

AZIENDA SPECIALE SAN VINCENZO SERVIZI

**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA
2025-2027**

Approvato con verbale del CdA n. 1 del 13/01/2025

PREMESSE

La Legge n. 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento italiano una disciplina sistematica ed organica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, introducendo a livello nazionale il concetto di "corruzione" in senso amministrativo, intesa come *"assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari"* (Determinazione ANAC n. 12/2015 Aggiornamento 2015 al PNA).

Il PTPCT dell'Azienda individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio.

Finalità del PTPCT è quindi quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

Il PTPCT rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Azienda descrive il "processo" finalizzato ad implementare la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, ovvero all'individuazione e all'attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio del verificarsi di comportamenti corruttivi. Esso, quindi, è frutto di un processo di analisi del fenomeno stesso e di successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione, nonché della trasparenza.

PTPCT E AZIENDE SPECIALI

L'AZIENDA SPECIALE SAN VINCENZO SERVIZI è un'azienda speciale multiservizi ex art. 114 D.Lgs. 267/ 2000, con forma di gestione di natura pubblicistica, già disciplinata dagli artt. 22 e 23 Legge 142 /1990.

Ai fini del presente Piano, si deve pertanto ricondurre l'AZIENDA SAN VINCENZO SERVIZI alla categoria degli *enti pubblici economici*, in quanto tali titolari della capacità di svolgere attività di tipo imprenditoriale.

Con determinazione n. 1134 del 8 Novembre 2017, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") ha approvato le *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* ("Linee Guida 1134").

Il Piano Nazionale Anticorruzione (si veda PNA 2019 pubblicato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) prevede che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico nell'implementazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) possano fare perno sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ai sensi d.lgs. 231/01 qualora già posto in essere dall'ente, ma estendendone l'ambito di applicazione a tutti i reati considerati, dal lato attivo e passivo, nella L. n. 190 del 2012 anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente.

Tale integrazione serve ad evitare la moltiplicazione dei sistemi organizzativi interni, e l'annesso rischio di disapplicazione, incoerenza e/o perdita di efficacia delle misure di organizzazione, gestione e controllo individuate. L'integrazione medesima, tuttavia, non deve oscurare il fatto che, come la stessa ANAC riferisce, l'ambito applicativo del d.lgs. 231/2001 e quello della legge 190/2012 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei sistemi di prevenzione delineati dalle due discipline, sussistono differenze significative, soprattutto per quanto concerne la portata ultrapenalistica della nozione di anticorruzione di cui alla l. n. 190/2012.

IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO

Il presente PTPCT è adottato dall'organo amministrativo dell'Azienda ed è stato elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Il Piano di cui al presente documento ha validità triennale ed è riferito al periodo 2025-2027, è stato stilato in ottemperanza ai PNA che si sono nel tempo susseguiti e in particolare al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023.

Destinatario del Piano è tutto il personale dipendente ed in servizio presso l'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale. Le prescrizioni contenute nel presente documento si applicano inoltre ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni, servizi o lavori in favore dell'ente.

Copia del PTPCT e dei suoi aggiornamenti è pubblicata sul sito internet della Azienda.

OGGETTO DEL PIANO

Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- definisce i servizi erogati dall'Azienda e il grado di rischio di corruzione e illegalità degli stessi e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire lo stesso rischio;
- disciplina le regole per l'aggiornamento e il monitoraggio di tali procedure;
- modifica/implementa il sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

Inoltre, il presente Piano contiene direttive in merito:

- alla programmazione della formazione, rivolta sia alle aree a maggior rischio di corruzione, sia al personale di tutte le aree mappate, per gli anni 2025-2027;
- alle procedure decisionali in relazione al rischio di fenomeni corruttivi.

Le attività a più elevato rischio di corruzione sono, con riferimento ai settori della Azienda, le seguenti:

1. Affidamento di lavori, servizi e forniture con qualunque metodologia e per qualunque importo ovvero affidamento diretto di lavori, servizi e forniture; affidamento con procedura ristretta semplificata di lavori, servizi e forniture.
2. Assunzioni di personale.

LA GESTIONE DEL RISCHIO

Il PTPCT, come detto, può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Azienda.

Come già evidenziato, nel processo di individuazione e ponderazione del rischio si è seguito l'approccio metodologico basato su una valutazione qualitativa del livello di rischio, risultante dai giudizi contenuti nelle Tabelle allegate al presente Piano.

Le misure individuate sono state trasposte e pianificate nel presente PTPCT.

Il processo di gestione del rischio si è sviluppato attraverso le seguenti fasi (che vengono ripercorse nei paragrafi che seguono):

1. Analisi del contesto
 - i. Analisi del contesto esterno
 - ii. Analisi del contesto interno
2. Valutazione del rischio

Analisi dei fattori abilitanti il rischio

 - i. Identificazione del rischio
 - ii. Analisi del rischio
 - iii. Ponderazione del rischio

3. Trattamento del rischio

- i. Identificazione delle misure
- ii. Programmazione delle misure

Di seguito vengono dettagliatamente descritti i passaggi del processo in argomento, evidenziandone il collegamento alle succitate tabelle di gestione del rischio.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per quanto riguarda il contesto esterno, la sua analisi risponde alla necessità di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente e del settore nel quale l'Azienda è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, variabili che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Quanto al primo aspetto, l'Azienda Speciale San Vincenzo Servizi opera nel contesto della realtà Toscana.

A tale riguardo, dal "Sesto Rapporto sui Fenomeni di Criminalità Organizzata e Corruzione in Toscana"¹ a cura della Scuola Superiore Normale di Pisa su incarico della Regione Toscana, presentato in data 16 dicembre 2022, emerge:

- l'elevato rischio rispetto a dinamiche di trapianto organizzativo in Toscana di gruppi di criminalità organizzata di origine camorristica in fuga da mercati e territori di origine ad elevata competizione ed instabilità criminale, con infiltrazione nel tessuto economico anche privato, di operatori economici;
- un salto evolutivo nella proiezione criminale della criminalità organizzata ('ndrangheta) in Toscana, mostrato da più dinamiche concomitanti:

(a) Una matrice sempre più policriminale delle attività economiche promosse, prodotto di una più elevata diversificazione degli investimenti nei mercati leciti ed illeciti del territorio regionale, che viene utilizzato da questi gruppi come un mercato sia di transito - integrato in reti transnazionali di narcotraffico - sia, allo stesso tempo, di radicamento economico - con l'avvio di imprese che hanno sede legale nella regione ed operano nel suo tessuto economico non per fini di mero riciclaggio.

(b) Una spiccata capacità di ricerca e costruzione di co-interessenze e, talvolta, di collusioni con alcuni operatori economici locali tanto a livello individuale quanto su scala

¹ Reperibile sul sito della Regione Toscana, al seguente link:
https://www.regione.toscana.it/documents/10180/23864036/Sintesi5Rapp_2021_WEB.pdf/9f344c4d-5c1b-7ce4-b1bf-26d770adb0ab

più ampia (es. di comparto).

(c) capacità di alterazione dei principi di libera concorrenza ed integrità nel mercato dei contratti pubblici, attraverso un utilizzo del metodo mafioso nei confronti di altri operatori del mercato;

(d) carattere multiterritoriale delle attività illecite promosse non più in limitati contesti locali ma su più province della stessa regione e fuori dai confini regionali, con una proiezione diretta anche sugli stessi territori di origine”.

- Rispetto alla proiezione nei settori dell’economia legale, l’analisi sugli eventi intercorsi nel 2021 conferma la prevalenza degli investimenti nel settore privato rispetto alla più tradizionale penetrazione nel mercato dei contratti pubblici. Nello specifico, quello immobiliare (24%) resta un settore di specifico interesse, seguito da costruzioni ed estrazione/cave (17%), rifiuti (13%) e appalti (11%).

- La conferma dello spostamento del baricentro invisibile dell’autorità di organizzazione, gestione e governo degli scambi occulti secondo un modello di “corruzione organizzata” in cui dagli attori partitici e politici il centro di regolazione si orienta verso dirigenti e funzionari pubblici, e verso una gamma di attori privati: imprenditori, mediatori, faccendieri, professionisti, gruppi criminali.

Inoltre, particolare attenzione deve essere posta alle società pubbliche e partecipate, le quali, in quanto frontiera della ‘nuova’ corruzione”, possono risultare appetibili e vulnerabili a fenomeni di potenziale abuso di potere.

Sono gli acquisti straordinari quelli che risultano più vulnerabili al rischio corruzione, giacché è in questo ambito che crescono l’ammontare di risorse in gioco e il potere discrezionale del decisore pubblico, mentre trasparenza e controlli sono corrispondentemente indeboliti.

Sotto questo particolare profilo, il dato sulla vulnerabilità del settore dei contratti pubblici è confermato dalla Relazione annuale di Anac al Parlamento² del 8 giugno 2023. Con l’approvazione ed entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (d. lgs. 31 marzo 2023, n. 36), sono state ampliate le soglie di utilizzo dell’affidamento diretto e delle procedure negoziate senza bando.

Con particolare riferimento agli affidamenti diretti di servizi e forniture, l’Autorità ha evidenziato come la soglia di 140.000 euro prevista dalla nuova normativa sia idonea ad assorbire la maggior parte degli acquisti posti in essere soprattutto dai piccoli Comuni e ha

² Reperibile sul sito istituzionale dell’Autorità – www.anticorruzione.it – Relazione annuale al Parlamento

espresso preoccupazione al riguardo, avendo potuto constatare, nell'ambito della propria esperienza di vigilanza, l'inefficienza di affidamenti diretti eseguiti senza alcun confronto concorrenziale.

Infine, ed in linea generale, l'analisi del contesto tiene necessariamente conto della situazione nella quale ci troviamo, delle conseguenze sulla crisi economica e occupazionale in atto, a seguito della pandemia e dei relativi provvedimenti di contenimento del contagio, che hanno acuito le problematiche già esistenti, rendendo il contesto più fragile, senza impedire l'attività di organizzazioni e reti criminali.

Sul piano locale si rileva che l'analisi del contesto relativo a San Vincenzo, sul cui territorio l'Azienda svolge la sua attività in via esclusiva, quale Azienda strumentale del Comune, non ha rivelato specifici profili di rischio tali da aumentare l'impatto o la probabilità di verificazione di episodi di corruzione: trattasi infatti di contesto connotato dall'assenza di fenomeni acuti di disagio sociale o culturale o dalla presenza di attività criminale rilevante, come tale "usuale" nei quotidiani locali o nella percezione della cittadinanza.

Trattandosi, per lo più, di località balneare, la presenza sul territorio di residenti risente della stagionalità dei periodi festivi e di balneazione: tale profilo inerisce, per lo più, sull'attrattiva rappresentata dalle occasioni professionali di natura stagionale offerte dall'Azienda Speciale, che a tal fine pone in essere specifiche selezioni.

Alla luce di quanto sopra, il contesto esterno non può definirsi di elevata criticità rispetto ai rischi di corruzione, ferma restando la necessaria adozione di tutte le misure di prevenzione generali e specifiche sui singoli processi secondo una stima prudenziale di non sottovalutazione del livello di esposizione al rischio.

5. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA

L'Azienda Speciale San Vincenzo Servizi, con sede legale in San Vincenzo Via B. Alliata 4 costituita in data 13 febbraio 2024, ai sensi dell'art. 114 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., è ente strumentale del Comune di San Vincenzo per l'esercizio dei servizi ad essa affidati.

L'Azienda, in quanto ente strumentale di un ente locale, è quindi soggetta al controllo di quest'ultimo, ed è stata costituita unicamente al fine di svolgere e gestire taluni servizi in sua vece, mediante specifici contratti di servizio che contengono la regolamentazione degli obblighi relativi.

Dall'analisi del contesto interno, non si rilevano episodi significativi in ordine alla commissione, da parte dei dipendenti anche stagionali, di atti ipoteticamente rientranti nel perimetro "corruttivo".

Trattasi peraltro di Azienda con un numero limitato di dipendenti, sottoposti al potere disciplinare e costantemente monitoranti nella loro attività mediante controlli diretti o verifiche regolamentari.

Si riporta la struttura organizzativa dell'Azienda e, di seguito la descrizione analitica della dotazione organica di ciascuna delle aree di intervento nelle quali si esplica l'attività, come risultanti dai contratti di servizio con il Comune di San Vincenzo:

Struttura organizzativa aziendale:

- Consiglio di amministrazione
- Direttore Generale

SERVIZI:

- a) Gestione della spiaggia attrezzata per cani denominata "BauBeach"
- b) Servizio di sorveglianza sugli arenili demaniali liberi
- c) Servizi di supporto e dei servizi integrativi della biblioteca e della Torre

Dal 2025 inizierà a svolgere:

- d) Servizi di custodia dei beni immobili comunali
- e) Gestione della sala polivalente della "Cittadella" della comunità
- f) Gestione del pontile A-B del porto turistico
- g) Servizi logistici e strumentali a supporto delle manifestazioni e a implementazione del decoro urbano nella transizione del servizio raccolta rifiuti
- h) Gestione della Farmacia Comunale

i servizi sopra indicati dalla lettera b) alla lettera c), alla lettera d), alla lettera e), alla lettera f) alla lettera g), sono qualificabili come servizi strumentali;

i servizi pubblici locali di rilevanza economica rientrano i servizi sopra indicati dalla lettera a) e dalla lettera h).

DOTAZIONE ORGANICA E AREE DI INTERVENTO

Al momento della redazione del presente PTPCT, la dotazione organica dell'Azienda Speciale si compone come segue, con l'indicazione del numero e delle caratteristiche dei dipendenti, distinti per settore operativo e ruolo:

- N. 01 - Direttore generale
- N. 03 - Addetti alla Biblioteca circolante

N.B.: l'Azienda effettua servizi prevalentemente caratterizzati dalla stagionalità e pertanto le assunzioni sono per lo più effettuate in concomitanza con il periodo di attività.

Il Direttore generale è inquadrato secondo il C.C.N.L. Turismo.

Gli Addetti alla Biblioteca Circolante sono inquadrati secondo il C.C.N.L. Commercio.

Relativamente all'anno 2025:

- le seguenti figure sono assunte con il C.C.N.L. Turismo:
 - addetto segreteria amministrativa e contabile;
 - personale per la gestione della spiaggia attrezzata "BauBeach";
 - personale per il servizio di sorveglianza sugli arenili demaniali liberi del Comune di San Vincenzo.
- Gli operatori assunti con C.C.N.L. Multiservizi sono:
 - addetto alla reception/custode;
 - operaio comune.

Aspetto organizzativo Aziendale e Piano Anticorruzione

In conformità con le normative in materia di prevenzione della corruzione, l'Azienda ha adottato un regolamento per il reclutamento del personale, approvato con delibera del CdA del 7 marzo 2024. Tale regolamento garantisce trasparenza e imparzialità nei processi di assunzione, in linea con gli obiettivi del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT).

Le attività svolta dall'Azienda Speciale San Vincenzo Servizi, sono dettagliate nei seguenti atti amministrativi:

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 08/02/2024
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 18/12/2024

In questo contesto, l'Azienda adotta misure di prevenzione della corruzione anche attraverso la gestione trasparente delle risorse umane, al fine di tutelare l'integrità dell'amministrazione e prevenire qualsiasi forma di conflitto di interesse o pratiche illecite.

SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

Nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione operano i seguenti soggetti:

il Consiglio di Amministrazione, quale organo di governo competente, al quale spetta:

- la nomina del RPCT;
- l'adozione, su proposta del RPCT, del piano triennale anticorruzione e trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno (di norma);
- l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti dell'Azienda che non abbiano correttamente adottato le misure contenute nel PTPCT in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, in quanto ufficio dei procedimenti disciplinari (U.P.D.).

Il Direttore:

- svolge attività informativa nei confronti del C.d.A. e dell'Organo di Controllo, nonché dell'autorità giudiziaria;
- coordina, quale Responsabile anticorruzione, il processo di gestione del rischio;
- propone le misure di prevenzione;
- assicura l'osservanza del Codice di comportamento/etico e verifica le ipotesi di violazione;
- adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.T..

Gli altri dipendenti dell'azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. e nel codice di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente/Responsabile;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'azienda:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. e nel codice di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

Il Revisore dei Conti:

- svolge attività di controllo sull'attestazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

- svolge annualmente l'aggiornamento dei dati identificativi dell'Azienda quale stazione appaltante.

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Conformemente a quanto previsto dal d.lgs. 97/2016, l'incarico di Responsabile unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato assegnato al Direttore Generale, salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, resa nota con espresso atto di nomina.

Si ritiene che tale individuazione sia rispettosa delle indicazioni normative e interpretative rese da ANAC in ordine alla scelta del soggetto chiamato a ricoprire tale incarico: il Direttore, Dott.ssa Claudia Materassi, è infatti il dipendente con il grado di inquadramento più alto (quadro) all'interno dell'azienda, nonché l'unico fra i dipendenti dotato di esperienza professionale idonea a rivestire il predetto incarico.

Se è pur vero che tale figura ricopre importanti ruoli gestionali, che potrebbero alterare e compromettere la sua capacità di svolgere il ruolo di RPCT, sono stati previsti specifici flussi informativi del RPCT nei confronti del C.d.A., tali da consentire un controllo da parte di tali soggetti in ordine all'effettivo svolgimento dei compiti che la legge assegna allo stesso.

Tali compiti del RPCT sono i seguenti:

- relazionare, entro il 31 dicembre di ogni anno e comunque in tempo utile per adempiere tempestivamente agli obblighi normativi, sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, unitamente alla proposta di aggiornamento del piano triennale della prevenzione. Tale proposta dovrà essere posta a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, dell'organo di revisione e pubblicata sul sito internet della azienda. Sulla proposta di aggiornamento del Piano potranno essere presentate osservazioni;
- segnalare al C.d.A. le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste dal PTPCT;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;

- procedere con proprio atto, sentito il Consiglio di amministrazione, a individuare le azioni correttive per l'eliminazione delle criticità riscontrate durante l'attività di monitoraggio del PTCPT;
- in ogni momento, verificare e chiedere delucidazioni per iscritto o verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente il rischio di corruzione e illegalità;
- verificare l'adeguamento e l'aggiornamento del sito internet dell'Azienda secondo quanto previsto dai vincoli di trasparenza del d.lgs. 33/2013;
- monitorare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- controllare, assicurare e garantire la regolare attuazione dell'accesso civico e dell'accesso civico generalizzato secondo le disposizioni di cui all'art.5 d.lgs. 33/2013, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs.97/2016.

AZIONI PREVISTE

Il piano dell'azienda ha l'obiettivo di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, riducendo gli spazi in cui potrebbero insinuarsi delle opportunità e potenziando in ogni caso la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione.

A tal fine, si ritiene necessario attuare le seguenti azioni:

- verificare le Aree e i procedimenti aziendali maggiormente esposti al rischio di corruzione e valutare concretamente il loro livello di rischio;
- acquisire maggiore consapevolezza sui potenziali rischi di corruzione ai quali l'Azienda è esposta, sensibilizzando il personale su tali rischi e, in generale, sui temi della legalità;
- illustrare agli Uffici il presente Piano;
- monitorare lo stato di attuazione, all'interno dell'Ente, delle prescrizioni contenute nel presente Piano, ivi compreso il Codice di comportamento etico dei dipendenti, ed organizzare eventuali incontri di sensibilizzazione;
- prevedere un aggiornamento e l'adeguamento continuo del presente Piano, sulla base delle novità normative e dell'esperienza maturata;
- sensibilizzare il personale riguardo la segnalazione di eventuali fatti illeciti, anche mediante la diffusione della conoscenza dei meccanismi di tutela di cui gode il segnalante;

- programmare interventi formativi a favore dei dipendenti, sui temi della prevenzione della corruzione e dell'etica;
- garantire una buona gestione delle risorse pubbliche, anche attraverso la diffusione dei concetti di rispetto e di consapevolezza nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi agli utenti;
- svolgere moduli formativi commisurati alle aree di rischio riscontrate all'interno del Piano, nonché più generali per tutti i dipendenti, in ordine alla funzione e ai fini della normativa anticorruzione.

Inoltre, l'Azienda procederà all'adozione del Codice di Comportamento/etico secondo le disposizioni contenute nelle Linee Guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche con il coinvolgimento delle funzioni aziendali.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento, inteso come il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Al fine di effettuare una valutazione del rischio corruzione presente nell'azienda, come sopra esposto, si è proceduto attraverso l'individuazione delle possibili fonti di rischio nell'ambito delle attività dell'azienda, che sono state oggetto di completa (e graduale, dunque soggetta a continua implementazione /modifica) mappatura.

Richiamando quanto detto in precedenza con riferimento all'analisi del contesto in cui opera l'azienda, è necessario ricordare che la stessa è un ente strumentale del Comune, cui lo stesso ha affidato l'erogazione di servizi in quanto l'azienda costituisce "il braccio operativo" del Comune.

Per tale ragione, ai fini dell'individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione, è necessario esaminare tutti processi svolti attraverso una mappatura il più possibile aderente alla totalità delle attività svolte, ed elencate nella precedente sezione del presente Piano, fermo restando un suo costante aggiornamento anno per anno.

Il processo si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- Analisi dei fattori abilitanti il rischio;

- Valutazione del rischio per ciascun processo: come da indicazioni dell'ANAC essa è stata condotta secondo le seguenti tre fasi: 1- Identificazione del rischio; 2- Analisi del rischio; 3- Ponderazione del rischio;
- Trattamento del rischio.

Analisi dei fattori abilitanti il rischio

Prodromica alla valutazione del grado di rischio per ciascun processo è l'analisi dei cd. "fattori abilitanti" il rischio corruttivo, ossia i fattori di contesto che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, individuati, seguendo l'indicazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, come segue:

- Mancanza di misure del trattamento del rischio;
- Mancanza di trasparenza;
- Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- Scarsa responsabilizzazione interna;
- Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione.

Identificazione dei rischi

Con riguardo alla identificazione dei rischi, si è proceduto valutando ciascuno dei processi mappati alla luce delle seguenti fonti informative:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT;
- le esemplificazioni elaborate dall'Autorità.

Analisi del rischio: stima del livello di esposizione al rischio: gli indicatori di probabilità e impatto.

Per effettuare la stima del livello di esposizione a rischio di ciascun processo, si è proceduto individuando degli indicatori di stima del rischio sulla base dei quali ancorare

le valutazioni.

Gli indicatori di rischio sono articolati in n. 7 indicatori di probabilità e n. 2 indicatori di impatto⁽³⁾.

In particolare, sono stati individuati i seguenti:

Probabilità:

- 1) discrezionalità - focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza;
- 2) coerenza operativa- coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso;
- 3) livello degli interessi esterni - quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo;
- 4) livello di opacità del processo- misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza;
- 5) Presenza di eventi sentinella - per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame;
- 6) Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività desunte dai monitoraggi effettuati;
- 7) Segnalazioni, reclami- pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.

Impatto:

- 1) Impatto sull'immagine dell'ente - misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radiotelevisivi

³ Gli indicatori sono stati tratti da ANCI, "Quaderni "Programma Nazionale Anticorruzione 2019 Approfondimento sulle novità di interesse per gli Enti Locali", e, riguardo alla loro ponderazione, si richiamano le tabelle ivi indicate.

trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione;

- 2) Impatto in termini di contenzioso - inteso come i costi economici e/o organizzativi che dovrebbero essere sostenuti per il trattamento dell'eventuale contenzioso.

Per ciascuno degli indicatori, la stima del livello di rischio è stata effettuata utilizzando una scala di misurazione basata sui tre seguenti valori: alto - medio - basso.

L'attribuzione dei predetti valori per ciascun processo è stata effettuata in base ai parametri di valutazione riportati nella tabella 1 "Indicatori di probabilità/Impatto".

Il livello di rischio così stimato, in coordinamento tra RPCT e funzioni aziendali coinvolte nei singoli processi, è stato effettuato analizzando informazioni e dati in suo possesso o acquisiti dagli uffici competenti, ed ha confermato o "rivalutato" il livello complessivo di rischio di ogni evento censito.

I dati e le informazioni utilizzati dal RPCT sono stati i seguenti:

- a) Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nell'aggiornamento e monitoraggio del PTPC;
- b) Le segnalazioni e/o reclami che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o malagestione di alcuni processi;
- c) Ulteriori dati in possesso dell'Azienda;
- d) Dati sui procedimenti disciplinari a carico di dipendenti in base ad un monitoraggio finalizzato ad individuarne le cause;
- e) Dati sulle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture in corso di svolgimento.

La ponderazione dei rischi

La ponderazione è finalizzata a stabilire le priorità nel trattamento dei rischi. A questo scopo si sono valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione, tenendo conto in primis delle misure già attuate e valutato se migliorare quelle già esistenti. In taluni casi si è ritenuto di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, limitandosi a mantenere attive le misure già esistenti, in relazione alle quali sono vigenti i monitoraggi pianificati. Nell'ipotesi in cui siano state individuate più azioni idonee a mitigare il rischio sono state individuate quelle che garantiscono il principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

La ponderazione del livello di rischio per ciascun processo è stata effettuata attribuendo i valori corrispondenti, avuto riguardo alla situazione concreta nell'Azienda Speciale; le

risultanze sono state riportate nella tabella 2 “Ponderazione rischio”.

Si è proceduto, infine, ad effettuare la valutazione del rischio, risultante dalla combinazione dei valori secondo la tabella sotto riportata, e quindi ad attribuire a ciascun processo il grado di rischio corrispondente. Le risultanze finali sono state riportate nella tabella.

La Tabella di valutazione del grado di rischio, alla quale si è fatto riferimento, rispetto agli indicatori sopra riportati, è la seguente:

| Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO | | LIVELLO DI RISCHIO |
|--|----------------|---------------------------|
| PROBABILITA' | IMPATTO | |
| Alto | Alto | Rischio alto |
| Alto | Medio | Rischio critico |
| Medio | Alto | |
| Alto | Basso | Rischio medio |
| Medio | Medio | |
| Basso | Alto | |
| Medio | Basso | Rischio basso |
| Basso | Medio | |
| Basso | Basso | Rischio minimo |

Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi attraverso l'individuazione, introduzione e programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto (misure generali o speciali), azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corrruzione connesso ai processi posti in essere dall'azienda. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei dipendenti addetti ai processi.

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio ed è operata nei termini di cui sopra.

Con riferimento ai processi mappati si è pertanto proceduto a costruire la scheda di programmazione delle misure di prevenzione specifiche, indicate nella tabella 3 allegata al presente PTPCT, in cui sono state esplicitate in corrispondenza di ogni evento rischioso:

- Il livello complessivo di rischio del processo;
- La misura di trattamento individuata dall'Azienda Speciale;
- Lo stato di attuazione (se in essere o da predisporre, in quest'ultimo caso con indicazione della misura programmata e indicazione della relativa tempistica);
- L'indicatore di monitoraggio;
- La funzione aziendale deputata a dare attuazione alla misura;
- Il soggetto responsabile del controllo.

Le misure sono state programmate avendo cura di verificare quelle già esistenti e la loro efficacia, valutando la capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio e tenendo conto della loro sostenibilità economica ed organizzativa.

Tutti gli esiti e gli obiettivi dell'attività di gestione del rischio svolta sono riepilogati nelle tabelle allegate al presente PTPC.

LE MISURE SPECIFICHE ADOTTATE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Fermo il richiamo, nel dettaglio a tutte le misure adottate e pianificate nel presente PTPCT e riportate nelle tabelle allegate, si illustrano di seguito alcune delle misure di carattere specifico adottate dall'Azienda nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Più in particolare, l'Azienda si è dotata di una serie di misure specifiche volte a garantire la massima efficacia, efficienza, oltre che trasparenza e integrità, dell'azione amministrativa. In particolare, l'Azienda è già soggetta ai seguenti controlli:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile esercitato dal Revisore dei Conti, finalizzato a garantire la conformità della gestione al Bilancio di previsione e, più in generale, alle disposizioni contenute nelle leggi, nello statuto e nei regolamenti;
- controllo di gestione, finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, con l'obiettivo di accertare la conformità tra quanto previsto in sede di budget e quanto effettivamente impiegato in corso di esercizio, nell'ottica di conseguire il miglioramento dell'organizzazione e di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra costi e risultati.

Inoltre, sempre nell'ambito delle forme di controllo 'interno', l'Azienda ha adottato anche come atto di natura regolamentare il regolamento per il reclutamento del personale.

Per quanto riguarda le altre misure "specifiche", destinate a incidere su problemi individuati tramite l'analisi del rischio, esse sono quelle riportate nella tabella 3 allegata.

Alcune delle misure sono già state adottate, e saranno soggette a monitoraggio, altre

invece sono state pianificate, con l'indicazione delle relative tempistiche, e dei responsabili per l'attuazione ed il monitoraggio. In aggiunta alle misure speciali, l'Azienda si è inoltre dotata delle seguenti misure "generali", che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione e si applicano trasversalmente a tutta la struttura.

MISURE DI PREVENZIONE GENERALI

| OGGETTO MISURA | CODICE IDENTIFICATIVO MISURA |
|--|---|
| Trasparenza | M01 |
| Codici di comportamento | M02 |
| Monitoraggio termini procedimentali | M03 |
| Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi | M04 |
| Inconferibilità - Incompatibilità incarichi dirigenziali | M05 |
| Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici | M06 |
| Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - resolving doors) | M07 |
| Tutela del dipendente che segnala illeciti | M08 |
| Formazione | M09 |
| Rotazione | M10 |

SCHEDA MISURA M01

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, e costituisce principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Per quanto concerne le modalità organizzative, i contenuti e gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, si rinvia all'apposita sezione.

Riguardo alla trasparenza nel settore dei contratti pubblici, di cui all'art. 29 del Dlgs.

50/2016, l'Azienda ha implementato la relativa sotto-sezione secondo le indicazioni dell'Allegato 9 al PNA 2022 e, per quanto riguarda gli affidamenti successivi al 1.01.2024, PNA 2023, Delibera ANAC 264/2023 come modificata dalla Delibera ANAC 601/2023).

| | |
|---------------------------|---|
| Normativa di riferimento: | d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016 ANAC Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022) ANAC Allegato n. 9 al PNA 2022 ANAC Aggiornamento 2023 al PNA 2022 ANAC Delibera 264/2023 ANAC e ss |
| Azioni da intraprendere: | Implementazione sezione "Bandi di Gara e Contratti" in conformità al nuovo Codice dei contratti pubblici e digitalizzazione. Ulteriori azioni sono disciplinate nella sezione "trasparenza" nell'ambito del presente Piano. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, verificherà l'attuazione degli adempimenti di trasparenza. |
| Soggetti responsabili: | Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e soggetti referenti |
| Note: | misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano |

SCHEMA MISURA M02

CODICI DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento rappresenta una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.

L'adozione di un codice di comportamento aziendale, in cui sia previsto che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, sono fonte di responsabilità disciplinare, consente di rendere effettivi gli obblighi previsti nelle previsioni anticorruzione, ivi

comprese quelle contenute nel Piano triennale.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, penale e amministrativa ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Conformemente alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, nelle “Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” (ANAC 177/2020) e del DPR n.81/2023 l’Azienda Speciale provvederà ad adottare il Codice di comportamento aziendale.

| | |
|---------------------------|--|
| Normativa di riferimento: | Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020) Decreto-legge n. 36 del 2022, articolo 4,2 DPR n. 81/2023 |
| Azioni da intraprendere: | Approvazione codice di comportamento aziendale |
| Soggetti responsabili: | Direttore, dipendenti e collaboratori dell’Azienda per l’osservanza; Direttore per le incombenze di legge e quelle previste direttamente dal Codice di comportamento. C.d.A. in qualità di ufficio Provvedimenti Disciplinari per esercizio azione disciplinare per i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. |
| Note: | misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano. |

SCHEDE MISURA M03 -

MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI

La legge anticorruzione, prevede l’obbligo, per le amministrazioni, di provvedere al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie (art.1, comma 28).

Si evidenzia che i procedimenti presi in considerazione in quanto “rischiosi”, nel presente

Piano non hanno strettamente attinenza con “procedimenti amministrativi” di cui occorra monitorare la durata al fine di evitare rischi di corruzione, fatta salva l’area di selezione del personale.

In relazione a tale area di rischio, tuttavia, il rispetto dei tempi procedurali è garantito da uno stringente obbligo informativo a carico del Direttore nei confronti del CdA, in quanto l’eventuale abnorme durata del procedimento costituirebbe potenziale rischio al buon andamento dell’attività amministrativa stante la stagionalità inerente la gran parte di tali selezioni.

Il d.lgs. 97/2016 ha abrogato l’obbligo di pubblicare sul sito web i risultati del monitoraggio: la misura, quindi, non è più oggetto di pubblicazione.

SCHEDE MISURA M04 - MONITORAGGIO DEI COMPORTAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L’articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l’obbligo di monitorare i rapporti tra l’ente e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

L’art. 1, comma 41 della legge anticorruzione ha inoltre introdotto, nella legge n. 241/1990, l’art. 6-bis. - “(Conflitto di interessi). - 1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”. Tale norma enuncia un principio di carattere generale del diritto, applicabile in ogni campo dell’agire dell’amministrazione, ulteriormente introdotto nel Codice di comportamento generale DPR 62/2013.

A ciò si aggiunga che, per quanto riguarda il settore dei contratti pubblici, il D.Lgs. 36/2023 (codice degli appalti), all’art. 16 ha previsto un’apposita disciplina di emersione e gestione dei conflitti di interesse in materia di appalti pubblici. Tale obbligo è stato oggetto di specifici interventi ANAC, quali le linee guida n. 15/2019 Anac e, da ultimo, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, parte speciale, che sottolinea la valenza strategica della gestione dei conflitti di interesse nel contrasto alla corruzione. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d’interesse previste dal Codice di comportamento aziendale, in analogia alla

normativa sopra riportata.

| | |
|--|---|
| Normative di riferimento: | art. 1 comma 9, lett. e), l. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 Codice di comportamento Art. 16 d.lgs. 36/2023 Linee guida n. 15/2019 Anac |
| Disciplina del conflitto di interessi Azienda Speciale | Procedura per la gestione dei conflitti di interesse: Nel caso si verificano le ipotesi di cui sopra, la segnalazione del conflitto da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Direttore immediatamente all'insorgere di un conflitto di interesse reale o potenziale, e comunque al massimo entro 2 giorni. Il Direttore, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, entro il termine di 5 giorni, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Direttore dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Direttore, a valutare le iniziative da assumere sarà il C.d.A. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Direttore. Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziati periodicamente da parte del RPCT e portate a conoscenza del C.d.A. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi il Direttore Generale, esso è tenuto a segnalare detto potenziale conflitto al C.d.A., sospendendo il procedimento del quale sia eventualmente responsabile. |
| Azioni da intraprendere: | Archiviazione delle dichiarazioni di conflitto di interessi nella documentazione aziendale. |
| Soggetti responsabili: | Direttore, membri del C.d.A., e dipendenti |

| | |
|----------|---|
| Termine: | Relazionare in merito a cura del RPCT e C.d.A. |
| Note: | misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano |

SCHEDA MISURA M05

INCONFERIBILITÀ - INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI AMMINISTRATORI

| | |
|--------------------------|---|
| Normativa di riferimento | d.lgs. 39/2013 Piano Nazionale anticorruzione (PNA) Determinazione Anac 1134/2017 |
| Azioni da intraprendere | I membri del C.d.A. ed il Direttore, all'atto della nomina, devono rilasciare un'autocertificazione, circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità e provvedere nel corso dell'incarico al rilascio della dichiarazione annuale sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. La relativa dichiarazione è conservata in originale agli atti dell'azienda |
| Misure di controllo | Si prevede verifica con cadenza annuale entro il primo trimestre di ogni anno delle dichiarazioni di incompatibilità ed inconferibilità. |
| Soggetti responsabili | Direttore e C.d.A. |
| Termine | Relazionare in merito nell'ambito della relazione annuale |

SCHEDA MISURA M06

FORMAZIONE DI COMMISSIONI

Il PNA, in attuazione dell'articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 190 del 2012, ha previsto che siano impartite direttive interne al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni di gara e concorso nonché nell'assegnazione della responsabilità del procedimento.

Riguardo ai conflitti di interesse in capo ai componenti della commissione di concorso e di

gara, si richiamano altresì le indicazioni fornite da ANAC con Delibera n. 25 del 15 gennaio 2020.

| | |
|--------------------------|---|
| Normativa di riferimento | Piano Nazionale anticorruzione (PNA) Art. 35 D.Lgs. 165/2001 |
| Azioni da intraprendere | Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa per: - membri commissioni - RUP |
| Soggetti responsabili | Soggetti di cui alle lettere a) e c) dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2011 sopra richiamato; Direttore per acquisizione delle autocertificazioni di cui al precedente punto; nel caso in cui la suddetta autocertificazione sia richiesta al Direttore, essa viene sottoposta a controllo da parte dell'ufficio. |
| Termine | Relazionare al C.d.A. in caso di episodi rilevanti |
| Note: | Misure comuni ai livelli di rischio individuati dal presente Piano con riferimento al conferimento di incarichi esterni, affidamenti di lavori, servizi e forniture e gestione del personale |

SCHEDA MISURA M07

ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).

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

| | |
|--------------------------|--|
| Normativa di riferimento | Art. 53 comma 16 ter d.Lgs. 165/2001 Piano Nazionale anticorruzione (PNA) Determina ANAC 1134/2017 |
| Azioni da intraprendere | Verificare nella procedura di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture che l'affidatario non abbia stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma. Per i dipendenti che abbiano avuto poteri autoritativi o negoziali, per conto dell'ente, obbligo al momento della cessazione del servizio di sottoscrivere una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage |
| Soggetti responsabili | Direttore |
| Termine | Relazionare al C.d.A. in caso di episodi rilevanti |
| Note: | Misura comune ai livelli di rischio individuati dal presente Piano con riferimento al conferimento di attività di assunzione e conferimento incarichi esterni. |

SCHEDA MISURA M08

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

La tutela del dipendente che segnala illeciti consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano le violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del d. lgs. 24/2023.

La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo, dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza.

Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente, è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.

E' necessario evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Sul punto, occorre segnalare la recente entrata in vigore del d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del

Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, le cui disposizioni hanno acquisito efficacia a far data dal 15 luglio 2023.

Con delibera n. 311/2023 l'ANAC ha adottato le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”

La norma si preme di far sì che i dipendenti che segnalano episodi di illegittimità siano tutelati dall'ente rispetto ad ogni forma di mobbing.

Al momento, la procedura di segnalazione degli illeciti, nel rispetto delle misure di tutela del segnalante sopra indicate, viene gestita dal RPCT.

A tutela dei dipendenti dell'Azienda denuncianti, viene garantito che alla casella di posta elettronica indicata sotto, abbia accesso esclusivamente il RPCT.

La segnalazione può essere indirizzata al RPCT, mediante invio per posta elettronica all'indirizzo: direttore@sanvincenzoservizi.it.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che provvede, nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, a compiere ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il Responsabile avvia, senza ritardo, le istruttorie relative alle segnalazioni ricevute, provvedendo alla definizione delle stesse entro il termine di 30 giorni dalla loro ricezione.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

- il presidente del Consiglio di Amministrazione, per l'acquisizione di ulteriori elementi istruttori e per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria, l'ANAC o la Corte dei Conti per profili di rispettiva competenza.

Il RPCT rende noto il numero delle segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, garantendo l'anonimato.

Ove la segnalazione riguardi il RPCT deve senza indugio, inoltrare tale segnalazione al

C.d.A. per l'istruttoria e la valutazione di conseguenza.

| | |
|---------------------------|---|
| Normativa di riferimento: | Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) Determinazione Anac 24/2023 Direttiva europea whistleblowing Delibera ANAC 311/2023 Codice di comportamento Delibera n. 311/2023 ANAC |
| Azioni da intraprendere: | Gestione delle eventuali segnalazioni pervenute, secondo la procedura prevista con Delibera ANAC 311/2023 che prevede la presentazione della segnalazione accedendo all'apposita piattaforma informatica WhistleblowingPA |
| Soggetti responsabili: | RPCT/C.d.A. |
| Termine: | Relazionare in merito nell'ambito della relazione annuale al PTPCT |
| Note: | misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano |

SCHEDA MISURA M09

FORMAZIONE

La legge n. 190 del 2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Il PNA 2019 sottolinea l'importanza della formazione, rilevando inoltre la necessità che essa sia effettuata in maniera pratica, con il coinvolgimento del personale.

Nel corso del triennio 2024-2026, salvo migliore specificazione, verranno effettuate le attività di formazione ed aggiornamento sulle seguenti tematiche:

- Contrattualistica pubblica - nuovo Codice dei contratti;
- Attività formativa specifica su anticorruzione.

| | |
|---------------------------|---|
| Normativa di riferimento: | articolo 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c). 11 l. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) |
|---------------------------|---|

| | |
|--------------------------|--|
| | Art. 15 d. lgs. 36/2023 |
| Azioni da intraprendere: | formazione nelle materie sopra indicate |
| Soggetti responsabili: | Direttore/RPCT |
| Termine: | Nell'ambito della Relazione annuale al PTPCT |
| Note: | misura comune a tutti i livelli di rischio |

SCHEDA MISURA M10

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Non viene attualmente operata alcuna misura di rotazione all'interno dell'azienda, in considerazione della ridotta dimensione aziendale.

L'azienda valuta l'attuazione di misure alternative che sortiscano analogo effetto nei processi e nelle aree ritenute più a rischio corruttivo, compatibilmente con le esigenze organizzative e le proprie dimensioni, quali in particolare la cd. "segregazione delle funzioni", per i procedimenti di cui alle aree di rischio mappate, tramite una verifica ex post del Direttore sull'operato degli uffici, ad esempio in materia di affidamento di contratti pubblici e di selezione del personale (ad es., predisposizione della documentazione da parte degli uffici e obbligatoria verifica del Direttore prima della pubblicazione e/o dell'inoltro della richiesta di preventivo etc.), nonché prevedendo modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività tra i dipendenti, evitando l'isolamento delle mansioni.

Per quanto concerne la rotazione straordinaria invece, il R.P.C.T. dispone, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari con condotta di natura corruttiva.

Il provvedimento verrà adottato nel termine di 15 giorni dalla conoscenza del procedimento, in relazione a fattispecie di reato comprese tra i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale.

È una misura di carattere cautelare tesa a garantire che, nell'area in cui si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o corruttivo, siano attivate le misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Il personale sospettato di condotta di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, dovrà essere assegnato ad altro servizio.

Nel caso la circostanza riguardi il Direttore, il C.d.A. deciderà in merito.

| | |
|---------------------------|--|
| Normativa di riferimento: | Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) Determinazione Anac 1134/2017 |
| Azioni da intraprendere: | Predisposizione di direttive o specifiche disposizioni organizzative, volte ad individuare adeguate modalità di gestione dei processi aziendali, tenuto conto dei criteri sopra indicati |
| Soggetti responsabili: | Direttore |
| Termine: | Relazionare in merito nell'ambito della relazione annuale al PTPCT |
| Note: | misura comune a tutti i livelli di rischio |

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Piano deve essere aggiornato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della proposta presentata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e delle eventuali osservazioni presentate dal Revisore e dai cittadini.

Per quanto riguarda il monitoraggio, occorre distinguere le due tipologie:

- a) monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione;
- b) monitoraggio sull'idoneità delle misure medesime.

Quanto al primo aspetto, la verifica sul rispetto delle disposizioni del Piano è effettuata, dal RPCT.

Quanto al secondo aspetto, il monitoraggio può avere altresì ad oggetto, periodicamente, l'idoneità delle misure previste e pianificate nel PTPCT. Ciò risulta necessario sia nel caso di sopravvenute modifiche organizzative o relative all'attività dell'ente sia, se del caso, in seguito a segnalazioni di illecito o altri fatti che manifestino l'idoneità di una o più misure previste dal piano. Il monitoraggio sull'idoneità delle misure ha la finalità di valutare l'adeguatezza e l'effettività del piano e di provvedere tempestivamente laddove necessario ad un riesame del piano medesimo.

TRASPARENZA

L'Azienda Speciale San Vincenzo Servizi ritiene la trasparenza un cardine imprescindibile

delle proprie politiche di prevenzione dei rischi corruzione.

Obiettivi

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono quelli di favorire la conoscenza dell'attività svolta dall'Azienda, anche attraverso forme diffuse di verifica del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, tipici di ogni P.A.

In particolare, gli obiettivi da perseguire, che devono essere immediatamente percepibili dalla collettività degli utenti che fruiscono dei servizi offerti dall'Azienda, riguardano:

- 1) la trasparenza, quale accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'azienda, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sulle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse;
- 2) la piena attuazione del diritto alla conoscibilità consistente nel diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare documenti, informazioni e dati pubblicati obbligatoriamente;
- 3) il libero esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati obbligatoriamente conoscibili qualora non siano stati pubblicati;
- 4) l'integrità, l'aggiornamento costante, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali dei documenti, delle informazioni e dei dati pubblici relativi all'attività e all'organizzazione amministrativa.

Tali obiettivi sono prioritariamente funzionali ad indirizzare l'attività dell'azienda e i comportamenti dei dipendenti e componenti del Consiglio di Amministrazione verso:

- A. elevati livelli di trasparenza delle attività e dei comportamenti di dipendenti e dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- B. lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione dei servizi erogati.

Attuazione della misura.

Il RPCT ha il compito di coordinare e di controllare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento di quanto contenuto nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

A tal fine il RPCT promuove e cura il coinvolgimento dei dipendenti delle diverse aree

dell'Azienda.

I compiti del Responsabile, come individuati dall'articolo 43 del d.lgs. 33/2013, sono quelli di verificare l'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità delle informazioni pubblicate.

L'Ente, prima di pubblicare dati e documenti contenenti dati personali, deve verificare la sussistenza di un obbligo di pubblicazione. Inoltre, la pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di un idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 (liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza; "responsabilizzazione" del titolare del trattamento) e che sussiste sempre il dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il RPCT riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con l'organismo di controllo, in merito agli eventuali inadempimenti e ritardi.

Il sito web istituzionale dell'Azienda è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'azienda garantisce un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le P.A. di riferimento, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha realizzato il sito internet istituzionale www.asanvincenzoservizi.it.

Per consentire un'agevole e piena accessibilità delle informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 sul sito web, nella home page, è riportata un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della sopra richiamata normativa.

L'allegato 1 alla delibera 1310, così come confermato dalla delibera 1134/17 Anac, disciplina la nuova struttura della sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" con l'indicazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione alla luce del d.lgs. 97/2016.

Il RPCT si avvale di referenti all'interno dell'Azienda con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'Azienda, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

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

Considerata la dimensione della struttura e le modalità di pubblicazione, attualmente non informatizzate, si ritiene adeguato stabilire che la pubblicazione dei dati, nel rispetto delle cadenze indicate nell'allegato alla delibera ANAC 1134/17, vada effettuata di norma entro 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettiva conoscenza e utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente".

L'azienda intende implementare strumenti alternativi e complementari a quelli già in essere sopra elencati, al fine di promuovere una maggiore pubblicità e conoscibilità delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

A tal scopo verranno utilizzati questionari e/o altri strumenti per la raccolta informazioni e "customer satisfaction".

Monitoraggio.

Il RPCT effettua il monitoraggio circa la correttezza dei dati pubblicati, la completezza dei medesimi alla luce della documentazione interna aziendale, e la tempestività della pubblicazione stessa.

Il sistema di monitoraggio prevede la verifica dell'attuazione delle iniziative previste nel PTPCT al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato al RPCT, che vi provvede costantemente.

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione della misura verrà attuato:

- nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa";
- attraverso appositi controlli a campione a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito all'accesso civico.

Per ogni informazione pubblicata si verificano l'integrità, il costante aggiornamento, la

completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'Azienda, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Per verificare l'esecuzione delle attività programmate, il RPCT effettua un monitoraggio costante relativamente all'attuazione della misura.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico (anche generalizzato)

A norma del novellato art 5 del d.lgs.33/2013, si distinguono due diversi tipi di accesso:

a) L'accesso civico in senso proprio, disciplinato dall'art.5 comma 1 d.lgs.33/2013, che riguarda l'accessibilità ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria in virtù di legge o di regolamento o la cui efficacia legale dipende dalla pubblicazione. Tali documenti possono essere richiesti da chiunque nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione;

b) L'accesso civico generalizzato, disciplinato dall'art.5 comma 2, per cui *“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5 bis”*.

Alle forme di accesso sopra descritte continua ad affiancarsi, essendo sorretto da motivazioni e scopi diversi, il diritto di accesso di cui alla L.241/90, come disciplinato dalla stessa legge; nonché il diritto di accesso di cui all'art. 43, d.lgs. 267/2000, riservato ai consiglieri del Comune di San Vincenzo.

A tali (ben) quattro modalità di accesso se ne affianca una quinta, ovvero quella di cui all'art. 53, d.lgs. 50/2016, inerente l'accesso alle offerte relative a una pubblica gara o a un pubblico affidamento.

Ambedue le forme di accesso di cui al d.lgs. 33/13 sopra evidenziate non sono sottoposte a nessuna limitazione relativa alla legittimazione soggettiva del richiedente, né ad alcun obbligo di specifica motivazione. In ogni caso l'istanza di accesso deve identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti o, quantomeno, gli elementi che li rendano facilmente identificabili; non sono pertanto ammesse richieste a carattere esplorativo o generiche, né sono ammissibili richieste per un numero manifestamente irragionevole di documenti, tali da comportare carichi di lavoro che compromettano il buon funzionamento dell'ente. Inoltre l'Azienda non è tenuta all'obbligo di rielaborazione dei dati ai fini dell'accesso, ma

solo a consentire l'accesso ai documenti nei quali siano contenute le informazioni già detenute o gestite dall'ente. Il rilascio di copia di documenti è subordinato al pagamento delle spese di riproduzione.

In un'ottica collaborativa nei confronti della cittadinanza, l'Azienda si impegna, ove possibile, a qualificare nel modo più favorevole per l'istante la richiesta di accesso formulata senza alcun riferimento a nessuna delle cinque modalità di accesso sopra evidenziate.

In caso di richiesta di accesso generalizzato, l'Azienda è tenuta a dare comunicazione ai soggetti controinteressati, ove individuati, secondo le modalità di cui al comma 5 dell'art.5 d.lgs.33/2013.

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, secondo le forme e modalità disciplinate dai commi 6 e ss. del citato art. 5.

L'accesso generalizzato può essere differito, negato o limitato solo con riferimento ai casi espressamente previsti dall'art. 5 bis del d.lgs 33/2013.