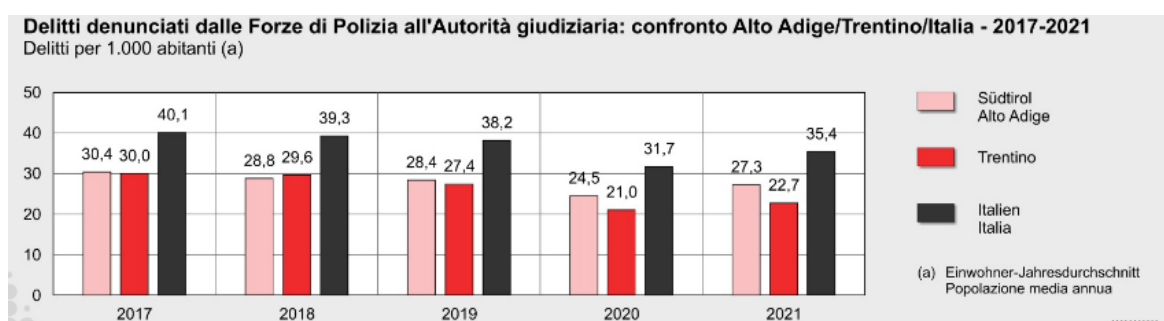
Sicurezza

Dai dati riportati nella relazione del Ministro dell'interno al Parlamento sull'attività svolta ed i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia del secondo semestre 2022 (luglio – dicembre 2022) emerge che con riferimento alla Regione Trentino - Alto Adige: "Anche Bolzano, importante polo industriale e centro del settore terziario, suscita da sempre l'interesse per quelle formazioni criminali maggiormente attive a insinuarsi nei settori economico-finanziari, mediante il controllo degli appalti e la commissione di truffe finalizzate all'indebita percezione dei contributi pubblici. Sebbene nel semestre non siano emersi eventi connotati da caratteri di mafiosità, giova ricordare come, nel recente passato, in Alto-Adige sia stata registrata la stabile operatività di calabresi collegati alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC). Il territorio inoltre annovera la presenza di associazioni straniere finalizzate al traffico di stupefacenti, con ramificazioni anche in altre Regioni italiane e in diversi Paesi europei. Nel periodo in riferimento l'operazione "Delivery 2020", eseguita il 22 novembre 2022 dalla Polizia di Stato di Bolzano, Brescia, Verona, Prato e Imperia, ha consentito di trarre in arresto 25 persone ritenute responsabili di associazione finalizzata al traffico di droga. L'indagine, seguito della precedente "Komba 2019", ha disvelato i nuovi assetti per il controllo del mercato degli stupefacenti. In tale contesto, è stata infatti riscontrata l'esistenza di ben tre organizzazioni composte da albanesi, tunisini e marocchini che operavano in aree ben delimitate della città. Nell'ambito dell'inchiesta sono stati sequestrati 1,5 kg. di cocaina, una pistola semiautomatica in uso ai promotori dell'associazione e la somma di 50 mila euro, provento dello spaccio".

Con riferimento al quadro macroeconomico la Banca d'Italia (pubblicazione n. 26 del 11/2023- aggiornamento congiunturale) rileva che *"Nel primo semestre del 2023 l'attività economica nelle province autonome di Trento e di Bolzano ha registrato un mercato rallentamento. In base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, il prodotto sarebbe aumentato, in termini reali, di circa l'1,2 per cento sia in Trentino sia in Alto Adige, in linea con il dato nazionale. In un contesto di persistente incertezza geopolitica, l'attenuazione della crescita ha riflesso l'inasprimento delle condizioni di finanziamento e gli effetti dell'inflazione ancora elevata sul potere d'acquisto delle famiglie. A partire dal secondo trimestre si sarebbe registrato un lieve calo del prodotto a cui, soprattutto in provincia di Bolzano, avrebbe contribuito l'indebolimento della domanda tedesca. Pur in presenza di minori difficoltà di approvvigionamento e di un ridimensionamento dei costi dei beni energetici rispetto allo scorso anno, nella prima parte del 2023 la crescita dei fatturati nominali delle imprese manifatturiere si è attenuata in entrambe le province; al rallentamento della dinamica dei prezzi alla produzione si è associata una sostanziale stabilità dei volumi di vendita, che hanno risentito della debolezza della domanda mondiale. Le quantità esportate sono infatti cresciute in misura contenuta in provincia di Trento e sono calate in quella di Bolzano, rispetto al primo semestre del 2022. Il rallentamento dei livelli di attività per le imprese industriali si sarebbe acuito ulteriormente nei mesi estivi, soprattutto in Alto Adige. L'attività delle costruzioni, dove ancora non si registrano effetti significativi connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), si è indebolita in entrambe le province, risentendo delle difficoltà del mercato immobiliare. Il positivo andamento dei servizi commerciali ha beneficiato della crescita dei flussi turistici, che nei mesi estivi si sono stabilizzati su livelli elevati."*

Con riguardo ai delitti denunciati dalle Forze di polizia all'Autorità giudiziaria, si evince che in Alto Adige, rispetto al territorio nazionale, il numero dei delitti denunciati per mille abitanti è da sempre stato minore. Tuttavia, nel 2021 le Forze di Polizia in Alto Adige hanno denunciato all'Autorità giudiziaria 14.581 delitti, un notevole aumento del 11,8% rispetto

all'anno precedente (13.041 delitti). Il rapporto dei delitti per 1.000 abitanti in tutti e tre i territori considerati (Bolzano 27,3, Trentino 22,7 e Italia 35,4), è superiore al dato del 2020. La tendenza al decremento registrata dal 2017 si è invertita nel 2021, un anno dopo la pandemia, ed è aumentata in modo significativo. Seppur il fenomeno sia molto meno diffuso rispetto ad altre tipologie di delitti, aumentano anche i casi delle rapine (+9,1% rispetto all'anno precedente), in particolare quelle negli esercizi commerciali (+50,0%). Sono aumentati anche i casi di estorsioni (+39,1%), le truffe e frodi informatiche (+24,2%), i delitti informatici (+14,5%) e i danneggiamenti (+24,9%). I delitti relativi alla normativa sugli stupefacenti sono invece calati del 14,4%. I cosiddetti "delitti di sangue", costituiti da omicidi volontari e colposi, tentati omicidi, percosse, lesioni dolose e violenze sessuali, manifestano un valore pari a 859 denunce, in notevole aumento rispetto al 2020 (+30,3%).



Opinione pubblica sul fenomeno della corruzione

Secondo i dati diffusi in data 31 gennaio 2023 (CPI 2022) l'Italia, dopo il balzo in avanti di 10 posizioni nel CPI 2021, l'Italia conferma il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione. Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. Con un punteggio medio di 66 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione europea (UE) è ancora una volta la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2022 conferma, infatti, l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea. *"Il punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese confermano l'Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio e dell'attenzione che su di essa ha riversato il decisore politico."* - ha commentato Iole Anna Savini, la Presidente di Transparency International Italia – *"Il decisore politico dovrà mettere al centro della sua agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione: rafforzare i controlli, scongiurare i conflitti di interesse, promuovere la trasparenza definendo regole adeguate per il*

bilanciamento tra il diritto all'informazione e la sensibilità dei dati, regolare le attività di lobbying.” – conclude la Presidente.

I dati sopra riportati lasciano intendere una correlazione estremamente positiva e virtuosa tra il livello di corruzione percepita ed i vari parametri di qualità della vita nella Provincia di Bolzano, a conferma della sostanziale “tenuta etica” del territorio. L’Alto Adige non appare allo stato attuale un territorio particolarmente “fertile” per favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno (anche statisticamente nel passato non di particolare rilevanza) e la Terme Merano SpA appare neanche particolarmente esposta a pressioni o influenze esterne tali da rendere necessari, allo stato, indirizzare specifiche strategie di gestione del rischio. Tuttavia, la Terme Merano SpA ha ritenuto opportuno dotarsi di un patto di integrità da introdurre nell’ambito delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture.

8.2. Analisi del contesto interno

8.2.1. Assetto organizzativo

Per quanto attiene al modello ed agli strumenti di *governance* della Società, si rimanda a quanto indicato nei relativi capitoli del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001, che viene costantemente aggiornato.

8.2.2. Scopo societario e attività aziendale

Con riferimento alla delibera della Giunta provinciale dell’Alto Adige n. 1573 del 27 settembre 2010, lo statuto della Terme Merano SpA è stato modificato dall’assemblea straordinaria dell’8 ottobre 2010 e la Terme Merano SpA è stata trasformata in una società in house della Provincia Autonoma di Bolzano. Il compito principale dell’azienda termale è la gestione delle operazioni termali e delle aree associate, compreso il garage termale. In questo modo compie un importante mandato pubblico. In particolare, Terme Merano SpA ha i seguenti compiti: la gestione delle piscine e delle saune, del reparto medico (ad esempio inalazioni di radon, aerosol, bagni di radon, impacchi di fango, fisioterapia, massaggi) e dell’area benessere (ad esempio massaggi estetici, impacchi per il corpo, peeling, bagni, beauty). Le Terme Merano offrono inoltre un’offerta moderna di servizi rivolti al fitness, e allo sport in generale, nonché di gastronomia. Nell’ottica di una gestione efficiente, Terme Merano SpA svolge anche attività di marketing ed eventi, ricerca e preparazione di studi scientifici nel settore termale, formazione di specialisti nel settore termale e del benessere, vendita al dettaglio di prodotti per la gestione ottimale delle Terme e, a completamento dell’offerta termale, produzione, distribuzione e vendita di prodotti cosmetici propri.

Per la popolazione locale, le Terme Merano rappresentano un importante punto di riferimento per la salute, la prevenzione e il benessere olistico, e per il turismo sono di particolare importanza non solo per il Burgraviato ma per tutto l’Alto Adige. Fino a maggio

2022 sussistevano ancora le ultime restrizioni dovute all'epidemia di Covid-19 (distanza di 2 metri nelle saune, numero limitato di persone nelle saune e nei bagni, maschere obbligatorie nella MySpa, ecc.). Inoltre, il 2022 è stato segnato anche dalla crisi energetica. Poiché Terme Merano è un'azienda ad alta intensità di consumo energetico, questi costi hanno avuto un impatto estremo sul risultato operativo dell'esercizio. Nell'estate del 2022, il prezzo dell'energia è aumentato in modo significativo e ha raggiunto il suo picco nel novembre-dicembre 2022, quando il costo di acquisto dell'energia è aumentato di sei volte. Con 28.854, le ammissioni nella prima metà dell'anno sono state 54.000 in meno rispetto all'anno precedente (2020: 82.696; 2019: 185.299). Questo è dovuto principalmente al fatto che le Terme sono state autorizzate ad aprire per la prima volta nel 2021 solo il 15 maggio. L'area interna, e la sauna, sono state aperte il 1° giugno. Tutti i reparti delle Terme hanno risentito della chiusura delle piscine e della sauna, come si può vedere nel risultato annuale finale. D'altra parte, le spese nel periodo menzionato sono state relativamente più alte a causa dei controlli e delle misure riguardanti il Covid-19. Le Terme Merano hanno dovuto spendere 114.000 euro solo per implementare i protocolli di sicurezza, informare i clienti, acquistare disinfettanti ecc. dall'inizio dell'epidemia.

Relazione delle attività e delle iniziative realizzate

Nel 2022 l'area Pools e Sauna è stata visitata da 344.604 persone (anno precedente: 203.277). La sauna ha registrato 188.326 presenze nel 2022 (anno precedente: 104.018). Nel 2022 fino a maggio c'erano ancora diverse limitazioni Covid 19 di accesso alla sala bagni e all'area saune.

L'area delle inalazioni è iniziata lentamente nel 2022, in primo luogo perché proprio questi pazienti non uscivano di casa a causa dell'epidemia di Covid-19 (malattie delle vie respiratorie superiori), e in secondo luogo perché purtroppo alcuni clienti/pazienti abituali sono deceduti. L'acqua termale di San Vigilio, contenente radon, viene utilizzata qui non solo per le inalazioni ma anche per i bagni al radon; le visite del direttore sanitario delle Terme Merano, il dottor Salvatore Lo Cunsolo, hanno completato l'offerta. Nel 2022 sono state effettuate 11.057 inalazioni e 580 visite termali.

Anche nel 2022 è stato attuato l'orario di apertura serale prolungato fino alle 19.00 nei mesi di agosto, ottobre e novembre.

Nel settore della gastronomia/Bistro, il fatturato si è stabilizzato nel 2022 ed è stato ovviamente significativamente superiore a quello dell'anno precedente. Il buon andamento di Natale 2022-23 ha naturalmente contribuito a questo risultato, così come gli eventi che hanno potuto essere realizzati nuovamente nel 2022.

Nella "MySpa" sono stati effettuati in totale 12.075 trattamenti (anno precedente: 8.599 trattamenti). Sono stati offerti ai clienti 3.922 massaggi, 1.972 pacchetti e 1.210 trattamenti benessere. La "Pool Suite" è stata venduta 415 volte.

Il Fitness Center conta 1.047 iscritti, un numero ovviamente superiore a quello dell'anno precedente (882). Alcuni utenti non sono tornati al Fitness Center dopo il Covid-19, ma sono stati acquisiti molti nuovi clienti.

Lo Shop è stato in grado di realizzare buone vendite nel 2022, ma soprattutto di ridurre significativamente il magazzino. Questo grazie al buon lavoro del nuovo responsabile di zona e di tutto il personale del negozio.

A) Nel Garage, il numero di veicoli parcheggiati è naturalmente aumentato rispetto al 2021: nel 2022 sono stati contati 375.377 veicoli (anno precedente: 304.300).

B) Risorse umane

La Terme Merano SpA opera con personale a contratto a tempo indeterminato e a termine. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, la Terme Merano SpA può avvalersi, per tematiche di particolare complessità o specifiche difficoltà tecniche, di esperti di elevata professionalità. Alla data del 31.12.2022 erano in servizio presso la Terme Merano SpA 92 persone. Personale che nel prossimo triennio, in considerazione di un aumento del fatturato, potrebbe aumentare.

C) Risorse economico-finanziarie

La Terme Merano SpA, che è dotata di autonomia organizzativa e contabile, in base ai propri regolamenti, gestisce le attività mediante un bilancio di previsione.

Le fonti di finanziamento della Terme Merano SpA sono costituite principalmente per il 2022:

- Ricavi EUR 12.203.028
- Contratto di servizio EUR 1.639.344,26

In base al bilancio 2022, le principali spese sono costituite da:

- A. Spese del personale: EUR 4.579.351
- B. Spese manutenzione e ammortamenti: EUR 3.286.953
- C. Spese per consulenze e servizi amministrativi/tecnici, pareri e analisi: EUR 320.045

8.2.3. Aree di rischio e mappatura dei processi

In base all'analisi del contesto interno organizzativo sopra rappresentata, e coerentemente con le analisi volte nel corso delle precedenti programmazioni nonché alla luce delle più recenti indicazioni di prassi, possono annoverarsi le aree di rischio e correlati processi sensibili individuate nel risk assessment, allegato al presente piano.

8.3. Valutazione del rischio

L'analisi del rischio è volta a misurare l'incidenza dell'evento rischioso sul perseguimento degli obiettivi aziendali e, a tal fine, occorre misurarne, ovvero stimarne, i relativi elementi caratterizzanti. La presente valutazione del rischio è stata effettuata sulla base di una metodologia integrata nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 231/01 e dalla Legge Anticorruzione e dal PNA 2022. Tale metodologia è stata sviluppata considerando le peculiarità metodologiche e normative e definendo una matrice di valutazione «complessiva» dei rischi, pur tenendo in considerazione le differenze intrinseche tra i due ambiti.

8.3.1. Scelta dell'approccio valutativo

La Società ha deciso di utilizzare l'approccio quantitativo per stimare l'esposizione della Società ai rischi corruttivi.

Tale approccio valutativo verrà sostituito gradualmente, come previsto nel PNA 2022 con un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo così la massima trasparenza.

8.3.2. Individuazione dei criteri di valutazione

Nell'ottica di una futura sostituzione dell'approccio valutativo, la Società ha individuato i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi utilizzando i seguenti indicatori di rischio (*key risk indicators*):

- a. livello di interesse esterno
- b. grado di discrezionalità del decisore interno
- c. manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata
- d. livello di collaborazione del responsabile del processo nella costruzione
- e. impatto organizzativo (valuta la percentuale di personale impiegato nel processo, rispetto al totale impiegato complessivamente dall'azienda)
- f. impatto economico (valuta se nel corso degli ultimi 5 anni sono state avviate indagini/pronunciate sentenze a carico dei dipendenti e/o dirigenti di riferimento)
- g. impatto reputazionale (valuta se nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi);
- h. presenza o assenza di un sistema strutturato di livelli autorizzativi (chiara identificazione dei soggetti dotati di idonei poteri, chiara identificazione dei poteri, esistenza di limiti di poteri)

- i. presenza o assenza di un modello di separazione dei compiti strutturato e efficace (per evitare l'esercizio prolungato o esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto)

Ad ogni indicatore di rischio è stato attribuito un punteggio (*scoring*) con la valutazione del rischio lordo ed un giudizio complessivo in assenza di misure di prevenzione, oltre ad una valutazione del rischio netto. Si rinvia all'allegato del presente piano per la dettagliata valutazione del rischio.

8.4. Trattamento del rischio

Nell'ambito della Fase 3 si è proceduto alla revisione delle misure di prevenzione, apportando le necessarie integrazioni in relazione alle più recenti indicazioni di prassi e, in particolare, a quanto previsto dalla Determinazione ANAC n. 1134/2017. Secondo gli indirizzi dell'Autorità, il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della precedente sotto-fase di ponderazione del rischio.

Nella Determinazione n. 12/15, l'ANAC distingue tra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'organizzazione e sulla struttura dell'Ente, e "misure specifiche", così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le misure generali sono obbligatorie, in quanto previste direttamente dalla legge o dal PNA. Le misure specifiche, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi / aree dell'Amministrazione.

Nell'ambito dell'attività di revisione e validazione delle misure generali e specifiche programmate nella precedente versione del PTPCT della Società, si è tenuto conto della congruità delle singole misure e, soprattutto, della loro sostenibilità.

Per ciascuna misura (generale o specifica) è stato indicato quanto segue:

- il responsabile dell'attuazione della misura;
- lo stato di attuazione della misura ("in essere" / "termine di attuazione");
- l'indicatore di monitoraggio;
- i valori attesi.

8.4.1. Misure generali – Formazione

Il PNA prevede che il PTPCT debba prevedere adeguati percorsi di formazione, strutturati su due livelli:

1) Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti con riferimento all'aggiornamento delle competenze e delle tematiche sull'etica e sulla legalità

In quest'ottica, la Terme Merano SpA si è impegnata ad organizzare formazioni interne per tutti i dipendenti, con modalità differenti in base a responsabilità e livello di autonomia, che sono state tenute da esperti esterni in materia. Durante queste formazioni si è tenuto conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione nella lotta contro la corruzione.

La formazione ha previsto, poi, l'approfondimento delle discipline in materia di responsabilità dei procedimenti amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione. Inoltre sono stati trattati i temi dell'etica e della legalità, con riferimento al codice di comportamento. Anche nel corso del prossimo triennio si procederà alla dovuta formazione.

2) Livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti e a chi lavora nelle aree a rischio.

La formazione del responsabile è stata assicurata con la partecipazione di quest'ultimo a un corso individuale focalizzato proprio sull'attività della Terme Merano SpA con lo scopo di evidenziare le criticità ed i relativi rischi e di garantire il continuo aggiornamento sulla normativa anticorruzione. I dipendenti delle aree maggiormente a rischio sono stati, invece, formati tramite esperti esterni in occasione di corsi di formazione individuali.

Anche nel 2024 il bilancio di previsione annuale prevede gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione continua.

La partecipazione ai corsi di formazione costituisce un obbligo per il personale. La partecipazione è stata certificata dal Responsabile anticorruzione e la mancata partecipazione ingiustificata è oggetto di valutazione disciplinare.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Formazione di livello generale	Formazione di livello generale verso tutti i dipendenti della Società della durata di min. 1 ora, sui temi dell'integrità (disciplina anticorruzione, PTPCT, codice di comportamento,	RPCT (selezione del personale interessato ed individuazione dei docenti)	Entro novembre (correttamente attuata per l'anno pregresso)	Espletamento del percorso formativo Attestazione di partecipazione	Sensibilizzazione del personale sui temi trattati

	whistleblowing) e trasparenza			Questionario di gradimento del corso	
Formazione di livello specifico RPCT, responsabili delle aree e dirigenti	Formazione frontale e/o a distanza di livello specifico, di taglio tecnico e pratico	RPCT (selezione del personale interessato ed individuazione dei docenti)	Entro dicembre (correttamente attuata per l'anno pregresso)		Professionalizzazione e aggiornamento RPCT Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione del PTPCT

8.4.2. Misure generali – Codice di comportamento

La Terme Merano SpA ha elaborato un codice di comportamento al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il codice di comportamento contiene una specifica indicazione dei doveri e prevede, per tutti i dipendenti, il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.

Il codice di comportamento è stato affisso sulla bacheca delle Terme Merano SpA ed è reperibile per i dipendenti con accesso intranet.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del presente piano, è fonte di responsabilità disciplinare e verrà sanzionato secondo il CCNL.

Sull'applicazione del codice di comportamento vigilano i dipendenti preposti alla gestione di ciascuna struttura che riferiscono al Responsabile Anticorruzione.

Annualmente i dipendenti preposti alla gestione di ciascuna struttura dovranno riferire per iscritto eventuali violazioni e/o richieste di modifiche o di aggiornamento al Responsabile Anticorruzione.

In ogni caso, il codice di comportamento verrà aggiornato periodicamente dal Responsabile Anticorruzione, che nella redazione deve tenere conto anche di quanto gli è stato suggerito dall'organo di vigilanza.

Con l'approvazione del Piano Anticorruzione la Terme Merano SpA ha ritenuto opportuno anche aggiornare il proprio codice di comportamento, ricomprendendo anche, per quanto

compatibili, le modifiche introdotte con il DPR del 13.06.2023, n. 81. Su tale revisione si esprime anche l'OdV/OIV.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Codice di comportamento	Aggiornamento periodico del Codice di Comportamento	RPCT in stretto raccordo con l'OdV/OIV, che esprime il parere obbligatorio	In essere	Adozione del Codice di Comportamento	Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità
	Formazione dei dipendenti sui temi trattati nel Codice di Comportamento	RPCT	In essere	Verifica dei temi trattati nel corso di formazione annuale	Maggiore conoscenza da parte di tutto il personale delle regole comportamentali
	Inserimento del dovere di collaborazione attiva	RPCT con parere obbligatorio del OdV/OIV	In essere	Verifica dell'inserimento della disciplina	Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

8.4.3. Misure generali – Rotazione del personale o misura alternativa

I. Rotazione ordinaria

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Come più volte chiarito dall'ANAC, con la Determinazione n. 8/15 e nel successivo aggiornamento, la rotazione non deve però tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Pertanto, la succitata Determinazione ha provveduto ad individuare una misura alternativa alla rotazione, ossia la cd. "segregazione delle funzioni", che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

La Società - nell'ambito del processo di aggiornamento/adequamento di deleghe, ruoli e responsabilità, anche con riferimento al Modello 231 - provvederà ad individuare e attuare misure che, da un lato, risultino idonee a prevenire fenomeni corruttivi, dall'altro, consentano di non disperdere competenze professionali specialistiche, difficilmente duplicabili in considerazione del numero non elevato di dipendenti della Società quali, per l'appunto, l'anzidetta segregazione delle funzioni o misure analoghe come la condivisione dei processi / procedimenti.

Sarà cura del Responsabile Anticorruzione, anche nelle successive stesure del PTPCT, verificare le future possibilità e opportunità di introduzione della rotazione del personale.

Indicazioni per la rotazione del personale dirigenziale

Per quanto riguarda il conferimento di incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione – sempre che tale misura possa in futuro trovare applicazione senza penalizzare l'efficienza e l'efficacia dell'attività della Terme Merano SpA – sarà previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico.

Per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico sarà fissata al limite legale. Alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente.

Come si evince dall'organigramma di cui al punto 3 del presente piano, all'interno della struttura societaria vi sono due figure con qualifica dirigenziale con funzioni diversi e non intercambiabili. Vi è, infatti, da una parte, un dirigente con funzioni di Direttore, che cura l'organizzazione e la gestione aziendale e che può vantare una specifica formazione nelle discipline economiche; dall'altra parte vi è un direttore sanitario, laureato in medicina con specializzazione nel settore termale, che si occupa degli aspetti medici e di cura dei pazienti che si sottopongono alle cure termali presso lo stabilimento.

In considerazione del diverso ambito che viene curato dai due dirigenti e della diversa professionalità richiesta per le due funzioni – il ruolo di Direttore sanitario può essere svolto, secondo quanto previsto dalla normativa in vigore per le aziende termali, unicamente da personale medico – la rotazione del personale dirigenziale è allo stato inattuabile.

Indicazioni per la rotazione del personale non dirigenziale

Anche con riferimento al personale non dirigenziale, l'attuale struttura organizzativa, riportata al punto 3 del presente piano, non permette allo stato una rotazione.

La specializzazione del personale e la complessità gestionale dei procedimenti trattati da ciascun reparto, non permette, infatti, una intercambiabilità, se non a scapito di una compromissione dei livelli di funzionalità della gestione operativa, dell'efficienza e dell'economicità. Ed un tanto, perché presso ciascun reparto organizzativo sono impiegate le rispettive risorse specializzate del settore, così, a titolo meramente esemplificativo: nel

reparto spa vi sono estetisti e massaggiatori diplomati; nel reparto gastronomia cuochi e camerieri con formazione specifica.

Una rotazione del personale non è, pertanto, allo stato attuabile. Sempre che la misura della rotazione del personale non dirigenziale possa trovare in futuro applicazione senza compromettere l'efficienza e l'efficacia dell'attività delle Terme Merano SpA, la durata di permanenza nel settore sarà prefissata secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a cinque anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative. La Terme Merano SpA si riserverà, in tale ottica, il diritto di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza.

Informativa sindacale

Le organizzazioni sindacali saranno opportunamente informate dei suddetti eventuali criteri di rotazione del personale.

II. Rotazione straordinaria

Con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001", l'ANAC. è intervenuta in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera richiamata sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- i. la rotazione straordinaria di cui all'art. art. 3, comma 1, della L. n. 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio), misura obbligatoria - a tutti gli effetti, per le società in controllo pubblico, siccome "enti a prevalente partecipazione pubblica";
- ii. la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater, del d.lgs. n. 165/2001, misura raccomandata dall'ANAC. in relazione alle società in controllo pubblico.

Sub i. – Il trasferimento obbligatorio ex art. 3, comma 1, legge 97/2001

L'art. 3, co. 1, della Legge 27 marzo 2001, n. 97, recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", stabilisce che "quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319- ter, 319- quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza".

Più in dettaglio:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra);
- il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta, lasciata all'amministrazione, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e "l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza" (art. 3, co. 1, cit.);
- "qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza" (art. 3, co. 2, cit.);
- in caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il trasferimento perde efficacia. Ma l'amministrazione, "in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo", "può non dare corso al rientro" (art. 3, co. 4, cit.);
- in caso di condanna, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti "sono sospesi dal servizio" (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);
- in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);
- nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies del Codice Penale.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera ANAC. menzionata, con riferimento alle conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente della Società, in relazione ai delitti previsti dagli articoli 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del Codice Penale e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, è stabilito che:

- in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, la Società, con decisione del Consiglio d'Amministrazione, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della

qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;

- in caso di condanna non definitiva, il dipendente, con decisione del Consiglio d'Amministrazione è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità della Società, diversamente dalla disposta estinzione del rapporto di lavoro, la quale ha carattere di pena accessoria. Si precisa altresì che l'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo. A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e la Società è fatto obbligo, a tutti i dipendenti della Società, di comunicare l'avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione del presente PTPCT, grave illecito disciplinare.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente della Società e, comunque, a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori co.co.co, stagisti, tirocinanti, assegnisti di ricerca, laureandi, studenti, etc.).

Sub ii. – La rotazione straordinaria ex art. 16, comma 1, lett. I-quater, d.lgs. n. 165/2001

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. I-quater, del D.lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento della Pubblica Amministrazione cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte della mera iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare. Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

Come espressamente sottolineato dall'Autorità, "il provvedimento di cui all'art 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto). Invece, più di un dubbio è sollevabile circa il fatto che sia applicabile obbligatoriamente per tutti gli altri soggetti esclusi dall'applicazione diretta del d.lgs. 165/2001, tra cui rientrano gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Resta fermo che a questi soggetti, espressamente richiamati dall'art. 3 dalla legge n. 97/2001, si applicano, invece, le misure del trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio, nelle ipotesi ivi previste. La soluzione più equilibrata è quella di ritenere che il provvedimento motivato, con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura, debba essere adottato obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165) e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico). In entrambe i casi l'ente deve agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale".

In ragione di quanto precede, la Società - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al D.lgs. 97/2001 - valuterà se, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.lgs. 165/2001 (i.e. rotazione straordinaria in senso stretto).

8.4.4. Misure generali – Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità

La Terme Merano SpA si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna.

8.4.5. Misure generali – Incompatibilità/Inconferibilità

La Terme Merano SpA, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica 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 2013¹.

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

¹ Per consultare il d.lgs. 39/2013: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2013;39>

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 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulti la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Terme Merano SpA si asterrà dal conferire l'incarico e provvederà 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.

La Terme Merano SpA, per il tramite del responsabile dell'Ufficio Contratti, verificherà che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli 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.

Il responsabile della prevenzione della corruzione procede, successivamente, ad un'ulteriore verifica di quanto sopra. Infine, ogni sei mesi il responsabile dell'Ufficio Contratti trasmette all'Organismo di Vigilanza le dichiarazioni di insussistenze delle cause di inconferibilità rese dai soggetti interessati. L'Organismo di Vigilanza dovrà verificare la correttezza delle dichiarazioni, riferendo del proprio operato al responsabile della prevenzione della corruzione.

La Terme Merano SpA 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 dovrà essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesterà 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.

La Terme Merano SpA, per il tramite del responsabile dell'ufficio contratti, verificherà che:

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

Il responsabile della prevenzione della corruzione procederà, successivamente, ad un'ulteriore verifica di quanto sopra. Infine, ogni sei mesi il responsabile dell'Ufficio Contratti

trasmette all'Organismo di Vigilanza le dichiarazioni di insussistenze delle cause di inconferibilità rese dai soggetti interessati. L'Organismo di Vigilanza dovrà verificare la correttezza delle dichiarazioni, riferendo del proprio operato al responsabile della prevenzione della corruzione.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Inconferibilità e incompatibilità (d.lgs. n. 39/2013)	Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati per l'attribuzione degli stessi	Responsabile Ufficio Contratti	In essere	Verifica dell'adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi / interpellati	Facilitazione ed efficacia dei controlli
	Aggiornamento degli schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto	RPCT	In essere	Verifica dell'aggiornamento dello schema di dichiarazione	Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni
	Trasmissione delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità e/o inconferibilità con frequenza semestrale al OdV per la verifica	Responsabile Ufficio Contratti	In essere	Verifica della trasmissione	Monitoraggio delle dichiarazioni
	Controllo delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità e/o inconferibilità da parte dell'OdV con relazione al RPCT	OdV	In essere	Controllo a campione (almeno 1/10) Relazione per il RPCT	Accertamento di eventuali irregolarità

8.4.6. Misure generali – Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.lgs. n. 165/2001 i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti².

Inoltre, l'art. 21, del D.lgs. 39/2013 stabilisce che «Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico».

In merito, l'ANAC ha altresì precisato che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della P.A., i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente).

Con la Determinazione n. 8/15 e il successivo aggiornamento, l'ANAC. ha poi stabilito che, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, anche le società in controllo pubblico adottino le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. La disciplina prevista dall'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 non si applica, secondo la delibera ANAC n. 1090 del 16.12.2020, però alle società in house

² Ai sensi dell'art. 1, comma 43°, della l. n. 190/2012 "Le disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dal comma 42, lettera l), non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge" [ossia alla data del 28 novembre 2012].

della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. Ciò, in quanto «nel caso del passaggio tra amministrazione controllante ed ente di diritto privato controllato verrebbe quindi a mancare il rischio che il dipendente pubblico, durante lo svolgimento dell'incarico presso la prima, venga distolto dal perseguimento dell'interesse pubblico in vista del futuro incarico presso la seconda, non potendo identificare un interesse di natura privatistica contrapposto a detto interesse pubblico proprio in considerazione del rapporto di controllo tra gli enti che conferiscono gli incarichi in questione».

In conseguenza di quanto sopra, la Società richiede ai soggetti titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali) di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 165/2001, per ciò che concerne il cd. *revolving doors* per attività successiva.

Ai fini della verifica della corretta applicazione della disposizione in esame, i capi reparto forniscono al RPCT, in occasione del monitoraggio di fine anno, apposita dichiarazione che attesti il pieno adempimento delle indicazioni sopra riportate. Tale attestazione deve contenere il riferimento alle verifiche effettuate.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage / revolving doors</i>)	Inserimento nei bandi di gara, anche mediante procedura negoziata, nonché negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dalla Terme Merano, la previsione relativa all'assenza di incarichi a qualsiasi titolo attribuiti in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001	Capireparto e RPCT	In essere	Risultanze dell'audit campionario del RPCT	Prevenzione
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Inserimento nei	Capireparto e RPCT	Da attuare	Risultanze dell'audit campionario del RPCT	Prevenzione

(<i>pantouflage / revolving doors</i>)					
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage / revolving doors</i>)	Clausola negli atti di cessazione del rapporto di lavoro con informativa sul divieto di cui all'art. 53 del lgs. n. 165/2001	Dirigente	Da attuare	Risultanze dell'audit campionario del RPCT	Prevenzione
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage / revolving doors</i>)	Dichiarazione agli effetti dell'art. 53 del lgs. n. 165/2001 nei contratti di assunzione e nei conferimenti degli incarichi	Capireparto e RPCT	In essere	Risultanze dell'audit campionario del RPCT	Rafforzamento dei controlli
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage / revolving doors</i>)	Dichiarazione dei capireparto con l'attestazione dell'adempimento delle prescrizioni contenute anche nel Codice di Comportamento	Capireparto	Da attuare	Risultanze dell'audit del RPCT	Rafforzamento dei controlli

8.4.7. Misure generali – Astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis della l. n. 241 del 1990, il quale ha imposto una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interesse.

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;

- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Anche l'art. 6 del D.P.R. 62/2013 ha previsto l'obbligo di astensione in presenza di specifiche ipotesi di conflitto di interesse e, ancor più di recente, tale obbligo è stato recepito dal D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (cd. "Codice dei contratti pubblici").

Nel PNA 2022 l'Autorità ha dedicato una parte rilevante al tema dei conflitti di interesse in materia di contratti pubblici (sul punto il PNA 2019 è da intendersi superato), considerato che la prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi e in linea con la stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR (cfr. art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/2021). Sottolinea l'Autorità: "Occorre tenere presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività." La norma deve essere interpretata con un approccio funzionale e dinamico, connesso all'apporto o al coinvolgimento che determinati soggetti hanno avuto, o potrebbero avere, nell'ambito dell'affidamento, quindi si applica a tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto, a tempo determinato o indeterminato, e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare la Società nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna (ad es. Direttore generale, Responsabile ufficio legale, organi di governo laddove adottino atti di gestione). Vengono in rilievo, altresì, i prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad es. progettisti esterni, componenti CCT, commissari di gara, collaudatori) e le figure aziendali coinvolte nella predisposizione degli atti di gara, nelle procedure di affidamento, nella fase di esecuzione dei contratti (ad es. RUP, Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione e ove eventuali loro assistenti, il coordinatore per la sicurezza, l'esperto per accordo bonario, i soggetti coinvolti nella valutazione delle transazioni, i collaudatori/soggetti competenti alla verifica di conformità ed eventuali loro assistenti). L'art. 42 non si applica invece a quei soggetti che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva. Per maggiori approfondimenti si rinvia al PNA 2022.

Al fine di ottemperare a tali disposizioni normative, nell'ambito del Codice di Comportamento della Società è stata inserita un'apposita disciplina relativa all'astensione ed alla segnalazione dei conflitti di interesse.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Obbligo di astensione in	Dichiarazione di assenza di	RPCT e Capireparto	In essere	Verifica della dichiarazione resa dall'interessato	Sensibilizzazione del personale sul

caso di conflitto di interesse	conflitto di interessi				conflitto di interessi
	Controllo di assenza di un conflitto d'interesse	RPCT	In essere	Controllo in occasione di ogni affidamento	Rafforzamento dei controlli

8.4.8. Misure generali – Adozione di misure per la tutela del whistleblower

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

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis, sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179 prevede che:

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

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

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti,

l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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

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

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

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

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”

Tali misure e garanzie sono state introdotte dalla Terme Merano SpA e sull'efficacia vigila il Responsabile Anticorruzione.

La segnalazione di cui sopra dovrà essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: trasparenza@pec.termemerano.it o a mezzo posta interna tramite la bussola appositamente predisposta.

La segnalazione dovrà avere come oggetto: “Segnalazione di cui all’articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001”.

Per facilitare l’utilizzo di tale strumento il Responsabile Anticorruzione ha predisposto un modello precompilato che sarà a sua volta messa a disposizione del personale e di terzi mediante i consueti canali di comunicazione (internet, intranet o bussola).

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l’eventuale responsabilità penale e civile dell’agente.

La Terme Merano Spa ha, dunque, recepito i dettami della legge 30 novembre 2017 n. 179 in vigore dal 29.12.2017 inerente la modifica dell’art. 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, prevedendo quanto prima di promuovere l’uso di strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

L’istituto del whistleblowing è stato poi oggetto di recente riforma con il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 che ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Le novità normative, sopra descritte, sono state recepite con circolare interna inoltrata a tutti i collaboratori di Terme Merano. Si precisa che, come da indicazioni dell’ANAC e del Garante Privacy, Terme Merano si è dotata di una piattaforma web per le segnalazioni Whistleblowing crittografata, unico strumento in grado di garantire riservatezza per il segnalante, con ogni conseguenza sul piano della disciplina e delle tutele di cui alla legge n.179/2017. La procedura costituisce parte integrante del Modello 231 e ha rilevanza ai fini del vigente Piano Anticorruzione.

Misura	Azioni	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)	Aggiornamento della procedura whistleblowing a termini della l. n. 179/2017	RPCT	In essere	Adozione della procedura	Sensibilizzazione del personale sull’importanza dell’istituto del whistleblowing
	Formazione del personale con particolare riferimento alla modalità di segnalazione di illeciti ed alla tutela del	RPCT	In essere	Verifica della formazione e dei temi trattati	Rafforzamento dei controlli “bottom up”

	dipendente che segnala illeciti				Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità
--	---------------------------------	--	--	--	--

8.4.9. Misure generali – Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato. I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

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

Terme Merano SpA, sottoscriverà, in tale ottica, un apposito protocollo di legalità per gli affidamenti o inserirà le relative clausole nei bandi di gara.

8.4.10. Informatizzazione dei processi

L'attività della Terme Merano persegue le finalità statuarie e quelle previste dal contratto di servizio con la Provincia Autonoma di Bolzano ed ispira la propria azione ai principi della semplificazione, trasparenza, efficacia, economicità, efficienza e pubblicità favorendo la partecipazione dei propri soci ed assicurando la diffusione del proprio operato. La Terme Merano mira, inoltre, costantemente al miglioramento della qualità della propria azione utilizzando strumenti adeguati al monitoraggio e la verifica della medesima (vd. Carta dei Servizi).

Anche ai fini di garantire maggiore trasparenza, la Terme Merano prosegue lo sforzo nella progressiva informatizzazione dei processi per lo svolgimento delle varie attività della stessa. Così a titolo esemplificativo tutti gli atti di gara sono resi pubblici tramite la pubblicazione sul sito istituzionale della Terme Merano e tutte le comunicazioni, compresi i chiarimenti richiesti dagli operatori economici sugli atti di gara, vengono portate a conoscenza e diffuse tramite il medesimo strumento.

Per evitare discrezionalità ed illeciti vantaggi, sono stati redatti ed approvati specifici regolamenti interni, anche al fine di uniformare le varie istanze (per esempio dei dipendenti per ferie e permessi) garantendo così di standardizzare le procedure.

Altra innovazione volta alla Trasparenza è rappresentata dalla informatizzazione delle procedure di manutenzione degli impianti con evidenziazione delle scadenze e dei vari costi

di manutenzione. Un tanto garantirà sia al responsabile anticorruzione, sia all'OdV/OIV un maggiore controllo sull'operato. Purtroppo le varie chiusure a causa dell'emergenza epidemiologica non hanno reso possibile terminare nei tempi stimati tale processo di digitalizzazione.

Si evidenzia, infine, il sistema di gestione del personale, con timbratura elettronica tramite badge RFID. Tutte le attività che riguardano il personale possono essere eseguite efficientemente su un'unica piattaforma ad accesso riservato.

Come previsto dal P.N.A. 2013, tale misura dovrebbe consentire, per tutte le attività della Società, la tracciabilità dei processi con l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase.

In merito, si rileva che tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo. Il Sistema Informativo utilizzato dalla Terme Merano è un sistema di tipo tradizionale basato su un'architettura client – server che consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori.

8.4.11. Misure specifiche – Adozione del Modello 231

Ai sensi della Determinazione ANAC. n. 1134/2017 “Il comma 2-bis dell’art. 1 della l. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ha reso obbligatoria l’adozione delle misure integrative del “modello 231”, ma non ha reso obbligatoria l’adozione del modello medesimo, a pena di una alterazione dell’impostazione stessa del decreto n. 231 del 2001. Tale adozione, ove le società non vi abbiano già provveduto, è, però, fortemente raccomandata, almeno contestualmente alle misure integrative anticorruzione. Le società che decidano di non adottare il “modello 231” e di limitarsi all’adozione del documento contenente le misure anticorruzione dovranno motivare tale decisione. L’ANAC, in sede di vigilanza, verificherà quindi l’adozione e la qualità delle misure di prevenzione della corruzione. Le società, che abbiano o meno adottato il “modello 231”, definiscono le misure per la prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa”.

Già nell’ambito della propria Determinazione 8/15, l’ANAC. ha precisato che “la definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal modello di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, ove esistente, e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con l’introduzione di nuovi principi e strutture di controllo quando l’ente risulti sprovvisto di un sistema atto a prevenire i rischi di corruzione”.

Le misure contenute nel presente Piano, che costituiscono specifico presidio per la prevenzione di delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi contro l'interesse della Società, devono intender integrate mediante l'adozione del Modello 231 e le correlate procedure (cui si rinvia) che, coerentemente alle finalità delle misure specifiche,

intervengono – in maniera capillare – sui singoli processi/procedimenti sensibili curati dalla Società.

Il MOG 231 di Terme Merano prevede infatti, fra le altre, le seguenti procedure concepite anche quali misure di prevenzione specifiche:

1. Regolamento amministrazione
2. Regolamento per affidamenti di lavori, servizi e forniture di importi sotto-soglia UE
3. Regolamento economato
4. Regolamento delle spese di rappresentanza
5. Regolamento per l'alienazione dei beni mobili fuori uso
6. Regolamento Pools&Sauna
7. Regolamento gastronomia
8. Regolamento MySpa
9. Regolamento reception MySPA
10. Regolamento Fitness
11. Regolamento servizi generali
12. Regolamento Medical Area
13. Condizioni d'utilizzo del Garage Terme Merano Centro
14. Documento programmatico di sicurezza (DPS)
15. Sistema di qualità aziendale (ISO 9001:218)
16. Regolamento sulla concessione di Piazza Terme

Grazie all'individuazione, nell'ottica 231, dei «processi sensibili» - costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» - e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che per la stessa pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Terme Merano anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il sistema preventivo della Società si basa dunque sulla sinergica attuazione delle misure contenute nel Modello 231 e nel presente Piano. In questi termini, la Società provvederà ad assicurare il costante coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. n. 231 del 2001 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla l. n. 190 del 2012, nonché quello tra le funzioni del RPCT e quelle degli altri organismi di controllo, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal RPCT. Inoltre, l'integrazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 in materia di prevenzione dei reati contro la P.A. con le misure contenute nel Piano di Prevenzione per la Corruzione, farà sì che le attività del RPCT siano espletate in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 e, in particolare, mediante azioni sinergiche e la costante condivisione di dati e informazioni.

8.4.12. Misure specifiche – Altre misure

Per le altre misure specifiche si rinvia all'allegato del Piano.

9. MONITORAGGIO E RIESAME

Per verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, il RPCT provvede al monitoraggio periodo (e, comunque, trimestrale) sullo stato di attuazione delle misure programmate nel presente PTPCT ed alla verifica, puntuale, delle pubblicazioni sulla sezione Società Trasparente, secondo le tempistiche indicate nell'allegato del Piano.

9.1. Metodologia

Il RPCT procederà alla verifica dell'adempimento del presente PTPCT secondo le seguenti azioni complementari:

- i. raccolta di informazioni
- ii. verifiche e controlli dei singoli reparti
- iii. Report

Sub i. – raccolta di informazioni

Il RPCT raccoglierà le informazioni dai Capireparto, dall'OdV e dagli altri soggetti in possesso dei dati rilevanti con cadenza sincrona o asincrona, come meglio indicato al successivo punto 9.4.

Il RPCT tiene anche conto delle segnalazioni proveniente da eventuali portatori di interesse.

Sub ii. – verifiche e controlli dei singoli reparti

Il RPCT procederà, con l'ausilio dei rispettivi capireparto ad espletare le verifiche presso i singoli reparti al fine di monitorare la legittimità dell'operato del singolo reparto sottoposto a verifica relativamente ad un campione rappresentativo di processi in corso e/o conclusi.

Sub iii. – report

I risultati delle verifiche e dei controlli verranno formalizzati dal RPCT e la relativa relazione trasmessa al CdA ed al OdV/OIV.

9.2. Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

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

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

- Wohlgemuth Renate – responsabile amministrativo
- Bauer Tilo – responsabile Pools & Sauna
- Thomas Gussetti – responsabile reparto casse
- Verena Voltolini – responsabile reparto MySpa
- Lo Cunsolo Salvatore – dirigente responsabile reparto cure e inalazioni
- Mathilde Raich – responsabile shop
- Lorenzo Grassoni – responsabile eventi

- Romolo Ciccarello – responsabile reparto gastronomia
- Wohlgemuth Renate – responsabile reparto contabilità
- Schiona Maurizio – responsabile reparto tecnica
- Tuti Andrea – responsabile reparto Fitness Center
- Gianmarco Guglielmino – responsabile ufficio contratti

9.3. Coordinamento con le attività di verifica dell’OdV

Nel rispetto delle differenti responsabilità assegnate e della reciproca autonomia operativa, il RPCT e l’OdV ai sensi del D.lgs.231/2001, valutano le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l’efficacia dei controlli.

Pertanto, l’OdV ai sensi del D.lgs. 231/2001:

- può convocare in qualsiasi momento il RPCT al fine di essere aggiornato in merito alle attività di presidio e monitoraggio del Piano;
- può decidere di invitare il RPCT, anche in forma permanente, alle adunanze dell’Organismo in cui viene posta all’ordine del giorno la programmazione degli interventi di verifica su aree di rischio rilevanti in merito ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

9.4. Flussi informativi verso RPCT

In termini generali devono essere trasmessi al RPCT i seguenti dati afferenti alle misure previste nel PTPCT:

Descrizione	Struttura	Frequenza
Cambiamenti organizzativi della struttura aziendale	Direzione	Ad evento
Comunicazione di incarichi assegnati ai propri dipendenti con indicazione delle ragioni del conferimento o dell’autorizzazione, l’oggetto dell’incarico e i compensi, i	Direzione per incarichi non dirigenziali e Consiglio di Amministrazione per incarichi dirigenziali	Al momento dell’assegnazione dell’incarico

<p>criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione nonché relazione indicanti le norme in base alle quali si sono conferiti tali incarichi</p>		
<p>Eventuali procedimenti disciplinari collegati all'inosservanza del PTPCT e/o del Codice di comportamento e/o del Modello 231</p>	<p>Direzione per incarichi non dirigenziali e Consiglio di Amministrazione per incarichi dirigenziali</p>	<p>Al rilevamento della situazione</p>
<p>Elenco invitati alla partecipazione alle sessioni formative in tema di anticorruzione</p>	<p>Ufficio personale</p>	<p>Entro 1 mese dal completamento della sessione formativa</p>
<p>Comunicazione sul processo di selezione di figure dirigenziali e relative dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità</p>	<p>Ufficio personale</p>	<p>All'inizio del processo di selezione e, inoltre, ad assunzione avvenuta, se fatta senza procedura pubblica di selezione</p>
<p>Informazioni relative agli obblighi di pubblicazioni in tema di trasparenza</p>	<p>Direzione, Responsabile amministrativo, Ufficio contratti</p>	<p>Secondo i termini previsti nell'allegato 2 al presente PTPCT</p>
<p>Possibili ritardi/criticità nella realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione da implementare e relative motivazioni</p>	<p>Capireparto</p>	<p>Al rilevamento della situazione</p>
<p>Piano annuale delle verifiche</p>	<p>OdV</p>	<p>Annuale</p>
<p>Report delle attività di verifica relative alle fattispecie che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza</p>	<p>OdV</p>	<p>Alla conclusione delle attività – annuale</p>
<p>Segnalazioni di situazioni potenzialmente attinente il</p>	<p>OdV</p>	<p>A rilevazione della situazione</p>

sistema dei controlli introdotti dal PTPCT		
Eventuali casi di ricorso all'arbitrato	Ufficio Contratti	Al momento della richiesta del ricorso all'arbitrato
Elenco procedimenti penali in corso relativi alla Società o ai suoi dipendenti	Direzione	Annuale
Cambiamenti in relazione a deleghe e procure	Ufficio Contratti	Ad evento
Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati contro la pubblica amministrazione	Ufficio Contratti	Ad evento

Il RPCT può richiedere, attraverso propria comunicazione, l'acquisizione di ulteriori flussi informativi rispetto ad ogni attività o processo che possa avere rilevanza rispetto agli elementi di prevenzione e monitoraggio oggetto del presente PTPCT.

Inoltre, i flussi informativi previsti dalla parte generale del Modello 231 che i destinatari sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza, devono essere inoltrati da quest'ultimo anche al RPCT qualora le informazioni abbiano rilevanza rispetto alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione.

10. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

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

Il D.lgs. 33/2013 ribadisce art. 11 che le disposizioni previste dal Decreto si applicano anche alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, ma limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

Con il D.lgs. n. 33 si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il D.lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Emerge, dunque, con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* con i cittadini.

Il decreto n. 33/2013 prevede, inoltre, che il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolge, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza e che il suo nome è indicato nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Nella Terme Merano SpA la dott.ssa Adelheid Stifter è stata individuata quale Responsabile della trasparenza e quale Responsabile per la prevenzione della corruzione. In tal senso, la dott.ssa Stifter svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Terme Merano SpA degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza, e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio personale i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il sito web di Terme Merano SpA, aggiornato con la sezione "Società Trasparente" è stato oggetto di verifica e di attestazione nel 2023 da parte dell'Organismo di Vigilanza che ha assunto le funzioni analoghe all'OIV, come indicato nelle delibere ANAC n. 1134/2017 e 141/2018. Dalla verifica è emerso un buon livello di trasparenza.

L'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016 non fa più alcun riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Ciò comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come apposita sezione.

Il D. Lgs. n. 33/2013, intende la trasparenza come l'accessibilità totale a tutte le informazioni consentendo a ciascun cittadino la possibilità di controllare la pubblica amministrazione con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità (art. 1 D. Lgs. n. 33/2013). Nella logica del decreto, la trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni in modo da:

- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

Anche allo scopo di attuare le suddette finalità il decreto n. 33/2013 introduce l'istituto del diritto di accesso civico. L'art. 5 del decreto, infatti, impone alle pubbliche amministrazioni

l'obbligo di pubblicare documenti, informazioni o dati introducendo, il diritto di chiunque, di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

In esecuzione della suddetta normativa il presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, conforme alla normativa, alla pianificazione ed alle effettive possibilità di un Ente di piccole/medie dimensioni, redatto secondo le indicazioni operative contenute nella Delibera CIVIT n. 105/2010, ha lo scopo di rendere pienamente accessibili all'intera collettività i propri compiti, la propria organizzazione e gli obiettivi strategici.

Il presente programma ha, tra l'altro, l'intento di attuare concretamente gli obblighi di trasparenza e di stabilire un rapporto di informazione e collaborazione con la cittadinanza in merito alle scelte politiche adottate e sulla ricaduta sociale delle medesime.

Il presente programma non illustra le notizie sulla Terme Merano Spa e sulla sua organizzazione e articolazione in quanto dette informazioni sono già inserite nella sezione "Società Trasparente" pubblicata sul Sito Internet.

10.1. Dati da pubblicare sul sito internet delle Terme Merano e articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza

Si rinvia all'allegato del Piano precisando che nell'Allegato 9 del PNA 2022 l'ANAC ha ridefinito l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sottosezione "Bandi di gara e contratti", sostitutivo dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici, ora sostituita, in parte, con quanto previsto dal PNA 2023 e con la delibera ANAC . Alla luce delle disposizioni vigenti, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, l'ANAC valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.
 - b. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.
 - c. Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024;
- ai quali la Terme Merano si è adeguata.

10.2. Diritto alla conoscibilità e accesso civico

Il diritto alla conoscibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 33/2013 comporta che tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di accesso civico, ivi compresi quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati e chiunque ha diritto di

conoscerli nel rispetto dei principi dettati dal Codice Privacy e del Regolamento UE 679/2016.

L'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 impone poi alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di pubblicare documenti, informazioni o dati introducendo, il diritto di chiunque, di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, non deve essere motivata ed è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza, che si pronuncia sulla stessa.

L'ente, entro trenta giorni, deve poi procedere alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'ente deve indicare al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Tale disciplina è applicabile anche alla Terme Merano SpA, che ha provveduto già da tempo ad adeguarsi alla disciplina normativa. Si rinvia al regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato, approvato con delibera n. 2 del CdA del 29.01.2019³.

11. SISTEMA SANZIONATORIO

La Legge 190/2012 ha stabilito che la violazione delle regole dei Codici adottati da ciascuna amministrazione in conformità al nuovo Codice di comportamento (DPR n. 62/2013) dà luogo a responsabilità disciplinare; quindi, le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del "codice disciplinare". Il sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dalle Terme Merano SpA di cui al d.lgs. 231/2001, è conforme a quanto previsto dai CCNL di settore e allo "Statuto dei lavoratori" ed è descritto nella Modello Organizzativo gestionale e nel Codice di comportamento.

Il mancato rispetto delle prescrizioni del codice di comportamento e delle regole comportamentali di cui al Modello Organizzativo Gestionale delle Terme Merano SpA consegue l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione, senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie.

³ <https://termemerano.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/accesso-civico.html>