PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA AZIENDA SPECIALE CONSORTILE DEL LODIGIANO PER SERVIZI ALLA PERSONA

2020-2022

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/01/2020

1. Introduzione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022 dell'Azienda Speciale Consortile del Lodigiano Servizi alla Persona (d'ora in avanti anche "L'Azienda"), tratta, l'applicazione degli istituti previsti in attuazione della Legge 190/2012 s.m.i., dei decreti legislativi 33/2013 s.m.i e 39/2013 s.m.i., del Piano Nazionale Anticorruzione il cui aggiornamento definitivo è stato deliberato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 13 novembre 2019 con la Delibera n. 1064/19 e degli orientamenti A.N.AC, tenendo conto delle successive modifiche ed integrazioni in materia.
La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione"* (c.d. Legge Anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali, negli enti e nelle società in controllo pubblico, tra queste rientra l'Azienda che è ente pubblico economico. Ulteriormente, in data 16 gennaio 2019 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale la nuova Legge anticorruzione (L. 3/2019) in vigore dal 31 gennaio 2019 che prevede il nuovo reato di traffico di influenze illecite ai sensi dell'art. 346 bis come reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'Azienda infatti è un ente pubblico economico in totale controllo pubblico partecipato dai Comuni soci dell'Ambito del Lodigiano, con sede in Lodi. Come ente strumentale ha in gestione dai Comuni soci, i servizi, le attività, gli interventi e i progetti sociali, socio-assistenziali e ad integrazione socio-sanitaria, di cui i Comuni soci sono Titolari delle funzioni amministrative sociali ai sensi art. 118 della Costituzione, art. 6 comma 1 della L. 328/00 e art. 13 della Legge di Regione Lombardia 3/08.

La Legge ha attribuito all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT - Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche prevista dall'art. 13 del D.Lgs. 150/2009, adesso ANAC a seguito della Legge 135/2013 e D.Lgs. 97/16), compiti di vigilanza e controllo sulla effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.

Allo stato attuale si elencano le normative contenenti linee di indirizzo applicativo degli adempimenti sul versante anticorruzione e trasparenza:

- Art. 1, c. 34, legge n. 190 del 2012 che estende le disposizioni in materia di pubblicazione di cui ai commi da 15 a 33, anche agli enti controllati dalle amministrazioni pubbliche".
- D.Lgs. n. 33 del 2014, come integrato dall'articolo 24-bis del D.L. n. 90 del 2014.
- Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015.
- Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali allegate alla deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014.
- D.Lgs. 97/16 del 25 maggio 2016.
- PNA dell'ANAC del del 3 agosto 2016 (Determinazione n° 831)
- Linee guida FOIA (Determinazione n° 1309 del 28 dicembre 2016).
- **Decreto Legislativo 19/08/2016 n. 175/2016** "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" c.d. "Legge Madia", pubblicato sulla GURI n.210 dell'8/9/2016 ed

entrato in vigore il 23 settembre 2016, **modificato dal D.Lgs. n. 100 del 16.06.2017**. Il Decreto definisce società a controllo pubblico quelle in cui una o più amministrazioni esercitano poteri di controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. vedi art. 2, comma 1 lett. m) e lett. b). Il D.Lgs. 33/2013 e s.m.i ed il PNA 2016, quando dispongono a proposito di Società a partecipazione pubblica, rimandano alla definizione riportata nel D.Lgs. 175/2016.

- Sentenza della Corte Costituzionale 251/2016 del 9/11/2016: la sentenza ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale della Legge 124/2015 (la cosiddetta "Legge Madia" contenente deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), ha però anche espressamente dichiarato (al punto 9) che "le pronunce di illegittimità costituzionale, contenute in questa decisione, sono circoscritte alle disposizioni di delegazione della legge 124 del 2015, oggetto del ricorso, e non si estendono alle relative disposizioni attuative".

- Delibera ANAC n. 1208/2017 Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Il testo contiene una parte generale in cui l'Autorità dà conto degli esiti della valutazione di un campione di amministrazioni e integra alcune indicazioni sulla applicazione della normativa di prevenzione della corruzione che interessano tutti i soggetti cui essa si rivolge. Con specifico riferimento ai soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione, per la disciplina applicabile alle società pubbliche l'Autorità rinvia alla Delibera n. 1134/2017 di approvazione delle «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» L'aggiornamento del PNA non contiene, dunque, indicazioni specifiche per le società pubbliche, ma può essere comunque utile ai fini della elaborazione dei PTPC.

- **Delibera n. 1134/2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".**

La presente Delibera dell'8 Novembre 2017, che sostituisce la Delibera n. 8/2015 di pari oggetto, è stata pubblicata sul sito web dell'Autorità in data 21.11.2017. L'Autorità ha ridefinito l'ambito di applicazione delle Linee guida al fine di renderle coerenti con le definizioni fornite dal Legislatore nel testo del D.Lgs. 175/2016.

Le predette Linee Guida, dopo un excursus del quadro normativo con evidenziati gli aspetti di novità rispetto alla precedente disciplina, individuano (tra parentesi i paragrafi della Delibera ANAC 1134 dell'8 Novembre 2017):

- *Le nuove definizioni ai fini dell'applicazione della normativa in materia d trasparenza ed anticorruzione (paragrafo 2).*

- La nuova disciplina per categorie di soggetti, operando la distinzione tra società in controllo pubblico, società a partecipazione pubblica non di controllo e le associazioni, le fondazioni e gli altri enti privati di cui all'art. 2-bis, co.3 (paragrafo 3).

- I compiti delle amministrazioni controllanti e partecipanti (paragrafo 4).

- L'attività di vigilanza dell'ANAC (paragrafo 5).

- Il regime transitorio (paragrafo 6).

- L'elenco dettagliato degli obblighi di pubblicazione (Allegato 1).

- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2018 dell'ANAC".

La suddetta Delibera dell'ANAC prescrive di stilare un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza che preveda l'analisi del contesto esterno ove si inserisce l'ente; la mappatura dei processi; l'identificazione degli eventi rischiosi, la valutazione del rischio, il trattamento del rischio, l'adozione di un Codice etico e di comportamento, l'adozione di Regolamento in materia di accesso, accesso civico e accesso civico generalizzato, l'adozione di Regolamento in materia di whistleblowing, il rapporto tra RPCT e DPO (Responsabile Protezione Dati) nominato dall'Azienda ai sensi art. 37-38 e 39 del Regolamento UE 679/16 in ambito di tutela dei dati personali.

- **Sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale** in merito alla pubblicazione riguardante, in particolare, i compensi percepiti per lo svolgimento dell'incarico e i dati patrimoniali ricavabili dalla dichiarazione dei redditi e da apposite attestazioni sui diritti reali sui beni immobili e mobili iscritti in pubblici registri, sulle azioni di società e sulle quote di partecipazione a società.

- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 "Piano Nazionale Anticorruzione 2019"

Il nuovo Piano nazionale anticorruzione (PNA) per il triennio 2019-2021 ha l'intento di agevolare il lavoro delle amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani anticorruzione le indicazioni contenute nel PNA. L'Anac ha deciso di intraprendere un percorso nuovo: rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori. L'obiettivo è di rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

2. CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO

L'Azienda ai sensi della legge n.190/2012, entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo proroghe dell'ANAC) adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni dell'Azienda al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività amministrativa maggiormente esposte a tale tipo di rischio, a partire dalle attività che la legge n. 190/2012 già considera come tali (quelle previste dall'art.1, comma 16, lettere a),b),c) e d) e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità.
La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto deve essere qui inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso

dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati ed in cui comunque l'uso a fini privati delle funzioni attribuite determini situazioni di malfunzionamento dell'amministrazione.
Complessivamente, la normativa sull'anticorruzione e il Piano Nazionale Anticorruzione si pongono i seguenti obiettivi:
- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione.

- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.

- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

- Valorizzare gli strumenti di contrasto e prevenzione degli atti corruttivi già in uso.

- Sensibilizzare tutto il personale dipendente e i terzi relativamente ai principi della Legge n. 190 del 2012.

- Comunicare in maniera propositiva alla cittadinanza, all'utenza, agli stakeholder per promuovere e diffondere la cultura della legalità.

Per quanto riguarda l'analisi del contesto esterno ove opera l'Azienda, si evidenzia che negli anni né l'Azienda né i Comuni soci sono stati investiti da episodi correlati all'applicazione della L. 190/12.

3. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

Il concetto di corruzione, nel contesto del presente Piano, deve essere inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui il dipendente abusa delle funzioni e dei compiti a lui attribuiti al fine di ottenere indebiti vantaggi privati. E' evidente che il verificarsi dell'evento corruttivo implica la cooperazione di un soggetto privato che è d'accordo con il pubblico ufficiale o con l'incaricato di pubblico servizio nel dargli o promettere denaro o altra utilità affinché quest'ultimo compia un atto del suo ufficio o un atto contrario ai doveri d'ufficio.

4. IL PERCORSO ATTIVATO NELL'AZIENDA PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E PER L'EDUCAZIONE PERMANENTE

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge 190/2012 e s.m.i. in materia prevenzione dei fenomeni di illegalità nella gestione della cosa pubblica, l'Azienda adotta il presente documento, sottoponendolo all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.
A premessa metodologica, risulta opportuno richiamare il percorso che vuole integrare gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di anticorruzione a quelli del D.Lgs. 231/01.
Primo punto di partenza di tale percorso è stata la delibera da parte del Consiglio di Amministrazione (Delibera del 30 gennaio 2017), di nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella figura dell'attuale Direttore Generale, che, in quanto tale, dovrà garantire l'osservanza delle disposizioni normative e la predisposizione delle procedure necessarie in termini organizzativi.
Tale decisione è coerente con quanto previsto dal D.Lgs. 97/2016, secondo il quale è necessario unificare sotto un unico soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: il Direttore Generale è dunque identificato come riferimento ad entrambi i ruoli, come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Nel triennio in argomento (2020-2022) verrà istituito un gruppo di lavoro interno formato dal RPCT, dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 e dai Responsabili delle varie Aree/Servizi/Uffici che verranno individuati nel corso del 2020 per:
- **mappatura dei processi** attuati dall'Azienda (individuazione dei processi, delle fasi e del responsabile di ciascuna) comprendendo anche quei processi che risultano significativi dal punto di vista della gestione dell'anticorruzione
Nella mappatura dei rischi verrà prevista anche la prescrizione relativa al **pantouflage** come ribadito dalla Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 (pag. 27 punto 9 della Delibera) nonché dalla recente sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, n. 7411 del 29 ottobre 2019.
Infatti, l'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-*ter* che dispone il **divieto** per i **dipendenti** che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, **nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione** svolta attraverso i medesimi poteri.
Relativamente all'istituto del pantouflage, il PNA ANAC 2019 ha inteso estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Secondo una lettura in senso ampio della norma e coerentemente a quanto specificato all'art. 21 cit., si sottolinea che il divieto di pantouflage è da riferirsi non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni ai sensi del D.Lgs. 165/01) ma anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, atteso che il d.lgs. 39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti (cfr. Cons. Stato, sez. V, n. 126/2018 cit.).
Le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma.
Inoltre il soggetto privato che ha concluso contratti di lavoro o affidato incarichi all'ex dipendente pubblico in violazione del divieto non può stipulare contratti con la pubblica amministrazione.
Con riferimento al pantouflage si ritiene quindi fondamentale ed essenziale prevedere le seguenti misure:
- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto di pantouflage e la risoluzione di diritto del contratto di lavoro in caso di inadempimento da parte del dipendente.
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Si ritiene opportuno, inoltre, che il RPCT non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, segnali detta violazione ai vertici dell'amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente pubblico.
- alla valutazione del rischio per ciascun processo (identificazione, analisi, ponderazione del rischio) per giungere alla compilazione del **Documento di gestione dei rischi** che contiene

anche il dettaglio delle procedure, dei protocolli operativi e delle prassi redatte allo scopo di contenere il rischio residuo e cioè per eseguire correttamente il trattamento del rischio;
- al trattamento del rischio (individuazione delle misure per neutralizzare o ridurre il rischio).
- aggiornamento del **Modello Organizzativo** ai sensi del D.Lgs. 231/01 anche alla luce della legge anticorruzione (Legge 3 del 2019) che ha introdotto nel D.Lgs. 231/01 il nuovo reato presupposto di traffico di influenze illecite ai sensi art. 346 bis c.p..

L'esito del lavoro sarà la sinergia e stretto coordinamento tra Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 che verranno illustrati nel corso della Giornata della Trasparenza 2020 che verrà organizzato nel 2020.

5. VALUTAZIONE DEL DIVERSO LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CORRUZIONE- INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO

Nell'ambito dell'attività che verrà svolta nel 2020, il Gruppo di lavoro esaminerà:

- Organigramma e funzionigramma.

- Documentazione dell'Azienda.

Il PNA 2016, la Delibera 1134/2017 nonché la Delibera 1074/2018 dell'ANAC e, da ultimo, la Delibera 1064 del 13 novembre 2019 hanno fornito alcuni importanti chiarimenti in merito alle misure c.d. anticorruzione e dei quali si deve tenere conto, in sintesi:
- Le amministrazioni ed i soggetti specificamente indicati nell'art. 2 bis, c. 2 del D.Lgs. 33/2013 sono tenuti ad adottare il PTPC o le misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle già adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- Il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'Organo di indirizzo. L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice dell'Azienda in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale ed indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico gestionale.

- Redazione del Piano integrato con un'apposita sezione dedicata alla Trasparenza (art. 10 del D.Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs. 97/2016).

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal PNA, il Piano di prevenzione della corruzione contiene anzitutto una mappatura delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, la previsione degli strumenti che l'ente intende adottare per la gestione di tale rischio e la programmazione dell'attività.

L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPC, da parte dei soggetti destinatari, intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.
Il PTPC è quindi finalizzato a:

- individuare ed evidenziare le attività sensibili al rischio corruzione;

- individuare gli interventi organizzativi volti ad evitare, prevenire e combattere il rischio corruzione;

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Azienda a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;

- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;

- assicurare la correttezza dei rapporti tra l'Azienda e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al

manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;

- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi previste dal D.Lgs. 39/2013;

- aumentare la capacità di rilevare gli eventuali casi di corruzione.

Di seguito le attività a rischio, che saranno oggetto di verifica e audit nel triennio e con la ponderazione del rischio da 1 a 10.

- PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE (ASSUNZIONE DALL'ESTERNO): rischio elevato (8).
- PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DALL'INTERNO (STABILIZZAZIONE/ EVENTUALI PROGRESSIONI INTERNE): rischio elevato (8).
- PROCEDURE COMPARATIVE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI LIBERO-PROFESSIONALI: rischio elevato (7).
- GESTIONE GIURIDICA ASSENZE A VARIO TITOLO CON RICONOSCIMENTO PARZIALE O TOTALE DELLA RETRIBUZIONE: rischio medio (6).
- CONFERIMENTI INCARICHI EXTRAUFFICIO - ART. 53 DLGS 165/2001: rischio medio (6).
- TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA: rischio elevato (7)
- PROCEDURE MEDIANTE AFFIDAMENTO DIRETTO PER SERVIZI/FORNITURE/LAVORI AL DI SOTTO DI € 40.000 AI SENSI DEL D.LGS 50/2016 e s.m.i.: rischio elevato (8).
- PROCEDURE DI AFFIDAMENTO SOPRA SOGLIA COMUNITARIA AI SENSI DEL DLGS 50/2016 e s.m.i. – PROCEDURE APERTA: rischio elevato (7).
- PROCEDURE DI AFFIDAMENTO (PROCEDURE NEGOZIATE SENZA O CON PREVIA PUBBLICAZIONE DEL BANDO) AI SENSI DEL D.LGS 50/2016 e s.m.i.: rischio elevato (8)
- EROGAZIONE CONRIBUTI ECONOMICI: rischio elevato (7).
- ISPEZIONI AUTORITA' PUBBLICHE: rischio molto elevato (9).
- RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: rischio molto elevato (9).
- GESTIONE FLUSSI FINANZIARI: rischio elevato (7).
- GESTIONE CONFERIMENTO CONSULENZE E INCARICHI: rischio elevato (8).

6. Organizzazione

Il RPCT, consapevole dell'esigenza di strutturare il presidio dell'attuazione del Piano e delle scelte di sviluppo ad esso conseguenti, intende indicare con proprio atto il personale e le professionalità che lo dovranno coadiuvare in questo compito. Conseguentemente all'obiettivo di individuare il Responsabile per l'attuazione del Piano all'interno dell'organizzazione, si è deciso di conferire tale funzione all'Organismo di Vigilanza monocratico esterno previsto dal D.Lgs. 231/01 che opera in stretta sinergia e coordinamento con il RPCT.

L'Organismo di Vigilanza svolge attività di supporto e controllo del RPCT con riguardo agli adempimenti definiti dalla Legge 190/2012, potendo a tal fine richiedere alle diverse aree dell'Azienda, documenti, notizie e chiarimenti, nonché avviare il processo di valutazione delle segnalazioni.

Nel 2020 l'Organismo di Vigilanza proseguirà le verifiche e gli audit di concerto con il RPCT con riferimento ai vari Servizi e Uffici.

7. Gestione del rischio

I processi operativi si caratterizzano per un potenziale di eventi che può rappresentare una minaccia al buon andamento della gestione della cosa pubblica, in termini di efficacia, efficienza e imparzialità. La gestione del rischio si pone l'obiettivo di affrontare i rischi legati ai potenziali fenomeni corruttivi che si potrebbero presentare nelle attività dell'Azienda, e di migliorarne l'organizzazione in relazione ad essi. La gestione del rischio è parte integrante del management strategico e dell'organizzazione.

La prima fase del processo di gestione del rischio, nello sviluppo delle priorità individuate dal Piano aziendale consisterà nell'identificazione dei rischi, attuando un'analisi più compiuta e approfondita dei procedimenti di competenza dell'organizzazione, a partire dalla mappatura iniziale che verrà effettuata.

L'aggiornamento annuale del Piano richiede periodici approfondimenti degli aspetti attinenti alla valutazione del rischio e all'individuazione delle risposte più adeguate a prevenirlo o ridurlo.

Si conferma che nell'approccio alla tematica della gestione del rischio è necessario in linea generale, enfatizzare l'utilizzo di strumenti più ampiamente usati nel settore privato anziché nel pubblico. Ci si riferisce in particolare all'applicazione del concetto di audit, inteso nelle sue varie declinazioni:

- controllo e valutazione della adeguatezza, affidabilità e funzionalità dei processi e delle procedure in rapporto agli obiettivi e alle strutture organizzative (Audit tecnico-operativo);
- attuazione del sistema di controllo per la conformità dei processi e delle procedure alle norme (Audit di qualità o di conformità),
- attività finalizzata al miglioramento della trasparenza presso l'opinione pubblica (Audit etico-sociale).

Coerentemente a ciò, l'Azienda aggiornerà il Modello Organizzativo 231/2001 che verrà elaborato anche in base a quanto richiesto dalla Legge 190/2012, che come tale conterrà:

- la mappatura dei rischi in materia di prevenzione della corruzione;
- le azioni e le misure per la prevenzione;
- la formazione e altre attività previste dal P.N.A.

Per le caratteristiche dell'Azienda emergono due diverse esigenze: da una parte valorizzare il più possibile l'audit interno della Direzione, dall'altra qualificare il ruolo dell'OdV affinché eserciti la funzione di controllo in modo organico sulle molteplici attività svolte.

Tale impostazione comporta necessariamente che laddove si effettui l'aggiornamento annuale del Piano triennale anticorruzione, in parallelo si proceda all'aggiornamento delle procedure previste dall'applicazione del Modello 231 che verrà aggiornato. Le verifiche condotte dall'OdV rappresenteranno così lo strumento principe attraverso cui viene monitorata e perfezionata la gestione dei rischi.
Alla luce di ciò, anche gli obiettivi strategici aziendali in merito alla gestione del rischio di corruzione vengono definiti dal RPCT in raccordo e stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza , così da permettere all'Organismo di Vigilanza di integrarli organicamente nel proprio Piano annuale delle attività.

Anche le attività di valutazione delle performance contribuiscono agli obiettivi definiti dal P.N.A. La rilevanza rivestita dalle attività dell'anticorruzione nel quadro generale del Management strategico dell'Azienda, impone infatti una riflessione sullo stretto legame che le lega al ciclo della performance.
Sotto tale aspetto, le attività di informazione/formazione sui sistemi di valutazione delle performance rivolte ai dipendenti includono pertanto la comprensione del Codice Etico dell'Azienda.

8. Formazione

La formazione del personale riveste un ruolo chiave nella complessiva strategia anticorruzione dell'Azienda. Coerentemente alla normativa e al P.N.A., l'Azienda ritiene di enfatizzare la dimensione della formazione considerandola tra gli strumenti più efficaci per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.
Per disegnare un'efficace strategia anticorruzione occorre predisporre un piano della formazione specifica sulla normativa e sulle buone prassi anti corruzione, rivolta sia ai livelli apicali che al personale che si occupa di attività considerate a rischi.
Tale percorso formativo verrà realizzato nel mese di gennaio 2021 e riguarderà in particolar modo le nuove norme in materia di trasparenza, acquisti e contratti a favore del personale maggiormente esposto al rischio.
Il 03 dicembre 2019 la Giornata della Trasparenza è stata focalizzata prevalentemente sull'istituto del whistleblowing con l'illustrazione del Regolamento aziendale e con la presentazione di casi concreti e della giurisprudenza di settore.
Ad inizio di ciascun anno, il RPCT e l'Organismo di Vigilanza programmeranno le attività formative da realizzarsi in ordine alla attuazione delle norme sull'anticorruzione e del Modello Organizzativo 231 (che verrà aggiornato nel 2020), assumendosi anche il compito di garantirne l'effettuazione.
E' utile sottolineare che, per l'Azienda, la formazione rappresenta inoltre lo strumento privilegiato attraverso cui promuovere il coinvolgimento degli stakeholder interni: amministratori, dipendenti e collaboratori; i momenti formativi sono infatti occasione di scambi proficui, al fine di "fare cultura" e migliorare sia la strategia complessiva sia i presidi specifici di prevenzione della corruzione.

9. Codice etico

Nel corso del 2020 verrà aggiornato il Codice Etico, in cui saranno indicati i principi etici e le linee di comportamento che l'Azienda assume come propri nell'espletamento della propria attività di gestione dei servizi, attività, interventi e progetti sociali, socio-sanitari e socio-assistenziali.
All'osservanza del Codice sono tenuti:

- i rappresentanti degli organi istituzionali e la Direzione dell'Azienda, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice Etico, diffonderne la

conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto dell'Azienda;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare eventuali infrazioni all'Organismo di Vigilanza;
- i collaboratori, i consulenti e i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Azienda.

Il Codice Etico rappresenta dunque il primo strumento di coinvolgimento e quindi di condivisione dei principi adottati dall'Azienda rivolto agli stakeholder esterni, a garanzia dell'integrità dei processi organizzativi e della prevenzione della corruzione.

10. Trasparenza

In relazione agli adempimenti previsti dalla legge 33/2013 e dal d.lgs 97/2016, attraverso la pubblicazione e l'aggiornamento periodico dei documenti sul sito internet dell'Azienda predisporrà gli strumenti richiesti al fine di:
- garantire l'accesso alle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività in corso e realizzate;
- dare pubblicità alle scelte adottate in materia di assegnazione di incarichi e di risorse;
- garantire l'accesso civico.

Verrà effettuato un monitoraggio trimestrale in merito all'aggiornamento delle informazioni pubblicate sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

11.**CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE / ADEMPIMENTI SOGGETTI COMPETENZE / ADEMPIMENTI TERMINI**

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
Proposta per l'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza in tempi utili per l'adozione del Piano triennale da parte dell'Azienda entro il 31 gennaio di ogni anno.

Consiglio di Amministrazione
Adozione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
Pubblicazione del Piano sul sito web entro il 31 gennaio di ogni anno.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
Divulgazione del Piano e acquisizione della presa d'atto da parte dei dipendenti entro il 30 aprile di ogni anno.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in collaborazione con i Responsabili Uffici e Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01.
Definizione delle procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione entro il 31 dicembre di ogni anno.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in collaborazione con i Responsabili Uffici

Attuazione del programma di formazione rivolto ai dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione entro il 31 dicembre di ogni anno.

Responsabili Uffici
Trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dei rendiconti sulle misure poste in essere e sui risultati conseguiti in esecuzione del Piano entro il 30 novembre di ogni anno.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
Relazione annuale di attuazione del Piano e contestuale pubblicazione sul sito web entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo proroghe dell'ANAC).

12. **OBBLIGHI DI TRASPARENZA**

La legge n. 190/2012 (di seguito, Legge), art.1, commi da 15 a 36, reca nuove norme concernenti la trasparenza dell'attività amministrativa.
Attraverso il richiamo dalla Legge operato al D.Lgs. n. 150/2009, la trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, ai sensi dell' art. 117, c. 2, lett. m), della Costituzione (c.15 della Legge) ed è promossa attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale delle pubbliche amministrazioni (come individuate dall'art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001), delle informazioni e dei dati relativi ai procedimenti amministrativi.
Pur nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, i criteri che l'Azienda seguirà nella pubblicazione dei dati e delle informazioni saranno improntati alla facile accessibilità, alla completezza ed alla semplicità di consultazione.
Ai sensi, poi, del c. 16, art. 1, della Legge, l'Azienda assicurerà i livelli essenziali di cui sopra, con specifico riferimento ai procedimenti di:
_ scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, secondo i criteri di cui al Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 50/16 e s.m.i.);
_ concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché di attribuzione di vantaggi economici, di qualunque genere, a persone ed enti pubblici e privati;
_ concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni in carriera.
Alla luce, inoltre, del disposto normativo di cui al Decreto Legislativo n. 33/2013, emanato dal Governo in attuazione dei commi 35 e 36 della Legge, per il riordino della legislazione in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle PP.AA., oltre che per la ricognizione ed il coordinamento di tutte le disposizioni vigenti in materia, nella sezione del proprio sito web, denominata "Amministrazione Trasparente", secondo le puntuali indicazioni contenute nell'Allegato A) del predetto Decreto attuativo:
_ adotterà forme di pubblicità in ordine all'uso delle risorse pubbliche ed ai risultati prodotti;
_ seguirà precisi obblighi di pubblicità per i dati relativi agli organi di vertice, almeno relativamente alla situazione patrimoniale complessiva dei titolari delle cariche al momento dell'assunzione delle stesse e, se vi è consenso, dei rispettivi coniugi e dei parenti entro il secondo grado di parentela, nonché ai compensi a cui dà diritto l'assunzione delle cariche;
_ procederà all'ampliamento delle ipotesi di pubblicità, mediante pubblicazione sul sito web istituzionale, di informazioni relative ai titolari degli incarichi dirigenziali assegnati;
_ individuerà quelle categorie di informazioni che dovranno essere pubblicate e le modalità di elaborazione dei relativi formati;

_ stabilirà la durata ed i termini di aggiornamento per ciascuna pubblicazione obbligatoria, nonché la responsabilità e le sanzioni per il mancato, ritardato o inesatto adempimento degli obblighi di pubblicazione.
Per assicurare l'attuazione del complessivo dettato normativo, in tema di prevenzione della corruzione e delle informazioni e dei dati, l'Azienda ha provveduto a nominare il Direttore quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**.**
Il RPCT verifica l'ottemperanza entro il 31 marzo 2020 degli obblighi di trasparenza sul sito internet aziendale nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente".

Nel triennio 2020-2022 il RPCT dovrà:
- garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- Aumentare il flusso informativo interno dell'Azienda, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati, garantendo il monitoraggio del programma di trasparenza e integrità.
-Garantire, mediante apposita pubblicità di avvisi e procedure, la adeguata partecipazione e concorrenzialità di mercato in occasione dell'aggiudicazione di appalti di servizi, forniture o nella gestione e rinegoziazione delle condizioni di fornitura e servizio esistenti.
-Organizzare di concerto con l'Organismo di Vigilanza annualmente la Giornata della Trasparenza.

Il RPCT, nell'esercizio della propria attività di controllo, ha accesso a tutti gli atti, documenti, archivi e banche dati dell'Azienda, nel rispetto dei principi, della normativa e della regolamentazione interna in materia di *privacy* e sicurezza informatica anche alla luce del Regolamento UE 679/16 ("GDPR") con necessità di sinergia e coordinamento con il DPO (Responsabile Protezione Dati nominato dall'Azienda ai sensi art. 37-38 e 39 del GDPR.

Il Responsabile, inoltre, acquisisce periodicamente le seguenti informazioni:

- report sullo stato di attuazione degli obiettivi definiti nel PTPCT;

- segnalazioni interne sulle violazioni alle misure previste nel PTPCT o su altri fatti illeciti.

13.ACCESSO CIVICO E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2 e 5-bis del decreto legislativo n.33/2013, la richiesta di accesso civico e accesso civico generalizzato non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT o, in sua assenza, al sostituto per l'accesso. Il RPCT può delegare a un altro dipendente gli adempimenti materiali.

Il RPCT si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico entro 30 giorni e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Nel caso in cui il Responsabile non ottemperi alla richiesta, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

L'accesso civico generalizzato garantisce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti posseduti dalle pubbliche amministrazioni, se non c'è il pericolo di compromettere altri interessi pubblici o privati rilevanti, indicati dalla legge.

La normativa FOIA (*Freedom of Information Act*), introdotta con decreto legislativo n. 97 del 2016, è parte integrante del processo di riforma della pubblica amministrazione, definito dalla legge 7 agosto 2015, n. 124. Con detta normativa, l'ordinamento italiano riconosce la libertà di accedere alle informazioni in possesso delle pubbliche amministrazioni come diritto fondamentale. Il principio che guida l'intera normativa è la tutela preferenziale dell'interesse conoscitivo di tutti i soggetti della società civile: in assenza di ostacoli riconducibili ai limiti previsti dalla legge, le amministrazioni devono dare prevalenza al diritto di chiunque di conoscere e di accedere alle informazioni possedute dalla pubblica amministrazione.

A seguito di richiesta di accesso civico, gli uffici provvedono, entro trenta giorni a:

- pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto;
- trasmettere il materiale oggetto di accesso civico al richiedente o comunicarne l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale;
- indicare al richiedente il collegamento ipertestuale dove reperire il documento, l'informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della Trasparenza:

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente relativa alle sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- la segnalazione degli inadempimenti al vertice dell'Azienda per la valutazione ai fini delle assegnazioni di responsabilità.

L'Azienda si è dotata di apposito Regolamento sul diritto di accesso, accesso civico e accesso civico generalizzato che fissa le regole con riferimento alle istanze da parte degli utenti e dei cittadini. Il Regolamento viene pubblicato sul sito internet nell'apposita sezione per garantirne la massima diffusione.

14. WHISTLEBLOWING: L. 179/17.

L'Azienda, in ottemperanza a quanto disciplinato dalla legge nazionale (L. 179/17) "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha previsto la possibilità ai soggetti (dipendenti e terze parti che si interfacciano con l'Azienda) di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite o irregolari all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi, circonstanziati e concordanti, di presunte violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01 o del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza a ragione delle funzioni svolte o dei rapporti in corso con l'Azienda (ad esempio Fornitori, Destinatari servizi, Consulenti). L'Azienda garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione. L'Azienda non considererà le segnalazioni anonime, mentre tutelerà l'anonimato del segnalante come previsto dalla L. 179/17.

Come previsto dalla normativa, l'Azienda vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente

alla segnalazione. La normativa prevede, in particolare, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere segnalata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio a carico del segnalante è nullo con la conseguenza della reintegra che sarà disposta dal Giudice. Sono altresì nulli i mutamenti di mansioni, trasferimenti, provvedimenti disciplinari. Sarà onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Tutte le segnalazioni devono pervenire alla casella di posta elettronica a cui può accedere unicamente l'Organismo di Vigilanza.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile Whistleblowing condurrà la propria istruttoria (avvalendosi anche delle funzioni dell'Azienda per gli opportuni approfondimenti) al termine della quale informerà il Direttore dell'esito mediante apposito verbale scritto per i relativi provvedimenti. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Direttore, il Responsabile Whistleblowing informerà il Consiglio di Amministrazione e il Revisore unico.

Nel caso in cui al termine dell'istruttoria la segnalazione si rivelasse pretestuosa o intenzionalmente falsa saranno presi provvedimenti disciplinari da parte del Datore di Lavoro nei confronti di chi ha avanzato la segnalazione, e, qualora configurasse reato (calunnia), verrà informata l'Autorità Giudiziaria.

Nel 2019 l'Azienda ha approvato il Regolamento aziendale in ambito di whistleblowing che è stato illustrato durante la Giornata della Trasparenza 2019.

Per quanto riguarda il whistleblowng, si è in attesa nel 2020 delle Linee Guida dell'ANAC che andranno a disciplinare con maggior dettaglio l'istituto e la relativa gestione delle segnalazioni al fine di contemperare adeguatamente da un canto la trasparenza e, dall'altro, la privacy.