

## PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023-2025

(redatto ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190)

1

### STORICO DELLE MODIFICHE:

Versione	Causale modifiche	Data modifiche
Prima versione		29/01/2016
Seconda versione	Aggiornamento 2017 - 2019	31/12/2016
Terza versione	Aggiornamento 2018 - 2020	31/01/2018
Quarta versione	Aggiornamento 2019 - 2021	31/01/2019
Quinta versione	Aggiornamento 2020 - 2022	28/01/2020
Sesta versione	Aggiornamento 2021 - 2023	31/03/2021
Settima versione	Aggiornamento 2022 - 2024	14/06/2022
Ottava versione	Aggiornamento 2023 - 2025	<b>10/07/2023</b>

## INDICE

<b>INTRODUZIONE AL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2023 - 2025</b> .....	3
Paragrafo 1 – Attività svolte.....	8
Paragrafo 2 – Osservazioni conclusive .....	14
<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI</b> .....	17
Paragrafo 3 – Premessa.....	17
Paragrafo 4 – Contenuto e finalità del Piano.....	19
Paragrafo 5 – Classificazione delle attività e organizzazione .....	19
Paragrafo 6 – Gestione del rischio .....	25
6.1 – Analisi del contesto esterno ed interno .....	25
6.2 – Mappatura dei processi .....	30
6.3 – Valutazione del rischio .....	31
6.4 – Trattamento del rischio per neutralizzarlo .....	33
6.5 – Il monitoraggio e le implementazioni .....	33
<b>TITOLO II – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	34
Paragrafo 7 – Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione.....	34
Paragrafo 8 – Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione .....	36
8.1 – Conflitto di interesse.....	36
8.2 – Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39 del 2013.....	37
8.3 – Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.....	37
8.4 – Obblighi di informazione.....	38
8.4.1 Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower) .....	38
8.5 – Rotazione del personale.....	39
8.6 – Misure alternative alla rotazione del personale.....	39
Paragrafo 9 – Formazione e Comunicazione.....	40
Paragrafo 10 – Sistema Disciplinare.....	42
10.1 – Misure nei confronti del personale dipendente.....	42
10.2 – Misure nei confronti del personale non dirigente.....	43
10.3 – Misure nei confronti dei dirigenti.....	45
10.4 – Misure nei confronti del RPC .....	45
<b>TITOLO III – OBBLIGHI DI TRASPARENZA</b> .....	46
Paragrafo 11 – Obblighi di trasparenza.....	46
Paragrafo 11.1 – I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.....	47
<b>TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	50
Paragrafo 12 – Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano.....	50
Paragrafo 13 – Adeguamento del Piano e clausola di rinvio.....	52
Paragrafo 14 – Entrata in vigore .....	53
Allegato 1: "Processi di rischio KYMA MOBILITÀ S.p.A. 2023-2025" .....	
Allegato 2 MOD. C.I. Nota insussistenza cause conflitto di interessi e/o procedimenti disciplinari	

## INTRODUZIONE AL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2022- 2024 (Relazione annuale del RPCT)

L'aggiornamento del presente Piano, redatto in attuazione della L. n° 190/2012, si pone quale logica dei precedenti documenti storicizzati e nel rispetto del solco tracciato dalla cornice normativa in costante divenire.

In primo luogo si osserva che KYMA MOBILITÀ S.p.A. non rientra tra i soggetti tenuti all'adozione del PIAO, ai sensi del D.L. 80/2021 e, pertanto, il presente documento, tiene conto delle indicazioni metodologiche fornite da ANAC, attraverso le linee guida n. 1134 del 08 novembre 2017 e degli elementi di novità, introdotti a seguito dell'adozione del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023. Quest'ultimo, attualmente, rappresenta l'atto di indirizzo di prioritario riferimento per le Pubbliche Amministrazioni e gli Enti tenuti all'applicazione della normativa di riferimento. Il documento, così come specificato dall'ANAC nella premessa, è principalmente finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Il nuovo PNA è suddiviso in due parti. Una parte generale, volta supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative che si sono susseguite anche in conseguenza della normativa emergenziale. Una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte durante la pandemia e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese; detta parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei contratti pubblici è prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle direttive.

La parte generale dedicato un approfondimento al divieto di pantouflage, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva. L'Autorità nella propria attività di vigilanza ha rilevato che tale istituto, che avrebbe una estrema importanza se correttamente applicato, comporta problemi per chi deve attuarlo anche a causa della lapidaria previsione normativa. Per questo emergono chiarimenti e soluzioni operative di misure da inserire nei Piani, fermo restando che, per quanto concerne l'attività di vigilanza e sanzionatoria dell'Autorità, è in corso di elaborazione uno specifico regolamento.

La parte speciale del PNA, invece, è dedicata ai contratti pubblici, ambito in cui non solo l'Autorità riveste un ruolo di primario rilievo ma a cui lo stesso PNRR ha dedicato riforme. I numerosi interventi legislativi in materia di contratti hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni

ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento. Proprio per la diffusione di numerose norme derogatorie, l'Autorità ha, innanzitutto, voluto offrire alle stazioni appaltanti un supporto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili ma allo stesso tempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi e a fenomeni criminali ad essi connessi. Sono state così date anche indicazioni sulla trasparenza, presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso, nonché misure per rafforzare la prevenzione e la gestione di conflitti di interessi. Sempre in questo ambito, un approfondimento ha ad oggetto le gestioni commissariali cui è affidata la realizzazione delle grandi opere previste nel PNRR. Le misure e le raccomandazioni suggerite, che rivestono un carattere esemplificativo, scaturiscono dall'esame di rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni nel settore dei contratti pubblici e sono state elaborate per supportare gli enti nell'individuazione di utili strumenti di prevenzione della corruzione che, tuttavia non vanno adottati acriticamente, ma adeguatamente contestualizzati rispetto alle specificità di ogni organizzazione.

4

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del triennio 2023/2025 della Società, è stato aggiornato in ossequio alle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 dando continuità, si ribadisce, alla versione precedente.

Le società a controllo pubblico, salvo alcune eccezioni, restano, quindi, ancorate in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, alla sola applicazione della parte V del PNA 2019, ove risultano individuate specifiche misure di prevenzione. Tali misure, unite alle indicazioni della delibera ANAC n. 1134/2017, chiariscono il quadro di riferimento cui sono tenute le società a controllo pubblico che risultano esonerate dal porre in atto una serie di altre misure previste per la sola pubblica amministrazione.

Come indicato nella circolare ASSTRA del 29.11.2019, le indicazioni ANAC prevedono per le aziende a controllo pubblico:

A- Adozione di misure di prevenzione della corruzione ad integrazione di quelle contenute nel modello ex D.Lgs. 231/2001.

Nei Modelli organizzativi 231, in continua fase di evoluzione e di aggiornamento, la sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione, ai sensi della legge 190, tiene luogo del PTPCT e deve essere adottata annualmente (Adozione annuale del PTPCT). Viene, inoltre operato un richiamo a quanto precisato nella Parte II, paragrafo 4 – "Trasparenza" (parte III, par. 4) e nella

parte IV, paragrafo 9 - del PNA in merito alla irrilevanza di eventuali certificazioni di qualunque genere rilasciate da soggetti terzi ai fini della valutazione circa l'idoneità delle misure integrative del modello 231, o del documento che tiene luogo al PTPCT, essendo rimesso il relativo accertamento in via esclusiva in capo ad ANAC. Oltre a rimandare alla Delibera n.1134/2017 per le indicazioni relative a specifiche misure (quali l'analisi del contesto e della realtà organizzativa della società, il coordinamento dei controlli interni, la verifica delle cause ostative al conferimento di incarichi ai sensi del D. Lgs. 39/2013 e del D.Lgs. 175/2016, la formazione) nel PNA vengono effettuate delle ulteriori considerazioni su:

- I. La rotazione ordinaria del personale; per la quale viene affermato che le raccomandazioni formulate nella parte III del PNA (paragrafo 3) valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa, anche per gli enti di diritto privato con riferimento ai soggetti che nei predetti enti sono preposti con un certo grado di stabilità allo svolgimento di attività di pubblico interesse. Si segnala, inoltre, che nel PNA 2019 è previsto anche uno specifico allegato (allegato 2) sulla rotazione del personale che è principalmente indirizzato alle amministrazioni pubbliche in senso stretto. Tuttavia, vale la pena evidenziare che nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione dell'allegato, l'Autorità precisa che "pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato a controllo pubblico e negli enti pubblici economici, è opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017". In tale sede, sono inoltre state suggerite, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche".
  - II. Sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul pantouflage; ai fini dell'individuazione dei soggetti destinatari del divieto, "negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati definiti dal D.Lgs. 39/2013, sono sottoposti al divieto gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali; il divieto non riguarda, invece, i dirigenti ordinari a meno che, in base allo statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali".
- B- Rispetto della disciplina sulla Trasparenza Le indicazioni specifiche per l'attuazione della trasparenza nelle società a controllo pubblico sono contenute nella delibera ANAC n.1134/2017 e nelle innovazioni del PNA 2022.

C- Nomina del RPCT Sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto. Nel PNA sulla nomina non si riscontrano indicazioni diverse rispetto a quelle contenute nella delibera n. 1134/2017 a cui sostanzialmente lo stesso rinvia. Viene ribadito che la soluzione in merito alla individuazione del RPCT è in ogni modo rimessa all'autonomia organizzativa propria di ciascuna società, sulla base di un'adeguata motivazione in ordine alla scelta. Viene richiamato anche per le società a controllo pubblico l'opportunità che il RPCT, nell'elaborare le misure di prevenzione, tenga in considerazione, nell'ambito della gestione del rischio, le attività esposte al rischio di corruzione, fra cui innanzitutto le aree generali cui si aggiungono le aree specifiche individuate in base alle caratteristiche organizzative e funzionali dell'ente, tenendo anche conto dei fenomeni di cattiva amministrazione riscontrati e di quanto emerso, fra l'altro, in provvedimenti giurisdizionali.

#### D- Whistleblowing

Sul fronte del whistleblowing il nuovo D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937e relativo alla protezione delle persone che segnalano condotte illecite, lesive di un interesse pubblico di cui sono venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, (c.d. Whistleblowing) ha modificato l'attuale disciplina in vigore stabilendo norme minime comuni di protezione dei whistleblower. Nello specifico l'istituto, sul quale il Garante si è espresso con parere n. 9844945 dell'11 gennaio 2023, si delinea come un obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti prevedendo:

- estensione dell'ambito di applicazione;
- canali di segnalazione obbligo di riservatezza;
- Dpia sul sistema da implementare/implementato
- garanzia delle identità delle persone coinvolte;
- sottrazione della segnalazione all'accesso documentale di cui alla L. n. 241/90 e ss.mm.ii. e all'accesso civico (semplice e generalizzato) di cui all'art. 5 e ss. D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33 e s.m.i.;
- divieto di ritorsioni nei confronti del whistleblower.

6

L'aggiornamento del presente Piano per il triennio 2023-2025, continua a tenere conto anche della delibera ANAC n.1074/2018, nonché della precedente delibera ANAC n° 1134/2017, in applicazione delle quali KYMA MOBILITÀ S.p.A. ha provveduto a dotarsi di un Sistema Unitario, elaborato secondo quanto previsto dal D.Lgs. n° 231/2001 e dalla Legge n° 190/2012, deliberato dall'Organo Amministrativo il 31/01/2018 e diffuso al personale con Ordine di servizio n. 124 del

09/10/2018, il modello è stato aggiornato con atto deliberativo n. 22 del 09 marzo 2023. Il Piano Triennale Anticorruzione costituisce parte integrante ed essenziale del suddetto sistema. Esso, tuttavia, conserva una sua autonomia funzionale e sostanziale, stante gli adempimenti ad esso connessi e la funzione specifica da esso stessa svolta.

KYMA MOBILITÀ S.P.A. ha integrato il modello 231 di cui si è dotata, creando un macro sistema teso alla prevenzione della commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n° 231/2001 (perpetrati ad interesse o vantaggio della Società) e adottando un Piano Anticorruzione in grado di prevenire fenomeni corruttivi ad ampio spettro, che possono portare tanto un vantaggio quanto un danno alla Società. In questa ottica restano ben ferme le responsabilità e i diversi compiti svolti, da un lato, dall'Organismo di Vigilanza e, dall'altro, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Sebbene, infatti, gli organi di cui sopra collaborino per il perseguimento di un fine e di un obiettivo comune (la legalità, l'efficacia, l'efficienza e, in generale, il buon andamento della P.a.), resta fermo che essi hanno mantenuto ben segregate le loro funzioni, anche considerando i diversi compiti che ciascuno di essi deve adempiere.

L'aggiornamento del Modello di organizzazione e gestione e controllo, ha interessato:

- l'inserimento di nuovi reati all'interno del catalogo 231;
- la previsione di una sezione dedicata al whistleblowing;
- l'implementazione della sezione della parte speciale dedicata ai reati ambientali;
- l'inserimento, tra i reati rilevanti, di quello di cui all'art. 603-bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro";
- l'inserimento delle novità introdotte dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio". Tale novella introduce l'art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) nel D. Lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di:
  - Art. 493-ter c.p. "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote);
  - Art. 493-quater "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);
  - Art. 640-ter "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (sanzione pecuniaria

sino a 500 quote);

- modifiche all'organizzazione societaria nel frattempo intervenute.

Nell'aggiornamento del Piano, inoltre, KYMA MOBILITÀ S.P.A. ha tenuto conto delle indicazioni fornite con la circolare n° 438/SAG del 29 novembre 2019 da ASSTRA, associazione datoriale delle aziende di trasporto pubblico locale in Italia, cui KYMA MOBILITÀ S.p.A. aderisce, che rappresenta le esigenze e gli interessi degli operatori del trasporto pubblico nelle adeguate sedi istituzionali, nazionali ed internazionali, nonché del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità del Comune di Taranto, Azionista unico della stessa Società e del contenuto del nuovo Regolamento su controllo delle Società in house approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37/2020 del 30.05.2020.

## PARAGRAFO 1 – ATTIVITÀ SVOLTE

Il Piano 2023/2025, si sviluppa nella logica della continuità alla versione precedente e nel rispetto della nuova normativa orientata verso il superamento della pandemia da Covid-19 e finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che ha individuato i capisaldi che dovranno guidare i cambiamenti tesi a migliorare i processi nella Pubblica Amministrazione, Enti e Società pubbliche:

- Digitalizzazione;
- Reingegnerizzazione dei processi;
- Semplificazione.

Nel corso dell'anno 2022 la Società ha ottemperato alle seguenti attività:

### Aggiornamento del P.T.P.C.

L'Azienda ha approvato, in data 14/06/2022 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 41, l'Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e l'ha trasmesso al Comune di Taranto, azionista unico della Società.

Il testo aggiornato del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, è stato pubblicato sul sito internet aziendale.

### Aggiornamento del P.T.T.I.

La Società ha adempiuto a tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa.

### Conferma nel ruolo di R. P.C. T.

Non vi è stato alcun avvicendamento nel ruolo che continua ad essere svolto dal Capo Unità Organizzativa Affari generali e legali, Pubbliche relazioni e Sinistri.

## D.Lgs. 101/2018

La Società ha curato l'adeguamento dei propri processi al Regolamento Europeo 2016/679, creando un gruppo di lavoro del quale fanno parte i funzionari preposti alle Aree aziendali ed il RPTC, nonché il raccordo tra le disposizioni in materia di trasparenza e la nuova disciplina in materia di dati personali. È stato redatto il documento di conformità che risponde alle finalità di:

- dimostrare che il trattamento di dati personali è effettuato conformemente al Regolamento Europeo 679/2016.
- costituire una base per trasmettere, comunicare, condividere, controllare, aggiornare, rivedere e migliorare tutto ciò che il Titolare mette in atto per garantire che il trattamento di dati personali sia effettuato conformemente al Regolamento Europeo 679/2016, ivi inclusa la sicurezza (articoli 24 e 32 Regolamento Europeo 679/2016).

È stato nominato il nuovo DPO ("*Data protection officer*") a seguito di procedura negoziata n. 09/2021 per l'affidamento triennale del servizio, in applicazione del provvedimento n. 421 del 13 maggio 2020 dell'ANAC.

## Nomina RASA

Non vi è stato alcun avvicendamento nel ruolo, che continua ad essere svolto, con serietà e impegno, dal Capo Unità Organizzativa Appalti e Contratti f.f. nominato dal Consiglio di amministrazione di KYMA MOBILITÀ S.p.A. con deliberazione n. 92 del 12/09/2018, in assolvimento al comunicato del 20 dicembre 2017 con il quale il Presidente dell'ANAC evidenziava che il numero dei Responsabili dell'anagrafe per la stazione appaltante ("*RASA*"), abilitati ad operare rispetto al totale di stazioni appaltanti attive in seno all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti ("*AUSA*"), risultava estremamente esiguo.

Detta figura che ha provveduto alla iniziale verifica e/o compilazione, nonché al successivo aggiornamento delle informazioni per l'iscrizione della Società nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti, anche per l'anno 2022 ha curato l'aggiornamento e la validazione, secondo le modalità specificate dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dei dati della Stazione Appaltante, necessari per mantenere la relativa iscrizione presso l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti.

## Nomina del Responsabile per la transizione digitale ("*RTD*")

Non vi è stato alcun avvicendamento di ruolo, con deliberazione n. 136 del 21/12/2018, in ottemperanza alle prescrizioni impartite dal Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al D.Lgs. n. 82/2005, recentemente modificato dal D.Lgs. n. 179 del 2016, attuativo dell'art. 1 della legge 124/2015 di riforma della P.A. (c.d. "*Legge Madia*"), e dal D.Lgs. n. 217 del 2017, è stato nominato il

Responsabile della Transizione Digitale. Detta figura dovrà garantire l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'Azienda avviate dal processo di riforma; dovrà curare la transizione alla modalità operativa digitale ed i conseguenti processi di riorganizzazione, con l'obiettivo generale di realizzare un'azienda digitale aperta, dotata di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità. In tale ottica, nel mese di dicembre 2018, sono stati adottati il protocollo informatico e la gestione con modalità tematica delle procedure di gara. Nel corso dell'anno 2019, nella materia, sono stati realizzati i seguenti obiettivi: controllo Sosta tariffata e stampa sanzione con applicativo per smartphone; e-procurement; home banking.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 3 del 14 /01/2020 è stato:

- a) approvato il Piano operativo per la transizione al digitale di KYMA MOBILITÀ S.p.A. per il triennio 2020-2022 predisposto dal Responsabile per la transizione al digitale con il quale:
- si descrive il quadro normativo di riferimento;
  - si analizza sinteticamente il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione;
  - si esaminano gli obiettivi del Piano triennale aziendale;
  - si analizza la funzione del Responsabile per la transizione al digitale;
  - si definisce il programma di KYMA MOBILITÀ S.P.A. per il triennio 2020-2022 in materia di transizione al digitale;
  - si approva, specificamente, il cronoprogramma contenuto nello stesso, come riportato di seguito:

10

Nel corso dell'anno 2022 sono proseguiti i processi di riorganizzazione *"finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità"*, come dispone l'art. 17, comma 1, del CAD (acronimo di Codice dell'Amministrazione Digitale, introdotto dal D.lgs. n. 82/2005). In particolare sono stati raggiunti i seguenti obiettivi in materia di digitalizzazione:

Nel corso del 2022 sono state installate le paline elettroniche ed è previsto il completamento del progetto con l'utilizzo della fonia di bordo per le comunicazioni con la sala operativa e con l'autenticazione con l'utilizzo del badge aziendale;

➤ sono state portate a termine le operazioni di migrazione dei server aziendali su piattaforma cloud. Tale sistema consente una maggiore sicurezza dei dati, attraverso l'utilizzo di server remoti dotati delle previste certificazioni, oltre che più agevoli operazioni di backup degli stessi, assolvendo nel contempo alle esigenze di garantire procedure di "Disaster recovery" e di "Business continuity". Il tutto avviene grazie alla possibilità di eseguire il "mirroring" dei dati in più siti ridondanti nella rete del provider di servizi cloud;

## Nomina del nuovo Revisore Legale dei Conti

A seguito di Avviso per l'individuazione di Soggetto incaricato della revisione legale dei conti della Società KYMA MOBILITÀ S.p.A. per il per il triennio 2022 – 2024, la revisione legale di conti è affidata alla Società BDO ITALIA S.p.A. .

## Il progetto di creazione della holding "kyma" e di rebranding

In esecuzione degli indirizzi forniti dall'Amministrazione comunale nell'anno 2019, si è tenuta, in data 25/11/2022, l'assemblea ordinaria e straordinaria dei Soci, nel corso della quale si è deliberata la variazione della denominazione sociale da: "AZIENDA PER LA MOBILITÀ NELL'AREA DI TARANTO S.P.A.", in forma abbreviata "AMAT S.P.A.", in:

"KYMA MOBILITA' S.P.A." e di sostituire, per l'effetto, il punto 1. dell'Art.1 dello statuto sociale, che ha assunto il seguente nuovo testo:

### **DENOMINAZIONE – SEDE – DURATA – OGGETTO**

#### Art. 1 – Costituzione e denominazione

1. È costituita una Società per azioni con la denominazione "KYMA MOBILITA' S.P.A." .
2. 2. La società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di cui agli artt. 2497 e 2497 bis del codice civile da parte del Comune di Taranto e riveste le caratteristiche previste dall'art. 16 del D.Lgs. N.19/08/2016, n. 175 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica").

11

## Controlli

- 1) Sono state sistematicamente osservate tutte le disposizioni in materia di trasparenza, dandone conto negli atti adottati. La conoscenza trasparente dell'operato della Società e dei propri Uffici è garantita nella parte del sito web istituzionale denominato "Società Trasparente", conformemente allo schema del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.
- 2) Il Collegio Sindacale, nel corso dell'anno 2022, ha effettuato attività di vigilanza ai sensi dell'art. 2403 e ss. c.c.. In particolare, ha vigilato sull'osservanza della legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. L'Organo di controllo, sulla base delle informazioni disponibili, rileva se l'Azienda compie atti in violazione della legge e dello statuto o, comunque, operazioni manifestamente imprudenti, azzardate, in potenziale conflitto di interesse o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale.

Il Collegio Sindacale ha tenuto e regolarmente verbalizzato le previste riunioni, durante le quali ha acquisito dagli amministratori e dai dirigenti informazioni in merito all'andamento di alcune operazioni sociali. Ha inoltre acquisito dagli amministratori e dai dirigenti informazioni sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggiore rilievo, per dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società. Ha

acquisito conoscenza e vigilato, per quanto di competenza, sull'adeguatezza e sul funzionamento sia dell'assetto organizzativo della società, anche tramite la raccolta di informazioni dai responsabili delle funzioni, sia del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione, anche mediante l'acquisizione di informazioni dai responsabili delle funzioni, dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti e l'esame dei documenti aziendali.

3) L'Organismo di Vigilanza in carica, insediatosi il giorno 11/07/2022, ha tenuto nel corso dell'anno i propri incontri e ha:

- Vigilato sull'effettività del Modello;
- Esaminato l'adeguatezza del Modello, verificando se lo stesso sia capace di prevenire i comportamenti non voluti;
- Curato il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello stesso, nonché, attraverso successive verifiche dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

4) Il gruppo di lavoro in materia di anticorruzione e trasparenza, composto dai dirigenti e dai funzionari e presieduto dal R.P.T.C., ha eseguito il monitoraggio dei processi di rischio, lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione in forma dinamica soprattutto in occasione degli incontri con l'Organismo di Vigilanza. In particolare è stato condotto un audit sul ciclo attivo di KYMA MOBILITÀ S.P.A., nel corso degli incontri per la verifica della certificazione della normativa ISO 9001:2018 al fine di verificare il corretto e trasparente rispetto dei principi generali e specifici di comportamento prescritti all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società e del Piano. L'audit ha potuto evidenziare come i processi siano tracciati, adeguatamente documentati e segregati e, quindi, è stata riscontrata la piena rispondenza rispetto a quanto previsto dal Modello organizzativo ed in generale dal D.Lgs. 231/2001, dai protocolli e dal Piano. Inoltre il R.P.C.T. anche durante l'anno 2022, ha attivamente coadiuvato l'Organo amministrativo nella vigilanza in ordine alle misure adottate da KYMA MOBILITÀ S.P.A. per prevenire il rischio di contagio, in ottemperanza alle indicazioni ricevute dall'O.d.V. ed ha provveduto predisporre regolari flussi informativi verso detto organo al fine di tenerlo costantemente aggiornato in ordine alle azioni intraprese dalla Società, in applicazione delle disposizioni nazionali, regionali, provinciali e locali sull'argomento.

12

## Formazione

La formazione specifica, anche nel corso del 2022, è proseguita secondo le modalità dell'e-learning.

Tra le iniziative assunte in materia di formazione del personale nel corso del 2022, si segnalano, in particolare, i corsi in materia di sicurezza sul lavoro (generale e specifica, in relazione al rischio lavorativo), rivolti al personale di nuova assunzione, sia a tempo indeterminato che a termine, ivi compresi i lavoratori in somministrazione, in esecuzione delle determinazioni assunte in sede di Conferenza Stato-Regioni del 2011.

Sempre in materia di sicurezza, in relazione alle scadenze dei relativi attestati, sono stati effettuati i corsi per i lavoratori che rivestono il ruolo di preposti, di addetti al primo soccorso e di addetti antincendio. Inoltre, è stato sottoposto alla formazione richiesta ai sensi del Decreto legislativo 81/2008 anche il personale con qualifica dirigenziale.

Nel rispetto delle previsioni di cui al richiamato decreto, sono stati sottoposti alla dovuta formazione (iniziale ovvero di aggiornamento) anche i dipendenti che svolgono il ruolo di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Inoltre, pur non essendo l'Azienda tenuta per legge, nel mese di dicembre si è tenuto il corso per l'uso del defibrillatore che è stato organizzato per il personale che ricopre il ruolo di Addetto al primo soccorso.

È stata erogata, altresì, la formazione specifica riportata nella tabella che segue, ove sono elencate le azioni avviate, il loro contenuto, l'ente erogatore ed il personale interessato:

FUNZIONE AZIENDALE	ENTE FORMATORE	PERIODO	N. ORE
MAAS - Mobility as a service	ASSTRA E UITP ACADEMY	11, 12, 13 OTTOBRE 2022	FUNZIONARIA AREA ESERCIZIO
Il Piano industriale nelle aziende di Trasporto Pubblico Locale	ASSTRA	ON LINE MARZO-SETTEMBRE 2022	FUNZIONARIE AREA CONTABILITÀ E BILANCIO E MANUTENZIONE PARCO ROTABILE
L'obbligo di redazione del manuale di gestione documentale e del manuale di conservazione: Ruoli, Analisi, Strumenti di aggiornamento.	ITA	ON LINE MARZO 2022	FUNZIONARIE AREA CONTABILITÀ E BILANCIO E AA.GG.
Le agevolazioni sugli investimenti e sui consumi nel settore del Trasporto Pubblico Locale	ASSTRA	ON LINE DICEMBRE 2022	FUNZIONARIA AREA CONTABILITÀ E BILANCIO
Incontri formativi in materia di reati contro la Pubblica amministrazione e Contratti Pubblici	ORDINE AVVOCATI TARANTO	GENNAIO FEBBRAIO 2022	PERSONALE RIPARTIZIONE CONTRATTI E APPALTI
Corso di Alta Formazione "Diritto del lavoro in trasformazione" IX Edizione - a.a. 2021/2022	SCUOLA SUPERIORE SANT'ANNA DI PISA	APRILE GIUGNO-2022 ON LINE	AREA RISORSE UMANE

Formazione verificatori titoli di viaggio per l'inserimento nell'Albo aziendale	CORSO AZIENDALE SOMMINISTRATO DA RPCT E PSICOLOGO	24, 28,29 E 30 GIUGNO	OPERATORI DI ESERCIZIO
---	---	-----------------------	------------------------

## Whistleblowing

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni.

Sono pervenute n. 2 segnalazioni anonime, una archiviata e una in corso.

Come noto, la Legge 190/2012 in materia di contrasto alla corruzione, il D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e le delibere ANAC, in particolare la n. 1134/2017, prevedono una costante collaborazione tra RPCT e O.d.V., ai fini di coordinamento tra le due funzioni per le finalità comuni sottese al Modello 231 ed al Sistema anticorruzione e trasparenza. L'O.d.V. incontra periodicamente il RPCT con cui vi è già un proficuo rapporto di collaborazione. In tale ottica è stato attuato il coordinamento tra RPCT e O.d.V. ai fini di quanto previsto dalla Legge 179/2017 in materia di whistleblowing posto che entrambi i soggetti possono essere destinatari di segnalazioni di illeciti.

## **PARAGRAFO 2 – OSSERVAZIONI CONCLUSIVE E CRITERI DI AGGIORNAMENTO**

Da quanto evidenziato, sulla scorta delle riflessioni maturate nel contesto normativo, in sede di gruppo di lavoro e dalle indicazioni specifiche dell'O.d.V. (soprattutto in materia di aggiornamento del Modello Organizzativo), non si ravvedono motivazioni per una radicale modifica del Piano Triennale.

Il presente aggiornamento tiene conto della parte V del nuovo PNA, dedicata specificatamente ai soggetti di diritto privato, ed individua le misure che, insieme alle indicazioni fornite nella deliberazione ANAC n. 1134/2017, tali soggetti sono tenuti ad implementare in linea con l'agire dell'Azienda.

Conformemente alle linee guida ANAC, sotto il profilo della metodologia relativa alla redazione o all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si sta procedendo all'integrazione fra la struttura di quest'ultimo ed il Piano Triennale, considerata la comune ratio al D.Lgs. 231/2001 e alla L. 190/2012, e del fatto che il concetto di corruzione è diverso nelle due discipline: più circoscritto nel D.Lgs. 231/2001 al catalogo dei "reati-presupposto", più ampio nella L. 190/2012. Ne consegue che il PTPCT, quale parte sostanziale del Modello organizzativo, avrà quindi anche l'obiettivo di tutelare, per mezzo della predisposizione di sistemi di prevenzione e di controllo interni alla struttura societaria, la società da condotte corruttive che non implichino l'interesse o il vantaggio della stessa. All'adozione del nuovo MOG, così come strutturato, farà seguito specifica azione formativa.

• **Adozione di misure di prevenzione della corruzione a integrazione di quelle contenute nel modello ex D.Lgs. 231/2001.**

Oltre a rimandare alla Delibera n.1134/2017 per le indicazioni relative a specifiche misure

(quali l'analisi del contesto e della realtà organizzativa della società, il coordinamento dei controlli interni, la verifica delle cause ostative al conferimento di incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013 e del D.Lgs. 175/2016, la formazione).

Tra gli aspetti critici rilevati anche nel corso dell'anno, si confermano ancora le limitate risorse di personale a disposizione per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione. Per larga parte dell'anno i funzionari aziendali impegnati nell'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in qualità di componenti del gruppo di lavoro in materia, oltre a curare gli adempimenti legati al proprio ruolo all'interno dell'Organizzazione, hanno anche fatto parte:

- del gruppo di lavoro impegnato nell'adeguamento alla normativa in materia di Privacy;
- del gruppo di lavoro impegnato nell'adeguamento del sistema di gestione per la qualità alla norma ISO 9001:2015, conseguito nel mese di novembre 2018;
- del gruppo di lavoro in materia di transizione digitale.

Si sono confermate valide nell'anno 2022 le misure adottate per la prevenzione della corruzione, elencate di seguito:

- a) adozione del Codice di Comportamento, diffuso al personale con Ordine di Servizio n. 26 del 01/03/2018;
- b) avvio procedure per le gare telematiche e per il protocollo informatico, dal mese di dicembre 2018;
- c) modifiche al Regolamento per appalti servizi e forniture sotto soglia comunitaria, approvate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 139 del 21/12/2018.
- d) istituzione del Regolamento albo fornitori, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 141 del 21/12/2018;
- e) il nuovo Regolamento sul controllo delle Società in house con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37/2020 del 26/05/2020. L'ANAC, già con Determinazione n. 8/2015 e con Delibera n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016, nonché per ultimo con Delibera n. 1134/2017, ha chiarito in modo dettagliato gli adempimenti che le società e gli enti controllati o partecipati devono realizzare in applicazione della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, secondo la loro configurazione giuridica e in base al diverso livello di controllo pubblico.

Non sono stati ancora realizzati, invece, i sottoelencati progetti, la cui attuazione è pertanto trasferita al corrente anno 2022:

- a) adozione Regolamento per la concessione di sponsorizzazioni;
- b) istituzione dell'Albo dei legali di fiducia;
- c) attivazione dei tornelli per disciplinare gli accessi agli uffici e per prevenire false attestazioni di presenza in servizio.

Nel corso del 2023 si intendono adottare, infine, le ulteriori misure:

- a) Informativa sul pantouflage;
- b) Procedura dei flussi informativi verso il RPCT;

Sono ancora in fase di definizione alcune ulteriori procedure specifiche, oltre che l'individuazione delle modalità di applicazione delle misure generali trasversali. Si rappresenta, infine, che non è stata al momento effettuata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno.

Nell'ottica del miglioramento continuo e pensando alla vita della Società come ad un "unicum," l'organo amministrativo, con il placet dell'Organismo di vigilanza, ha ritenuto utile ricorrere ad un sistema che abbracci le diverse discipline attraverso l'utilizzo dei medesimi metodi di analisi del rischio e dei medesimi criteri per il controllo e per la prevenzione dello stesso, pur preservandone la rispettiva specificità

È stato avviato nell'anno 2022 un percorso di "compliance integrata", con conseguente rafforzamento della cultura del rischio e della conseguente prevenzione dello stesso.

**LA RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
(Dott.ssa Tiziana Tursi)**

## TITOLO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI

### PARAGRAFO 3 - PREMessa

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

La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall’art. 1 della legge n. 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto deve essere qui inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono, quindi, evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319, 319-ter del codice penale, e sono tali da comprendere l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica amministrazione, disciplinati dal Titolo II, Capo I, del codice penale, dall’art. 2635 del codice civile, dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalle altre disposizioni applicabili.

17

La legge ha individuato l’Autorità Nazionale Anticorruzione nella CIVIT - Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche prevista dall’art. 13 del D.Lgs. n. 150 del 2009 (ora ANAC, a seguito della Legge n. 135/2013) ed ha attribuito a tale Autorità compiti di vigilanza e di controllo sull’effettiva applicazione, nelle singole amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa: alla medesima autorità compete, inoltre, l’approvazione del Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con deliberazione n. 72/2013, la CIVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, come predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e trasmesso dal Ministero della Pubblica Amministrazione e Semplificazione: il predetto PNA, diversamente da quanto previsto nel testo letterale della legge n. 190/2012, prevede che *“I contenuti del presente PNA sono inoltre rivolti alle società partecipate ed a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c., per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari”* (paragrafo 1.3 PNA, intitolato *“Destinatari”*).

Con deliberazione n. 831/2016 l’ANAC ha trasferito interamente all’Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Con deliberazione n. 1074 del 21/11/2018 l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2018 del Piano Nazionale Anticorruzione, fornendo delle specifiche indicazioni alle Società in controllo pubblico, in particolare su:

- 1) modalità di adozione del PTPC;
- 2) ruolo e i poteri del RPCT, requisiti soggettivi per la nomina, permanenza e revoca;
- 3) compatibilità tra gli obblighi di pubblicazione e nuova disciplina in materia di Privacy;
- 4) codice di comportamento;
- 5) pantouflage;
- 6) rotazione del personale.

Con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il nuovo Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019, che introduce le novità esplicitate nell'introduzione.

Con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione.

KYMA MOBILITÀ S.p.A. (di seguito anche "KYMA MOBILITÀ S.P.A."), ha adottato un proprio Piano triennale delle misure di prevenzione della corruzione, ai sensi della legge n. 190/2012 (di seguito anche "PTPC" e/o "Piano") e individuato un funzionario nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito anche "RPC"): tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

18

In applicazione della legge n. 190 del 2012 e con il compito di coordinare l'attività di elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, KYMA MOBILITÀ S.P.A. ha individuato il Capo Unità organizzativa Affari generali e legali, Pubbliche relazioni e sinistri quale Responsabile della prevenzione della corruzione della Società.

Il presente Piano è adottato ai sensi della legge n. 190 del 2012 ed in conformità alle indicazioni contenute nel nuovo Piano nazionale anticorruzione (di seguito anche P.N.A.), limitatamente alle parti in cui le società partecipate sono espressamente indicate quali destinatarie dei contenuti del PNA, nonché all'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013. Al fine di dare applicazione alle disposizioni della suddetta legge, si è disposta la costituzione di un gruppo di lavoro, con compiti istruttori, formato dai Dirigenti della Società e dai Funzionari con professionalità sia amministrative che tecniche, coadiuvabile, in caso di necessità, da una consulenza esterna. Il presente Piano costituisce un documento programmatico della Società ed in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione ha elaborato, congiuntamente con i componenti del richiamato gruppo di lavoro.

## PARAGRAFO 4 – CONTENUTO E FINALITÀ DEL PIANO

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., il Piano contiene, anzitutto, una mappatura delle attività di KYMA MOBILITÀ S.P.A. maggiormente esposte al rischio di corruzione ed, inoltre, la previsione degli strumenti che la Società intende adottare per la gestione di tale rischio.

Il PTPC è pubblicato sul sito istituzionale di KYMA MOBILITÀ S.P.A., nella sezione “Società trasparente”. Ai dipendenti ed ai collaboratori è data comunicazione della pubblicazione sulla rete intranet (“Bacheca aziendale”), affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni. In ogni caso, per i collaboratori esterni che non hanno accesso alla rete intranet aziendale, tale documentazione è messa a disposizione con mezzi alternativi.

Il presente Piano viene altresì consegnato ai nuovi assunti, al momento del loro ingresso in Azienda, ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento e i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o locali competenti, secondo le modalità indicate nel successivo paragrafo 13.

19

## PARAGRAFO 5 – CLASSIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

KYMA MOBILITÀ S.P.A. (Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto) è una società per azioni costituita dal Comune di Taranto a seguito di trasformazione, avvenuta in data 12 gennaio 2001, della preesistente Azienda speciale. Attualmente la Società ha un capitale sociale di € 2.340.463,00, interamente versato e detenuto dal Comune di Taranto.

KYMA MOBILITÀ S.P.A. svolge i servizi di **TPL automobilistico**, sviluppando la parte preponderante della propria percorrenza nel territorio comunale (7.003.255 km/anno autorizzati sul totale di 8.391.012, pari a circa l'84%). Il rapporto tra Comune di Taranto e KYMA MOBILITÀ S.P.A. è regolato da un contratto di servizio sottoscritto in data 29 settembre 2017 ed avente durata novennale, compresa tra il 30 settembre 2017 ed il 29 settembre 2026.

Oltre ai predetti servizi automobilistici ricadenti nella competenza di programmazione e di amministrazione del Comune di Taranto, dal quale Ente ha ricevuto il relativo affidamento attraverso il modello gestorio dell’*“in house providing”*, KYMA MOBILITÀ S.p.A. esercita il servizio di trasporto pubblico automobilistico suburbano che interessa i territori dei comuni finitimi di Leporano e di Statte, sviluppando la percorrenza annua di 1.387.757 km autorizzati (16% del totale circa). La Provincia di Taranto affidò, nel corso del 2004, la gestione della rete suburbana attribuita alla sua competenza, comprendente le predette linee per Leporano e per Statte gestite da KYMA MOBILITÀ S.p.A., al Consorzio Trasporti Aziende Pugliesi (Co.Tra.A.P.), risultato aggiudicatario di una procedura ad evidenza pubblica appositamente espletata.

Il Co.Tra.A.P., a sua volta, demandò a KYMA MOBILITÀ S.p.A. la gestione dei servizi già eserciti dalla stessa, in qualità di consorziata, con quota pari al 2%, regolando i rapporti con apposito contratto di servizio, sottoscritto dal Consorzio e dalla Società in data 11 febbraio 2005 ed avente durata novennale compresa tra il 1° gennaio 2005 ed il 31 dicembre 2013. Attualmente il Contratto di servizio è in proroga sino al nuovo affidamento dei servizi da parte degli ambiti territoriali ottimali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30, comma 4°, della Legge regionale 30/12/2013, n° 45.

La rete del trasporto pubblico urbano di Taranto, affidata a KYMA MOBILITÀ S.p.A. con la deliberazione del Consiglio comunale di Taranto n. 102 del 22/12/2003, comprende anche un servizio di **trasporto pubblico effettuato con modalità marittima**, per il quale detto Comune detiene specifica delega amministrativa conferita dalla Giunta regionale con deliberazione n. 996 del 01/07/2003. Con successiva deliberazione n. 618 del 21.05.2007 la Giunta regionale ha qualificato come servizio "minimo", quindi con oneri a carico del bilancio regionale, il servizio stagionale di collegamento dell'isola di San Pietro, attivato con la stagione estiva 2007, previa sottoscrizione con il Comune del relativo contratto di servizio.

Con l'ulteriore deliberazione n° 780 del 13/05/2009, la Giunta Regionale Pugliese ha autorizzato l'estensione del servizio stagionale di trasporto marittimo, assentito con la deliberazione n. 618 del 21/05/2017, ai mesi di aprile e maggio, con la primaria finalità di corrispondere alla domanda di trasporto degli istituti scolastici. Con il medesimo provvedimento la Giunta ha rideterminato il corrispettivo chilometrico spettante a KYMA MOBILITÀ S.p.A. per la nuova percorrenza complessiva autorizzata nel periodo di effettuazione del servizio (1° aprile - 15 settembre di ogni anno).

Il servizio è attualmente regolato nel medesimo contratto di servizio sottoscritto per il trasporto pubblico con modalità automobilistica, in data 29 settembre 2017 ed avente durata novennale compresa tra il 30 settembre 2017 ed il 29 settembre 2026.

A decorrere dal 1° agosto 2007, KYMA MOBILITÀ S.p.A. svolge, per conto del Comune di Taranto, anche la **gestione della sosta regolamentata** nel centro cittadino, a seguito di affidamento diretto nella forma dell'"*in house providing*", deliberato dall'Amministrazione Comunale sulla base di un dettagliato piano economico atto a dimostrare la convenienza economica di tale modello di gestione per l'Ente affidante. L'affidamento della riscossione dei proventi della sosta tariffata è attualmente regolato da un contratto di servizio di durata quinquennale, sottoscritto in data 02/03/2017, con scadenza fissata al 31.12.2022.

KYMA MOBILITÀ S.p.A. ha nel proprio organico circa 490 addetti (compresi i lavoratori in somministrazione), impiegati nei diversi servizi ad essa affidati. Ha in dotazione circa 160 autobus con i quali è chiamata a percorrere, annualmente, circa 8'400'000 km/anno di percorrenza, oltre a 2 motonavi (noleggiate dalla Società A.C.T.V. di Venezia), con le quali totalizza annualmente 8.217 km/anno di percorrenza.

KYMA MOBILITÀ S.p.A. serve circa 11'000'000 viaggiatori annui che utilizzano il trasporto su gomma e poco meno di 100'000 viaggiatori che utilizzano le motonavi aziendali.

## OGGETTO SOCIALE:

KYMA MOBILITÀ S.p.A. ha come oggetto i seguenti servizi di interesse generale, a norma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 175/2016:

- a) la gestione dei servizi di trasporto pubblico urbano, suburbano ed extraurbano di persone e di merci, in proprio e per conto terzi, con qualsiasi mezzo effettuato;
- b) la gestione di servizi di metropolitana, di idrovie su tutto il territorio nazionale, di collegamento aeroportuale, di gestione di autostazioni ed aree intermodali, di trasporto scolastico, di trasporto di persone disabili, di trasporto funebre, di noleggio con o senza conducente, di car-sharing, di trasporti di interesse turistico, nonché di trasporti speciali "a chiamata", di taxi collettivo, con qualsiasi mezzo effettuati;
- c) la realizzazione e/o la gestione, sia diretta che in concessione o altra forma di affidamento, di parcometri e parcheggi a pagamento, stradali, chiusi, multipiano, aree di parcheggio e stazionamento per camper e autocaravan;
- d) la rimozione, custodia, riparazione e revisione di veicoli ed autoveicoli, anche per conto terzi, a norma del Codice della strada, nonché la gestione di impianti semaforici;
- e) la gestione dei servizi connessi, complementari e strumentali a quelli innanzi descritti, riconducibili al soddisfacimento delle esigenze di mobilità della popolazione, anche in relazione a sopraggiunte innovazioni tecnologiche.

21

La Società realizza la parte più importante della propria attività nei confronti del Comune di Taranto. Ogni altra attività riveste carattere marginale, ovvero può essere realizzata a favore di soggetti diversi dall'Ente controllante in misura quantitativamente irrisoria e qualitativamente irrilevante sulle strategie aziendali. Detta condizione di marginalità si ritiene soddisfatta dalla condizione che oltre l'ottanta per cento del fatturato della Società sia prodotto dallo svolgimento dei compiti ad essa affidati dal Comune di Taranto e l'eventuale produzione ulteriore rispetto al predetto limite di fatturato, che può essere rivolta anche a finalità diverse, è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della Società.

La Società potrà compiere tutte le operazioni che risulteranno necessarie o utili per il conseguimento degli scopi sociali; tra l'altro potrà porre in essere operazioni immobiliari, mobiliari, commerciali, industriali e finanziarie e, quindi, qualunque atto collegato al raggiungimento dello scopo sociale, con tassativa esclusione delle sollecitazioni del pubblico risparmio ai sensi dell'art. 18 del D.L. 08/04/1974, n. 95, convertito in L. 07/06/1974, n. 216.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, comma 2, della Legge Regionale della Puglia 31/10/2002 n° 18, come modificata, da ultimo, dall'articolo 29 della Legge Regionale n° 22 del 19 luglio 2006, la Società ha i compiti precipui della produzione e gestione dei servizi ad essa affidati, residuando al Comune di Taranto quelli di programmazione ed amministrazione.

## ORGANI SOCIALI:

L'Organo amministrativo della Società è il Consiglio di Amministrazione, composto di tre membri. Esso è presieduto dal Presidente, che riveste anche la carica di legale rappresentante.

La funzione di revisione contabile è affidata alla Società BDO Italia S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione, oltre ad avere adottato il presente piano, e avere nominato il RPCT, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

## DIRIGENZA:

La Società è diretta dal Direttore Generale, cui fanno capo le due Direzioni in cui si articola la Società, Amministrativa e Tecnica. Dal 01 ottobre 2020, a seguito di espletamento di una selezione pubblica, il ruolo di Direttore Tecnico e d'esercizio è stato attribuito all'Ing. Mauro Piazza;

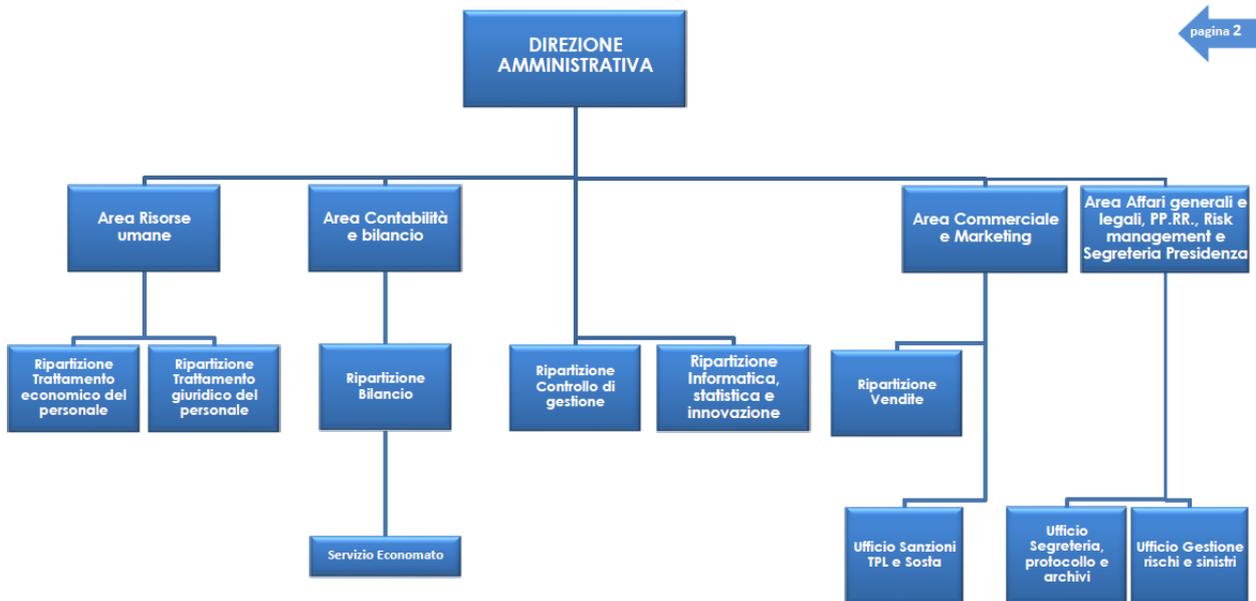
I dirigenti partecipano al processo di gestione del rischio e concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi e a controllarne il rispetto nell'ambito dei settori di competenza.

Si riporta, nelle pagine seguenti l'attuale articolazione organizzativa e funzionale della Società KYMA MOBILITÀ S.P.A..

## ORGANIGRAMMA AZIENDALE

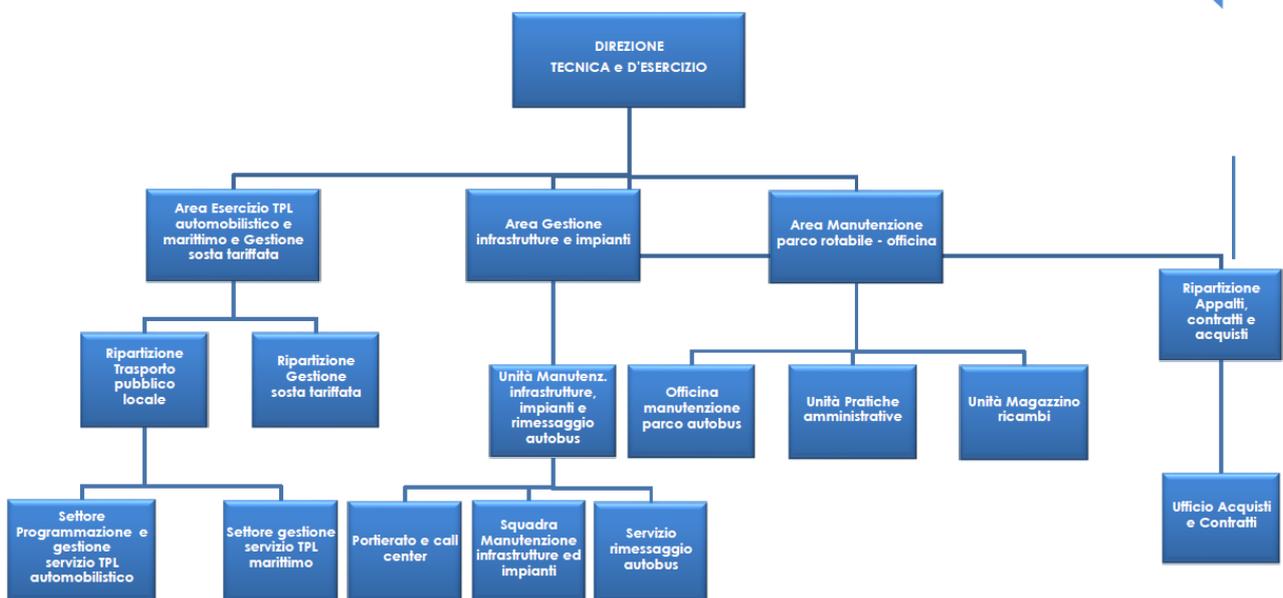


← pagina 2



24

← pagina 3



## PARAGRAFO 6 – GESTIONE DEL RISCHIO

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in osservanza di quanto disposto dalla legge 190/2012 e dal P.N.A., ha proceduto:

- a) alla analisi del contesto esterno ed interno;
- b) alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- c) alla valutazione, per ciascuna area, del rischio configurabile;
- d) alla ricognizione delle misure di prevenzione allestite o da allestire e dei soggetti coinvolti.

KYMA MOBILITÀ S.P.A. ha incluso ulteriori processi aziendali rilevanti in funzione dell'attività svolta alle aree di rischio ritenute sensibili dall'art. 1, comma 16 della legge 190/2012, e riprodotte nell'allegato 1 al P.N.A..

La mappatura delle aree, la valutazione del rischio e la ricognizione delle misure adottate e da implementare è riprodotta nella tabella allegata, denominata “Processi di rischio KYMA MOBILITÀ S.p.A. 2021-2024”, che costituisce parte integrante del presente Piano.

Non è pervenuta da alcun referente del piano nel corso dell'anno alcuna variazione all'attuale mappatura dei processi di rischio.

25

### 6.1. Analisi del contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto esterno in cui si colloca KYMA MOBILITÀ S.p.A. è stata realizzata – così come previsto dal PNA 2019 – prendendo in considerazione sinteticamente i seguenti elementi:

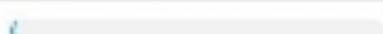
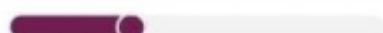
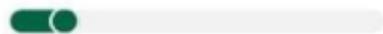
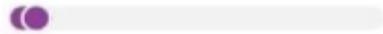
1. Inquadramento territoriale;
2. Stato dell'ordine e della sicurezza pubblica nonché della criminalità organizzata;
3. Trasparency international 2020: percezione della corruzione.

#### 1. Inquadramento territoriale

Taranto, capoluogo di provincia della Puglia è raccontata nell'indagine del Sole 24 Ore sulla qualità della vita, insieme alle 107 province italiane, attraverso 90 indicatori che misurano il benessere. La città nell'ambito della classifica nazionale si colloca al 101° posto, così come di seguito esplicitato per ciascun settore di indagine:

**Classifica finale 2022**

RANK **101°** VAR.2022/2021 **-2▼** MEDAGLIE **0 0 0**

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR.:21/20	MEDAGLIE		
> <b>Ricchezza e consumi</b>			<b>88°</b>	<b>-1▼</b>			
> <b>Affari e lavoro</b>			<b>105°</b>	<b>-10▼</b>			
> <b>Giustizia e sicurezza</b>			<b>68°</b>	<b>-7▼</b>			
> <b>Demografia e società</b>			<b>101°</b>	<b>+5▲</b>			
> <b>Ambiente e servizi</b>			<b>87°</b>	<b>+10▲</b>			
> <b>Cultura e tempo libero</b>			<b>95°</b>	<b>-13▼</b>			

26

Sebbene la collocazione non sia ottimale, e l'indagine non faccia altro che evidenziare aspetti negativi, i risultati dell'indagine non fanno che evidenziare le prospettive su cui investire e per valorizzare i punti di forza o di debolezza e per ripartire con maggiore impegno.

## 2. Stato dell'ordine e della sicurezza pubblica nonché della criminalità organizzata.

Lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica nonché della criminalità organizzata, sono stati descritti ampiamente nel corso dell'inaugurazione dell'anno giudiziario nell'aprile 2022.

Nel corso di recenti riunioni interforze e del Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza pubblica presiedute dal Prefetto Demetrio Martino, con la partecipazione del Questore e dei Comandanti Provinciali dei Carabinieri e della Guardia di Finanza, sono stati analizzati i risultati afferenti la sicurezza sul territorio di Taranto. In linea generale, è emerso che le attività di ascolto ed analisi del contesto sociale ed economico non fanno registrare elementi di particolare allarme relativamente all'indice di delittuosità, sebbene sia innegabile la percezione, da parte della comunità locale, di un senso di preoccupazione per il futuro, legato soprattutto al caro bollette e al mantenimento dell'occupazione.

Con riguardo ai dati statistici, risulta, infatti, che, in relazione all'indice di criminalità, la provincia di Taranto si colloca al 77° posto nell'ambito delle 106 province italiane e all'ultimo posto tra quelle pugliesi.

Cala il numero complessivo dei reati. In particolare, nel periodo gennaio – ottobre 2022, il numero complessivo dei delitti commessi nel territorio provinciale, ha fatto registrare un decremento dell'8,685% rispetto al medesimo periodo del 2021: sono stati denunciati 10.576 reati rispetto agli 11.572 dello stesso periodo dello scorso anno.

### 3. Trasparenza internazionale 2020: percezione della corruzione.

È stato pubblicato il rapporto annuale con cui Transparency International stila una classifica sulla scorta del livello di corruzione percepita nel settore pubblico, il *Corruption perceptions index* (CPI) 2021.

L'organizzazione internazionale effettua l'analisi basandosi su una serie di fonti e sull'opinione di imprenditori ed esperti. In particolare, per il CPI 2021, sono state utilizzate 13 fonti di dati che rilevano la percezione della corruzione negli ultimi due anni. La metodologia, descritta nell'ambito del rapporto, cambia ogni anno per provare a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali. 180 i Paesi oggetto dell'analisi. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

L'Italia, guadagna 1 punto importante rispetto allo scorso anno, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il CPI2021 posiziona dunque l'Italia al **41 esimo posto**, con un **punteggio di 56**. Il progresso dell'Italia evidenziato in questa edizione del CPI, in linea con il costante miglioramento dal 2012 ad oggi, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia.

27

Il rapporto rileva che sul fronte anticorruzione e trasparenza rimangono tuttavia ancora alcuni temi in sospeso. *“Tra le questioni più rilevanti”* - sostiene il direttore di Transparency International Italia Giovanni Colombo - *“vi è il ritardo nella trasposizione della Direttiva europea 2019/1937 sul tema del whistleblowing, i cui termini sono scaduti a dicembre 2021, che consentirebbe di completare la disciplina contenuta nella legge 179/2017. Siamo inoltre ancora in attesa della pubblicazione del registro dei titolari effettivi e ci auguriamo che il processo legislativo per la regolamentazione del lobbying sia portato a termine nel migliore dei modi”*.

Le raccomandazioni raccolte agli Stati sono, sempre, riconducibili a quattro macro-aree:

1. Rafforzare gli organi di vigilanza
2. Garantire apertura trasparenza negli appalti pubblici
3. Difendere la democrazia, promuovere lo spazio civico
4. Pubblicare i dati rilevanti, garantire l'accesso

**L'analisi del contesto interno** dell'KYMA MOBILITÀ S.p.A. è stata realizzata – così come previsto dal PNA 2019 – prendendo in considerazione sinteticamente i seguenti elementi, doverosamente portati all'attenzione del Socio Unico e dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001:

1. Report trimestrale bilanci
2. Piano Industriale
3. Relazioni sindacali

Nello scenario pandemico e di tutela dell'ambiente compromesso dalla delicata vicenda Ambiente Svenduto, sono stati realizzati investimenti, con risorse proprie del Comune di Taranto, diretti all'ammodernamento del parco autobus aziendale.

L'Azienda ha collaborato attivamente con l'Amministrazione comunale per dar corso all'investimento finanziato dalla legge n. 77/2020 art. 212 (*"Rinnovo parco mezzi destinato ai servizi di trasporto pubblico urbano nel Comune di Taranto"*), che ha attribuito al Comune di Taranto risorse complessive per 20 milioni di euro.

È stata portata a termine la gara con l'aggiudicazione di n. 53 (poi divenuti, con le economie di gara, n. 56) autobus ibridi Euro 6 Citaro Mercedes e di n. 5 minibus elettrici E60 Rampini, per un costo complessivo speso di € 14.319.200 più IVA, per i 56 bus ibridi e di € 1.587.500 più IVA, per i 5 minibus elettrici.

Contestualmente, il Comune di Taranto ha provveduto ad acquistare n. 3 colonnine per la ricarica dei minibus elettrici, da installare presso il deposito di KYMA MOBILITÀ.

I 5 minibus elettrici sono stati consegnati a fine 2022, mentre i 56 bus ibridi saranno consegnati entro giugno 2023.

Con l'immissione in servizio di questi nuovi autobus, e la contestuale dismissione di altrettanti mezzi, l'età media del parco bus si attesterà ad un valore inferiore ai cinque anni.

L'azienda disporrà di un parco mezzi con 85 autobus di nuova produzione ed a bassissimo o nullo (per gli elettrici) impatto ambientale, che sostituiranno altrettanti mezzi Euro 3 (che verranno completamente dismessi) ed abatteranno drasticamente, allo stesso tempo, l'età media del parco veicolare aziendale e le emissioni inquinanti con 131 autobus (su 157), complessivamente, di classe energetica Euro 6, di cui 5 ad emissioni zero.

Per i prossimi anni sono previsti ulteriori importanti finanziamenti in favore del Comune di Taranto, con le medesime finalità di rinnovare il parco veicolare del trasporto pubblico. Con decreto interministeriale del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministero dello Sviluppo economico e con il Ministero dell'Economia e delle finanze, n. 71 del 09/02/2021, si è data attuazione all'art. 212, comma 1, del D.L. n. 34/2020, convertito in L. 17/07/2020, n. 77, nonché al DPCM del 17 aprile 2019, prevedendo le modalità di assegnazione delle risorse di cui all'articolo 1, comma 71, della legge 27 dicembre 2017 n. 205, destinate ai comuni e città metropolitane con più di 100.000 abitanti.

La graduatoria approvata con il sopra citato decreto interministeriale prevede che al Comune di Taranto spettano, con riferimento al decennio compreso tra il 2024 ed il 2033, l'importo complessivo di € 24.464.286,00, da destinarsi al rinnovo dei parchi rotabili destinati al trasporto pubblico urbano, attraverso l'acquisto di autobus a trazione a metano, elettrica o a idrogeno, nell'ambito di progetti innovativi coerenti con i piani urbani per la mobilità sostenibile (PUMS). Peraltro, l'art. 200, comma 7, del D.L. 19/05/2020, n. 34, convertito dalla L. 17/07/2020, n. 77, prevede che al fine di contenere gli effetti negativi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di favorire lo sviluppo degli investimenti ed il perseguimento più rapido ed efficace degli obiettivi di rinnovamento del materiale rotabile destinato ai servizi di trasporto pubblico locale e regionale,

non si applicheranno, sino al 31 dicembre 2024, le disposizioni che prevedono un cofinanziamento dei soggetti beneficiari nell'acquisto dei mezzi.

Come di consueto, anche per il 2022 l'Azienda ha curato le relazioni industriali, convocando numerosi incontri con le Organizzazioni sindacali, finalizzati, a seconda delle materie e degli argomenti trattati, a fornire informative, a svolgere i previsti confronti o a ricercare possibili accordi.

Sicuramente, l'elemento di maggior rilievo dell'anno 2022 è costituito dalla sottoscrizione, dopo ben 13 anni, del nuovo accordo aziendale di secondo livello fondato sull'istituto del Premio di risultato, relativo al triennio 2022-2024 e raggiunto il 23/03/2022 con le Segreterie territoriali ed aziendali di tutte le rappresentanze sindacali costituite in Azienda, ponendo fine, così, ad una lunga stagione di tensioni sindacali generatesi nel corso della complessa ed articolata trattativa sviluppatasi negli anni.

L'accordo in questione, avente validità dal 1° gennaio 2022, è stato ratificato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione n. 20 adottata il 29 marzo 2022.

Successivi accordi di secondo livello, raggiunti il 6 ottobre 2022, hanno integrato il Progetto 3 dell'Accordo del 23 marzo 2022 ed avente ad oggetto la *"Riduzione della sinistralità"*.

Nel corso del 2022, si sono svolti anche i previsti confronti in tema di turnazione del personale di guida, del settore idrovie e della nuova turnazione del personale settore officina/manutenzione.

29

Inoltre, alle OO.SS. è stata illustrata anche la nuova ipotesi di revisione dei servizi di linea (nuove linee e percorsi).

Le convocazioni sindacali del 2022 hanno avuto per oggetto, altresì, le seguenti ulteriori tematiche, con la proposizione di sottoscrizione dei relativi accordi:

- Adozione del contratto di espansione, con riconoscimento di un incentivo economico finalizzato all'esodo del personale inidoneo permanentemente allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo ed in possesso dei requisiti anagrafici previsti dallo specifico istituto (secondo le relative linee guida ed il percorso già deliberate dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 99 del 31 ottobre 2022);

- attivazione del cd. *"Red button"*, con accordo da raggiungere a sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, per garantire una maggiore sicurezza del personale a bordo degli autobus;

- formazione del personale in materia di sicurezza ed accordi specifici per il conseguimento della patente di guida, di categoria C e/o D, da parte del personale di officina, attingendo al fondo aziendale costituito presso Fonservizi;

- formazione del personale, attinente alle tematiche della transizione digitale ed a quella energetica, per poter accedere ai fondi pubblici messi a disposizione nell'ambito del Fondo Nuove Competenze da parte dell'ANPAL;

- avvio delle modalità del lavoro agile (cd. smart working) tra i dipendenti, secondo la disciplina ordinaria contenuta nella Legge n. 81/2007.

Un'altra tematica di rilievo, oggetto del tavolo sindacale sin dal 2022, ed ancora non definita, è stata sicuramente quella della cd. *"retribuzione feriale"*. Tale vertenza coinvolge molte aziende del settore ed ha per oggetto la richiesta di ricalcolo della retribuzione spettante durante il periodo di fruizione delle ferie, a seguito di alcune pronunce giurisprudenziali. Tenuto conto della sua delicatezza e del suo rilievo in termini economici, l'argomento è stato portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (vedasi la deliberazione n. 131 del 22 dicembre 2022) ed è già stato conferito un incarico ad un legale che dovrà assistere l'Azienda nel corso delle future trattative sindacali e nella stesura dell'eventuale accordo sindacale, oltre all'atto conciliativo individuale.

Si auspica che, nel corso del 2023, tutte le trattative sindacali sospese possano riprendere in un clima sereno ed essere definite, in maniera proficua, nell'interesse comune della Società e dei dipendenti.

## 6.2. Mappatura dei processi

La Società ha confermato la mappatura dei processi attuati nella precedente versione del Piano, che si riserva di rivalutare a seguito dell'aggiornamento del MOG.

Oltre alle aree di rischio obbligatorie, così come indicate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ovvero:

- A) Autorizzazioni e concessioni;
- B) Procedimenti di scelta del contraente;
- C) Concessioni ed erogazione di utilità e vantaggi;
- D) Concorsi e prove selettive per le assunzioni e progressioni di carriera;

sono state individuate le seguenti, ulteriori, aree di rischio corruzione:

- E) Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali;
- F) Gestione dei ricorsi avverso le sanzioni amministrative;
- G) Gestione dei sinistri stradali;
- H) Gestione dei rapporti con gli enti pubblici per ottenere provvedimenti amministrativi per l'esercizio di attività;
- I) Verifiche ispettive in sede;
- L) Gestione dei rifiuti;
- M) Gestione dei flussi finanziari;
- N) Gestione dei rapporti con gli organi societari e con il Socio.

Le ulteriori Aree di rischio, comprese tra la lettera E la lettera N, rispecchiano le specificità funzionali e di contesto della Società e sono state individuate tenendo conto del censimento dei procedimenti amministrativi pubblicato nella sezione *"Società Trasparente"*, sottosezione *"Attività e procedimenti amministrativi"*.

Si ritiene che la frequenza del processo di monitoraggio del rischio corruzione nel precedente Piano sia stata sovrastimata e, pertanto, lo stesso in futuro sarà effettuato

preferibilmente con cadenza annuale.

### 6.3. Valutazione del rischio

Come previsto dalla metodologia proposta dal PNA, la valutazione dei rischi è stata effettuata attraverso le seguenti fasi:

- a) IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO;
- b) VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN TERMINI DI PROBABILITÀ E IMPATTO;
- c) DETERMINAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO.

FASE A - IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO: per ciascun processo o fase di processo sono individuati ed analizzati i possibili rischi di corruzione, alla luce del contesto esterno ed interno all'organizzazione, con riferimento alle diverse posizioni organizzative, dirigenziali e non, coinvolte nel processo.

FASE B - VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN TERMINI DI PROBABILITÀ E DI IMPATTO: la determinazione del livello di rischio in termini di valutazione della probabilità che il rischio si realizzi è stata stimata utilizzando la metodologia suggerita dall'Allegato 5 al P.N.A. del 2013.

Secondo quanto previsto nel citato allegato 5, gli indici di probabilità sono determinati in base alla valutazione del gruppo di lavoro, mentre gli indici di impatto sono stimati in base ai dati oggettivi in possesso della Società.

31

La misura dei suddetti indicatori è influenzata anche dal livello del controllo, inteso come qualsiasi strumento di controllo utilizzato in KYMA MOBILITÀ S.P.A., idoneo a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, quali, ad esempio, i controlli a campione in casi non previsti dalle norme).

La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nell'Azienda. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

FASE C - DETERMINAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO: Come previsto dalla metodologia proposta dal PNA, si è proceduto, quindi, all'analisi dei rischi, ovvero alla determinazione del livello di rischio in termini di valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto), per giungere alla determinazione del livello complessivo di rischio.

I criteri da utilizzare per stimare la probabilità e l'impatto sono indicati nell'Allegato 5 al P.N.A. del 2013.

Relativamente alla stima della probabilità, va osservato che questa tiene conto, tra gli altri

fattori, anche dei controlli vigenti. A tal fine, per controllo si intende qualsiasi strumento di controllo utilizzato nella Società per ridurre la probabilità del rischio (come il controllo preventivo o il controllo di gestione oppure i controlli a campione non previsti dalle norme). La valutazione sull'adeguatezza del controllo viene fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente, ovvero la sua reale efficacia in relazione al rischio considerato.

Le scale ottenute per i valori di probabilità e impatto, seguendo i criteri indicati nell'Allegato 5 al P.N.A. del 2013, sono riportate di seguito:

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

L'impatto si misura in termini di: impatto economico; impatto organizzativo; impatto reputazionale. La relativa scala dei valori medi va interpretata come

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

32

Il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo, è ottenuto come prodotto tra la media aritmetica dei valori di probabilità e la media aritmetica dei valori impatto. Il suo valore complessivo si colloca, di conseguenza, in una forbice da 0 a 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

Dovendo procedere, quindi, alla ponderazione dei rischi, ovvero alla considerazione del rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento, viene adottata la graduazione riportata nella seguente tabella:

LIVELLO DI RISCHIO	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO
DA 1 A 5	BASSO
DA 6 A 10	MEDIO
DA 11 A 20	ALTO
DA 21 A 25	MOLTO ALTO

## 6.4 Il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio.

Per ciascuna area di rischio sono state indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi. Le misure si classificano come:

- obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative (conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, rotazione degli incarichi e formazione);
- ulteriori, che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono ritenute necessarie o utili dall'organizzazione e rese obbligatorie dal loro inserimento nel P.T.P.C.

L'individuazione e la valutazione delle misure è stata compiuta dal RPC.

## 6.5 Il monitoraggio e le implementazioni

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio annuale, che contempla la valutazione del livello di rischio a seguito delle misure di prevenzione introdotte.

Questa fase, attuata dai soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati ed alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

## TITOLO II – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### PARAGRAFO 7 – SOGGETTI PREPOSTI AL CONTROLLO ED ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al Consiglio di Amministrazione, al Responsabile della prevenzione della corruzione ed ai Referenti per la prevenzione della corruzione.

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e tutti gli atti d'indirizzo che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

#### DIRIGENZA:

La Società è diretta dal Direttore Generale, cui fanno capo le due Direzioni in cui si articola la Società, Amministrativa e Tecnica.

I dirigenti partecipano al processo di gestione del rischio e concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi e a controllarne il rispetto nell'ambito dei settori di competenza.

#### RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione tra i dirigenti o funzionari che non si trovino in situazioni di conflitto d'interessi rispetto al ruolo da assumere ed alle attività da svolgere.

L'incarico ha durata triennale, se non è specificato diversamente nell'atto di conferimento.

Con successivo provvedimento sono stabilite le risorse umane, anche esterne, e strumentali messe a disposizione del Responsabile.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

La revoca dell'incarico del Responsabile segue le disposizioni dell'art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013.

Il nome del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società, nella sezione "Società trasparente".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- 1) propone al Consiglio di Amministrazione il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- 2) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori

particolarmente esposti alla corruzione ed individua, di concerto con i dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;

- 3) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- 4) propone modifiche del Piano, anche in corso di vigenza dello stesso, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- 5) verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- 6) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali, ai sensi del D.Lgs. n. 39 del 2013;
- 7) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno della Società ed il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- 8) segnala all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- 9) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- 10) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- 11) riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

35

Al Responsabile della prevenzione della corruzione si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti, della legge n. 190 del 2012.

Al fine di favorire la collaborazione operativa con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun Dirigente riveste il ruolo di Referente per la prevenzione della corruzione nell'ambito della propria struttura di riferimento.

#### REFERENTI DEL RPC

I Referenti collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare:

- verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello aziendale o la promozione di eventi formativi presso le proprie Direzioni;
- a partire dalla data di adozione del presente Piano riferiscono, di norma semestralmente e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al Responsabile della prevenzione della corruzione sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito della Direzione di riferimento segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti hanno facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a

comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione si relaziona con l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, gli organismi di controllo interno ed i singoli dirigenti o funzionari, per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio: tutti i dirigenti ed i funzionari svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti, propongono le misure di prevenzione ed assicurano l'osservanza del Piano e del Codice di comportamento, segnalandone le violazioni.

La mancata collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano, segnalando le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

36

## PARAGRAFO 8 – STRUMENTI DI CONTROLLO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 8.1 Conflitto di interesse

Conformemente a quanto richiesto dalla legge n. 190 del 2012, KYMA MOBILITÀ S.P.A. adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

Le singole attività a rischio di corruzione nelle aree maggiormente esposte sono dettagliatamente elencate nella tabella "*Processi di rischio KYMA MOBILITÀ S.P.A. 2023-2025*", allegata al presente Piano.

È richiesto a ciascun dipendente di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte e avendo riguardo anche a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e dai codici disciplinari: la dichiarazione deve essere redatta per iscritto ed inviata al proprio dirigente sovraordinato.

KYMA MOBILITÀ S.P.A. ha predisposto un apposito modello per rendere uniformi le dichiarazioni inerenti all'assenza o meno di conflitto di interessi. Nel mese di febbraio 2018 tutti i dipendenti impegnati in posizioni di rilievo (funzionari, coordinatori, capi ufficio e addetti) lo hanno sottoscritto. Nel corso del primo semestre 2023sarà richiesto il rinnovo della dichiarazione a tutti i dipendenti impegnati in posizione di rilievo.

Un fac-simile è allegato al presente modello (MOD. C.I.)

## **8.2 Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene, al momento del conferimento dell'incarico, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale di KYMA MOBILITÀ S.P.A.. Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni d'incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

In materia di pantouflage, alla luce delle nuove indicazioni contenute del nuovo PNA, si ritiene di introdurre un'informativa da rendere ai lavoratori di livello direttivo/responsabili cessati, diretta a renderli edotti, qualora negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, non potranno svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbiano esplicato, con poteri autoritativi o negoziali, l'attività lavorativa in nome e per conto di KYMA MOBILITÀ S.p.A. L'informativa prevedrà che i contratti conclusi e gli incarichi eventualmente conferiti in violazione del divieto saranno nulli. Si farà inoltre divieto ai soggetti privati coinvolti in tali situazioni di contrattare con la società per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati riferiti ai soggetti in questione.

37

## **8.3 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con i dirigenti competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni a cui KYMA MOBILITÀ S.P.A. intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento o di commesse, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato, conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 39 del 2013, e successiva verifica tramite il casellario giudiziario. In caso di dichiarazione falsa o mendace il R.P.C.T. ed il dirigente competente segnalano il fatto al Direttore generale, che procede a denunciare il fatto alla competente autorità.

## 8.4 Obblighi di informazione

I Referenti informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Referente presso la Direzione di appartenenza, o direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ed i Referenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla Società, purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

### 8.4.1 Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. “whistleblower”)

Il dipendente che venga a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro, di una violazione, di un tentativo o sospetto di violazione di illeciti, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero inviare una segnalazione scritta al Responsabile Prevenzione della Corruzione, secondo la procedura di “whistleblowing” adottata da KYMA MOBILITÀ S.P.A. e pubblicata sul sito internet della stessa ed allegata al codice etico e sanzionatorio.

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

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette al RPC informazioni utili, sia nella fase di ricezione della segnalazione, sia in ogni fase successiva, per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalla normativa anticorruzione, dal PTPC, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nei suoi confronti, in virtù di quanto disposto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n°165 e ss.mm.ii, da intendersi integralmente richiamato in questa sede.

Come evidenziato nella relazione del RPCT in premessa, nel corso del 2019 è stato adottato uno specifico software per la tutela del Whistleblower conforme alle previsioni della normativa e delle linee guida ANAC. Sono in corso gli aggiornamenti di rito a seguito dell'introduzione del nuovo D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937.

## 8.5 Rotazione del personale

La rotazione del personale è una tra le diverse misure organizzative che le aziende hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare fenomeni corruttivi nelle aziende stesse.

KYMA MOBILITÀ S.p.A., in relazione alla dotazione del proprio organico e all'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo nelle proprie strutture, incorre in serie difficoltà a provvedere alla rotazione degli incarichi del personale di alta specialità, stante l'unicità delle figure professionali specializzate e, come tali, con specifiche funzioni di responsabilità.

La specificità delle attività aziendali non rende possibile applicare acriticamente il principio della rotazione per le seguenti motivazioni:

- a) Dirigenti. In Azienda sussistono tre figure dirigenziali: il Direttore generale, dal 12 giugno 2020 alla data attuale, il ruolo di Direttore Generale f.f. è stato attribuito al Dott. Pietro Carallo, già Direttore Amministrativo; il Direttore amministrativo, dal 07 luglio 2020 alla data attuale, il ruolo di Direttore Amministrativo f.f. ad interim è stato attribuito alla dott.ssa Maria Fabiola Menenti, che continua a rivestire anche il ruolo di Responsabile dell'Area Personale. Il Direttore Tecnico: dal 01 ottobre 2020, a seguito di espletamento di una selezione pubblica, il ruolo di Direttore Tecnico e d'esercizio è stato attribuito all'Ing. Mauro Piazza. La loro rotazione è di fatto impossibile in quanto le tre figure sono "infungibili" e possiedono lauree e abilitazioni specialistiche completamente differenti e non altrimenti sostituibili.
- b) Quadri. In Azienda sussistono nove quadri aziendali impegnati nei settori: Personale, Legale, Esercizio/sosta, Commerciale, Bilancio, Manutenzioni e Informatico, per i quali non esistono reali alternative, se non a grave discapito della qualità dei servizi resi ai cittadini, in considerazione del fatto che una eventuale rotazione provocherebbe problemi oggettivi di continuità e di buon funzionamento delle unità organizzative stesse. Il numero dei quadri in organico è, infatti, strettamente rapportato alle funzioni e non consente di effettuare alcun periodo di affiancamento precedente alla eventuale rotazione, pur indispensabile per assicurare la continuità delle funzioni espletate.

Considerata l'impossibilità oggettiva e come sopra motivata di rotazione per le posizioni esposte al rischio di corruzione, l'Azienda ha formalizzato alcuni percorsi alternativi. In futuro potrà istituire o rafforzare adeguati strumenti di controllo interno, ove non ancora esistenti, di cui se ne ravveda la necessità.

## 8.6 MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE

Sono già operative alcune modalità organizzative in ogni processo, previste dettagliatamente nelle procedure di qualità e negli ordini di servizio di settore. A mero titolo esemplificativo si elencano:

- a) l'applicazione della doppia sottoscrizione di ogni provvedimento conclusivo o della

proposta conclusiva dell'istruttoria in ogni settore aziendale, incluse le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, sia da parte del soggetto istruttore della pratica, sia del titolare del potere di adozione dell'atto finale, quale forma di corresponsabilità del procedimento e, nel caso dei pagamenti, di entrambi i dirigenti e del Presidente del Consiglio di amministrazione (foglio firme);

- b) l'adozione di specifiche misure di controllo interno dei procedimenti/processi ad alto rischio, concordate in sede di mappatura con i dirigenti responsabili delle strutture aziendali interessate ed applicate nel corso degli Audit interni del sistema qualità;
- c) le misure di formazione specifica dei soggetti coinvolti e maggiormente esposti al rischio di corruzione.

Poiché la ratio alla base della norma è evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito, è ragionevole ritenere i criteri ed i provvedimenti incentrati sulla rotazione sistematica dei dipendenti come equipollenti a quelli che prevedono la segregazione e la contrapposizione dei ruoli e dei compiti, quali sono quelli illustrati, già praticati in Azienda (peraltro non esaustivi). Essi appaiono idonei a prevenire il rischio corruzione, come dimostra la giurisprudenza ormai consolidata sull'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 (omologo della L. n. 190/2012), che individua nella segregazione e separazione dei compiti e dei ruoli la via per scongiurare fenomeni devianti quali quelli corruttivi.

40

## PARAGRAFO 9 – FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione si coordina con i Dirigenti competenti per settore e con il Responsabile della Funzione Risorse Umane, al fine di individuare le iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione a cui avviare i soggetti aziendali addetti alle aree di più elevato rischio corruzione. Il Piano Formativo che ne deriva è allegato al presente documento.

KYMA MOBILITÀ S.P.A., al fine di dare efficace attuazione al PTPC, ha previsto di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del PTPC non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del PTPC sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di KYMA MOBILITÀ S.P.A..

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un

illecito passibile di sanzioni;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che KYMA MOBILITÀ S.P.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui KYMA MOBILITÀ S.P.A. intende attenersi.

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

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Piano, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione, in materia di corruzione, sarà supervisionata dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ogni dipendente è tenuto a:

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

Ai dipendenti, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società distaccati presso KYMA MOBILITÀ S.P.A., e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Piano o viene garantita la possibilità di consultarlo direttamente in un'area dedicata dell'Intranet aziendale; è fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei principi del Piano.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione è messa a loro disposizione con mezzi alternativi.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Piano, nonché di ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del PTPC al momento dell'accettazione della carica loro conferita ed è fatta da loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei principi ad essi afferenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate, nonché di ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o

organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del PTPC è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi). A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi più significativi, copia del Piano.

## PARAGRAFO 10 – IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dalla commissione di un reato ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.

L'Organo amministrativo in data 31/01/2018 ha adottato il Codice Etico e l'ha diffuso al personale con ordine di servizio n. 26 del 01/03/2018.

Il Codice Etico integra un ulteriore standard di controllo (quale insieme di principi e valori cui devono uniformarsi i comportamenti in tutte le attività sensibili). In tale documento sono individuati principi e valori di ampia portata, posti a fondamento dell'attività d'impresa e della condotta di tutti coloro che operano all'interno o all'esterno di essa. La società, per instaurare e mantenere un rapporto di fiducia con i propri interlocutori, mira al costante rispetto delle leggi, nella consapevolezza che esse non siano sufficienti e che pertanto vadano affiancate da un complesso di principi etici generali e specifici, idonei a orientare i comportamenti e le scelte individuali e collettive per il miglior perseguimento degli interessi coinvolti. L'etica assume, quindi, assoluto rilievo come mezzo per orientare i comportamenti degli organi sociali, dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori. Il Codice etico costituisce, quindi, un codice di comportamento la cui osservanza da parte di tutti gli esponenti aziendali è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società.

42

La violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice etico comporta l'irrogazione di sanzioni e l'adozione di provvedimenti disciplinari, a prescindere dalla commissione di un reato e dall'esito di un procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria. E ciò anche considerando che l'obbligo del rispetto delle predette disposizioni costituisce, altresì, adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società con soggetti sia interni, sia esterni alla stessa.

### 10.1 - Misure nei confronti del personale dipendente (personale non dirigente e dirigente)

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti dall'Allegato "A" al R.D. 08/01/1931, n. 148, relativamente al personale autoferrotranviere, e dalle vigenti disposizioni di legge, oltre che dalle norme

contrattuali, per il restante personale e dal Codice etico di KYMA MOBILITÀ S.p.A.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzate, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

## 10.2 - Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Piano e nella Normativa Anticorruzione assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Regolamento All. "A" al R.D. 148/1931, ovvero, relativamente al personale inquadrato nell'Area operativa "*Servizi ausiliari per la mobilità*", nell'art. 14 dell'Allegato "A" ("*Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità*") all'A.N. 27/11/2000 e nel Codice etico di KYMA MOBILITÀ S.p.A..

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti:

- a) la censura, che è una riprensione per iscritto;
- b) la multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata;
- c) la sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi a 15 giorni od in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre o sei mesi od un anno;
- e) la retrocessione;
- f) la destituzione.

In particolare incorre:

- a) nell'applicazione della censura, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni al RPC, di omesso controllo o che, in ogni

caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Piano, incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere b), c) d) e) e f). Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.

- b) nell'applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Piano, adotti un comportamento più volte non conforme a tali prescrizioni, prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c) d) e) e f). Viene ravvisata nel comportamento in questione una reiterata mancanza nella non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.
- c) nell'applicazione della sospensione dal servizio fino a cinque giorni e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Piano come "a rischio", adotti un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d) e) e f). Viene ravvisata nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo, tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali.
- d) nell'applicazione della retrocessione il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Piano come "a rischio", adotti un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e) e f). Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali, derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente

tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo.

e) nell'applicazione della destituzione il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Piano, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Piano, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati richiamati dalla Normativa Anticorruzione. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

È fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 del Regolamento All. "A" al R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

### 10.3 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare, sia di far rispettare ai propri collaboratori, le prescrizioni contenute nel Piano e nella Normativa Anticorruzione. Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Piano, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Piano per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Piano, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficaci il Piano con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e di cui alla Normativa Anticorruzione qui richiamata;
- non provveda a segnalare al RPC criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Piano, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Piano, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.Lgs. n. 231/2001 ed ex Normativa Anticorruzione.

45

Al fine di regolamentare le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, viene applicata una sanzione che possa andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

### 10.4 - Misure nei confronti del RPC

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPC nel vigilare sulla corretta applicazione del Piano e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione dello stesso, procedendo all'eliminazione, il Consiglio di amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

## TITOLO III – OBBLIGHI DI TRASPARENZA

### PARAGRAFO 11 – OBBLIGHI DI TRASPARENZA

La trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Società, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, la Società è impegnata a dare attuazione agli adempimenti di pubblicità previsti dalla legge, così come novellata dal D.L. 97/2016, anche mediante l'adeguamento del sito istituzionale all'articolazione richiesta dalla norma suddetta, nell'apposita sezione denominata "Società trasparente".

Il decreto legislativo di modifica del d.lgs. 33/2013 ha apportato significative modifiche ad una delle disposizioni più complesse, l'art. 10, abolendo il Piano della trasparenza.

46

Il piano sparisce come strumento di programmazione autonomo e a sé stante, per divenire un semplice contenuto, peraltro più limitato, del PTPC.

Si segnala, al riguardo, che il comma 7 dell'art. 1 del D.L. 30/12/2019, n. 162 (c.d. decreto "Milleproroghe") ha sospeso fino al 31/12/2020 la vigilanza e le sanzioni sull'applicazione dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, comma 1, (c.d. decreto "Trasparenza") nei confronti dei soggetti di cui al comma 1-bis del medesimo di cui all'art. 14.

Le norme sulla vigilanza e le sanzioni oggetto di sospensione sono quelle di cui agli artt. 46 e 47 (...sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione...).

La sospensione si è resa necessaria in conseguenza dell'intervento della Corte Costituzionale 21/02/2019, n. 20, la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 1-bis dell'art. 14 del D.Lgs.33/2013, nella parte in cui prevede la pubblicazione dei dati di cui all'art. 14 del D.Lgs.33/2013 medesimo, comma 1, lettera f), anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione (anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali "generali" previsti dall'art. 19 del D.Lgs.165/2001, commi 3 e 4).

Si ricorda che i dati di cui all'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, comma 1, lettera f), sono le dichiarazioni reddituali e patrimoniali di cui all'art. 2 della L. 441/1982, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli artt. 3 e 4 della L. 441/1982 medesima, che devono essere oggetto di pubblicazione limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. La sospensione della vigilanza e delle sanzioni disposta dal

decreto "Milleproroghe" sembra applicarsi con riferimento a tutti i soggetti di cui all'art. 14 (titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito; titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione), nonché con riferimento a tutti i dati di cui al comma 1 del medesimo art. 14 non limitandosi dunque agli aspetti oggetto della Corte Costituzionale.

La sospensione riguarda l'applicazione della vigilanza e delle sanzioni, e non l'obbligo in sé.

Il comma 7 dell'art. 1 del D.L. 162/2019 ha disposto la sospensione in commento nelle more dell'adozione di provvedimenti di adeguamento alla menzionata sentenza della Corte Costituzionale 21/02/2019, n. 20, stabilendo altresì l'emanazione, entro il medesimo termine del 31/12/2020, di un regolamento che stabilisca definitivamente quali dati devono essere pubblicati con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate.

Il regolamento dovrà attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), ed e), dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, nonché al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale;
- previsione che i dati di cui al comma 1, lettera f), dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, siano oggetto esclusivamente di comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

47

## PARAGRAFO 11.1 – RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI

Si indicano, in applicazione dell'art. 10 del decreto legislativo citato, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

Per rendere più comprensibile la ripartizione dei compiti si propongono le attuali sottosezioni pubblicate sul sito internet aziendali ed i relativi responsabili. A differenza dell'anno trascorso è stato previsto che possa essere incaricato di curare la pubblicazione l'Area informatica e/o la Società che cura il sito Web. Il responsabile della trasmissione, dovrà, inoltrare al soggetto prescelto una mail in cui lo invita a procedere alla pubblicazione del dato.

SEZIONE SOCIETÀ TRASPARENTE			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Griglia e Documento di attestazione	ANNUALE 31/03	RPC	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
SOTTO-SEZIONE DISPOSIZIONI GENERALI			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE	RESPONSABILE

		TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE
Obiettivi Strategici	Precedono il PTPC	RPC	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
Misure Integrative della Prevenzione della Corruzione	31/01	RPC	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
Codice di Condotta	Tempestivo	Responsabile Area Personale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE ORGANIZZAZIONE</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Titolari Incarichi Politici e Dirigenziali	Le dichiarazioni Annuali, le variazioni tempestive	Segreteria CDA	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
Organigramma, Pianta Organica e Recapiti	Variazioni tempestive	Responsabile Area Personale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE CONSULENTI E COLLABORATORI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Inserimento Incarico	Tempestivo	Capo Unità AA. GG.	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
Inserimento Pagamenti	Tempestivo	Capo Unità Contabilità	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE PERSONALE</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Dati Dirigenti	Le dichiarazioni Annuali, le variazioni tempestive	Direttore Generale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
Dati del Personale, tassi di assenza	Annuale e trimestrale	Responsabile Area Personale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE BANDI DI CONCORSO</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Bandi di Concorso	Tempestivo	Responsabile Area Personale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE PERFORMANCE</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Performance e Accordi	Tempestivo	Responsabile Area Personale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE ENTI CONTROLLATI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Dichiarazione e, eventuali modifiche statutarie	Annuale	Direttore Generale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO

<b>SOTTO-SEZIONE ATTIVITÀ E PROCEDIMENTI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Attività e Procedimenti	Tempestivo	Responsabile Area Personale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE PROVVEDIMENTI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Provvedimenti	Semestrale	Segreteria CDA	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE BANDI DI GARA E CONTRATTI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Procedure di gara, tabelle annuali contratti, affidamenti in economia, ordini, prestazioni diverse, trasmissione file XML	D. L. 50/2016	Capo Unità Contratti e Appalti	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE CONTRIBUTI E SOVVENZIONI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Sovvenzioni, contributi e sussidi	Annuale	Capo Unità Organizzativa Contabilità	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE BILANCI</b>			
	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Bilanci di Esercizio	Tempestivo	Direttore Amministrativo	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE BENI IMMOBILI E GESTIONE DEL PATRIMONIO</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Elenco dei beni immobili posseduti, canoni versati e percepiti	Annuale	Capo Unità Organizzativa Contabilità	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Dichiarazione di inesistenza di rilievi	Tempestivo	Direttore Generale	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE SERVIZI EROGATI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Costi servizi	Annuale	Capo Unità Organizzativa Contabilità	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
Carta della Mobilità ed indagine di customers	Tempestivo	Staff Qualità	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE PAGAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE</b>			

OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Codici IBAN, Indicatori	Tempestivo e Trimestrale	Capo Unità Organizzativa Contabilità	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE INFORMAZIONI AMBIENTALI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Relazione sull'ambiente	Annuale	Direttore Tecnico	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
<b>SOTTO-SEZIONE CORRUZIONE</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Relazione RPC e PTPC	31/01	RPC	RPC
<b>SOTTO-SEZIONE ACCESSO CIVICO</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Accesso Civico	Tempestivo	Capo Unità Organizzativa AA.GG	Capo Unità Organizzativa AA.GG.
<b>SOTTO-SEZIONE ALTRI CONTENUTI</b>			
OBBLIGO	AGGIORNAMENTO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Verbalì Associazioni	Annuale	Staff Qualità	Staff Qualità
Pagine Web sezione soc. Trasparente	Annuale	Capo Unità Organizzativa AA.GG	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO
Spese di Rappresentanza	Annuale	Capo Unità Organizzativa Contabilità	AREA INFORMATICA/SOCIETÀ CHE GESTISCE IL SITO

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

### PARAGRAFO 12 – CRONOPROGRAMMA E AZIONI CONSEGUENTI ALL'ADOZIONE DEL PIANO

La condizione di carenza di risorse peraltro evidenziata dal Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo e il Direttore Tecnico, al Consiglio di Amministrazione attraverso le relazioni contenute nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione non ha impedito il raggiungimento di quasi tutti gli obiettivi dettagliati nel cronoprogramma annesso al precedente Piano.

Per far fronte alle esigenze di alcuni uffici e/o reparti (Area Contabilità, Ripartizione Informatica, Ripartizione Appalti ed Acquisti, Unità magazzino), nelle more della copertura delle relative posizioni organiche vacanti tramite procedure selettive, si è fatto ricorso allo strumento flessibile del lavoro in somministrazione a termine. In tutti i casi vi è sempre stata la prevista copertura finanziaria ed il rispetto dei limiti di spesa.

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

L'esecuzione delle attività non completate nell'anno 2022 è stata trasferita all'anno successivo; è stato dato atto del completamento delle attività concluse anzitempo nell'anno di riferimento.

ANNO 2022		
ATTIVITÀ DA ESEGUIRE STRUTTURE COMPETENTI	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Aggiornamento e diffusione del PTPC nelle strutture della Società	Entro il 31/06/2022 - COMPLETATO	Responsabile della prevenzione della corruzione
Diffusione dell'aggiornamento del PTPC a Collaboratori interni ed Esterni della Società	Entro il 31/06/2022 - PARZIALMENTE COMPLETATO	Responsabile della prevenzione della corruzione
Adeguamento del sito web istituzionale della Società agli obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013	Entro il 31/06/2022 - COMPLETATO	RPCT e Referenti
Formazione del personale sul PTPC, se richiesto dalla modifiche introdotte con l'aggiornamento del piano	Entro il 31/01/2022 - COMPLETATO	Responsabile dell'Area Personale e RPCT
Verifica delle dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi per Amministratori, Dirigenti e Consulenti e Collaboratori	Entro il 31/12/2022 - COMPLETATO	RPCT
Monitoraggio del PTPC	Entro il 31/12/2022 - COMPLETATO	RPCT e Referenti

51

ANNO 2023		
ATTIVITÀ DA ESEGUIRE STRUTTURE COMPETENTI	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Aggiornamento e diffusione del PTPC nelle strutture della Società	Entro il 31/07/2023	Responsabile della prevenzione della corruzione
Diffusione dell'aggiornamento del PTPC a Collaboratori interni ed Esterni della Società	Entro il 31/08/2023	Responsabile della prevenzione della corruzione
Adeguamento del sito web istituzionale della Società agli obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013	Entro il 30/06/2023 - COMPLETATO	RPCT e Referenti
Formazione del personale sul PTPC, se richiesto dalla modifiche introdotte con l'aggiornamento del piano	Entro il 30/09/2023	Responsabile dell'Area Personale e RPCT
Verifica delle dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità degli	Entro il 31/12/2023	RPCT

ANNO 2023		
ATTIVITÀ DA ESEGUIRE STRUTTURE COMPETENTI	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
incarichi per Amministratori, Dirigenti e Consulenti e Collaboratori		
Monitoraggio del PTPC	Entro il 31/12/2023	RPCT e Referenti
Adozione procedure di gestione rifiuti	Entro il 31/12/2023	Direzione Tecnica
Adozione procedura sui flussi finanziari	Entro il 31/12/2023	Direzione Amministrativa
Diffusione dell'aggiornamento del Mog a Collaboratori interni ed esterni della Società	Entro il 31/08/2023	Consiglio di Amministrazione
Formazione del personale sul PTPC e MOG, se richiesto dalle modifiche introdotte con l'aggiornamento degli istituti	Entro il 31/08/2023	Responsabile dell' Area Personale.

ANNO 2025		
ATTIVITÀ DA ESEGUIRE STRUTTURE COMPETENTI	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Aggiornamento e diffusione del PTPC nelle strutture della Società	Entro il 31/03/2025	Responsabile della prevenzione della corruzione
Diffusione dell'aggiornamento del PTPC a Collaboratori interni ed Esterni della Società	Entro il 31/03/2025	Responsabile della prevenzione della corruzione
Adeguamento del sito web istituzionale della Società agli obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013	Entro il 31/03/2025	RPCT e Referenti
Formazione del personale sul PTPC, se richiesto dalle modifiche introdotte con l'aggiornamento del piano	Entro il 31/01/2025	Responsabile dell' Area Personale e RPCT
Verifica delle dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi per Amministratori, Dirigenti e Consulenti e Collaboratori	Entro il 31/12/2025	RPCT
Monitoraggio del PTPC	Entro il 31/12/2025	RPCT e Referenti

### PARAGRAFO 13 – ADEGUAMENTO DEL PIANO E CLAUSOLA DI RINVIO

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

In ogni caso il Piano sarà sottoposto ad aggiornamento con cadenza annuale ed ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società. Gli

aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale di KYMA MOBILITÀ S.P.A. nella sezione "Società trasparente".

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il D.Lgs. n. 33 del 2013 ed il D.Lgs. n. 39 del 2013 (oltre alle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 attinenti alla materia qui richiamata) e le successive modifiche e integrazioni che dovessero intervenire.

#### **PARAGRAFO 14 – ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Piano, deliberato dal Consiglio di Amministrazione di KYMA MOBILITÀ S.p.A. il 10/07/2023 con deliberazione n. XX entra in vigore il 11/07/2023.

MOD. C.I.

Nota insussistenza cause conflitto di interessi e/o procedimenti disciplinari

Ai Sig.ri Dirigenti  
Ai Sig.ri Funzionari

**Oggetto: conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n° 231/1990.**

Con riferimento all'oggetto sopra indicato, si invitano le SS.LL. a voler compilare l'allegata nota relativa all'insussistenza di conflitto di interessi, ritrasmettendola nel più breve tempo possibile.

I funzionari trasmetteranno la nota ai loro sottoposti, con preghiera di trasmettere allo scrivente la dichiarazione debitamente compilata.

Distinti saluti

Il Responsabile della prevenzione corruzione

54

Dichiarazione di insussistenza di situazione di conflitto di interesse

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nato il \_\_\_\_\_,  
a \_\_\_\_\_ e residente in \_\_\_\_\_,  
alla via \_\_\_\_\_, in qualità

\_\_\_\_\_ ,  
sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali in cui incorre in caso di  
dichiarazioni non vere o mendaci e falsità negli atti

**dichiara**

che non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali rispetto ai procedimenti amministrativi sino ad oggi seguiti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 bis della Legge n° 241/1990 ed artt. 6 e 7 del D.P.R. n° 62/2013 e delle misure previste nel P.N.A. .

di impegnarsi a comunicare tempestivamente eventuali e sopravvenuti motivi ostativi.