



Alto Calore Servizi S.p.A.

Sede in Avellino: Corso Europa, 41 - 83100
Capitale Sociale €. 27.278.037
Partita IVA- Codice Fiscale: n° 00080810641
Tel. 0825-7941 – fax 0825-31105 – <https://www.altocalore.it>



Prot.

Avellino

ALTO CALORE SERVIZI SPA

Avellino

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2023- 2025

A cura del

**Responsabile della prevenzione della corruzione e della
trasparenza**

INDICE

PREMESSA

I PARTE

Capitolo I

La società

La società e il modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/’01

Soggetti coinvolti a livello “locale” nella attuazione della disciplina di cui alla l. n. 190/12

Capitolo II

Contesto interno

Contesto esterno

Capitolo III

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza: procedura di redazione

La definizione degli obiettivi strategici

La mappatura dei processi e il nuovo sistema di gestione del rischio

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il controllo sull’ attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

II PARTE

La Trasparenza amministrativa

L’ Obiettivo strategico in materia di trasparenza

Privacy e riservatezza

Trasparenza e registro degli accessi

Entrata in vigore del PTPCT 2023- 2025

Premessa

Il presente documento è stato predisposto seguendo le indicazioni contenute nel nuovo PNA 2022-2024 approvato dall' ANAC con delibera n. 7-del 17 gennaio 2023, *oltre a recepire i contenuti della determinazione ANAC n. 1134/17 e le indicazioni contenute in tema di gestione del rischio nell' Allegato 1) al PNA 2019.*

All' uopo, la Società, in materia innovativa rispetto al passato, si è dotata di una nuova mappatura dei processi, che può essere considerata la cartina tornasole, dal momento che, tutti gli uffici hanno provveduto a rivedere le precedenti mappature e ad aggiornarle in base al nuovo criterio c.d. *“qualitativo motivazionale”*. *Del lavoro assolto da tutti i Responsabili, su impulso del RPCT, si dirà più avanti.*

CAPITOLO I

1.1 La società

Alto Calore Servizi SpA è una società costituita ai sensi dell'articolo 2325 e seguenti del Codice Civile, a totale capitale pubblico locale.

La Società *“ha per oggetto l'attività di controllo, trattamento, difesa e valorizzazione delle risorse idriche e, in particolare, l'impianto e la gestione del servizio idrico integrato, formato dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, accumulo, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili ed industriali, di fognatura e di depurazione delle acque reflue, così come definito dal D.L. gs. 152/2006 e successive modificazioni, nonché di tutte le attività connesse e collegate a detta gestione, ivi compresa la gestione e manutenzione, sia ordinaria, che straordinaria, delle reti, degli impianti e delle altre dotazioni patrimoniali connesse allo svolgimento del servizio”* (art. 4 dello Statuto).

Essa fu costituita il 13 marzo 2003, ai sensi dell'art. 115 del D.Lvo 18 agosto 2000, n. 267, e dell'art. 35, comma 8, della len. 448/2001, a seguito di trasformazione del Consorzio Interprovinciale Alto Calore di Avellino.

La sua durata è stabilita sino al 31 dicembre 2050.

Gli organi della società sono: l'Assemblea, l'Amministratore unico e il Collegio sindacale. (art.11 dello Statuto).

La Società può essere governata da un Amministratore Unico ovvero ove ricorrano specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa motivate dall'assemblea all'atto della nomina e sia consentito dalla normativa vigente - da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria dei soci e composto da tre membri (art.18 dello Statuto).

L'attuale Amministratore Unico di Alto Calore Servizi SpA è il Dott. *Michelangelo Ciarcia* eletto nel corso della Assemblea dei Soci *del 30 luglio 2018.*

L'attuale Collegio sindacale è composto da Collegio Sindacale, composto *di tre membri effettivi, compreso il Presidente, e due membri supplenti ovvero:*

dott. Mario Orrei - Presidente

dott.ssa Rossella Santoro - componente

dott. Michele Andreone – componente.

I dati relative ai sopra citati componenti sono rinvenibili alla pagina del sito:

https://www.altocalore.it/html/html_chi_siamo/organi_societari.aspx

I soci di Alto Calore Servizi SpA al 31 dicembre 2022 sono 127 delle quali 96 appartenenti alla Provincia di Avellino e 31 alla Provincia di Benevento.

1.2 La società e il modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/01

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 97/16 di riforma della legge 190/12 e del d.lgs. n. 33/13 è stato riformulato l'ambito soggettivo di applicazione della normativa, come risulta dall'art 1 c. 2 bis della L. n. 190 /12 e dall'art 2 bis del d.lgs. n. 33/13, oltre al fatto che importanti disposizioni sono state, poi, introdotte con il d.lgs. n. 175/16, recante il c.d. Tusp, cui il dlgs. n. 33/13 fa rinvio per la definizione di società in controllo pubblico, quotate e in partecipazione pubblica.

Tali innovazioni normative, hanno portato l'Autorità ad aggiornare la determinazione n. 8/15 oggi sostituita dalla linea guida n. 134/17, ma hanno al tempo stesso, imposto alle società menzionate e agli enti privati in controllo pubblico, una scelta tra l'adozione di una c.d. sezione anticorruzione nel MOG ex 231/01 e l'adozione di un documento unitario che in luogo del piano contenga le misure di prevenzione della corruzione.

Una distinzione suggerita dalla linea guida n. 8/15 e confermata dalla recente linea guida n. 1134/17 è quella relativa **alle società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica non di controllo**; distinzione non meramente formale, ma che determina in modo differenziato l'applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle amministrazioni all'interno delle due diverse tipologie di società.

Tuttavia, le società pubbliche e le Pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs. n.231/2001, sebbene finalizzate alla prevenzione dei reati all'interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze.

Non a caso, in particolare :

a) per il D.lgs. n. 231/01 assumono rilevanza i reati-presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, mentre per la L. 190/2012 assumono rilevanza anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, *tout court*, la corretta amministrazione e, quindi, anche l'immagine esterna della Società, dalla commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità;

b) la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", *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 12/2015 dell'ANAC).*

I reati presi in considerazione dalla l. 190/12 costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società c.d. pubbliche; ovviamente per le società nelle quali il rapporto con il servizio

pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A., sia per il verosimile coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti.

Il presente PTPCT 2023-2025 prende le mosse da una scelta fatta a monte dalla società Alto Calore spa di adottare un documento unitario della disciplina recante una nuova strategia anticorruptiva che mantiene una sua autonomia rispetto al MOG 231 adottato dalla società.

1.3 Soggetti coinvolti a livello locale nella attuazione della disciplina di cui alla l. n. 190/12

Unitamente al RPCT, sono deputati all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione i seguenti soggetti istituzionali ovvero:

❖ L' amministratore Unico:

- designa e nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT)
- *“definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”* (art. 1, comma 8 della Legge n.190/2012, come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g) del d.lgs. 97/2016.
- Adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del RPCT

All'interno della Società la figura di Amministratore unico anche quale Direttore della Società è ricoperto dal Dott. Michelangelo Ciarcia la cui posizione è resa pubblica in Società Trasparente al link: [https://www.enti33.it/\(S\(re30uzwewucuv0ibnorling1\)\)/ALTOCALORE/Home/List?TipoScheda=47&sysName=OrganiDiIndirizzoPoliticoAmministrativo](https://www.enti33.it/(S(re30uzwewucuv0ibnorling1))/ALTOCALORE/Home/List?TipoScheda=47&sysName=OrganiDiIndirizzoPoliticoAmministrativo)

❖ Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il ruolo e la funzione del RPCT, declinati nella Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 è assolto attualmente dall'ing. Carmine Melillo

L'ing. Melillo rispetta i requisiti di *onorabilità, moralità ed indipendenza e come tale idoneo a ricoprire la carica di RPCT. Gode di autonomia ed indipendenza in quanto soggetto apicale e come tale idoneo a coordinare le attività in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.*

Compiti e poteri del RPCT

Alla luce della delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge i seguenti compiti:

- predispone il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV, o organismo con funzioni similari, le “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività ivi individuate.

❖ **I Quadri i quali sono tenuti a:**

- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

❖ **L' organismo indipendente di valutazione:**

- Verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico- gestionale e che nella valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all' anticorruzione e alla trasparenza; (art 43 e 44, d.lgs. n. 33/13).
- Esprimono parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall' Ente (art 54 c. 5, d.lgs. n. 165/200)
- Comunica all' ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, attestando gli obblighi di pubblicazione sulla base della griglia adottata dall'ANAC con precipua delibera annuale.

L'Ente, giusta Determinazione n. 392/2020, è dotato di un OIV composto dai signori:

Dott.ssa Rossella SANTORO

Dott. Mario OREI

Dott. Michele ANDREONE

❖ **Tutti i dipendenti:**

- Osservano le misure contenute nel PTPCT;
 - Segnalano le situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro
- ❖ Segnalano casi di personale conflitto di interessi nel rispetto delle previsioni contenute nel Codice di Comportamento

❖ **I consulenti e collaboratori**

- Osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento

Capitolo II

Il contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità di un ente pubblico o pubblica amministrazione

Il contesto interno della società si caratterizza per la presenza in dotazione organica di n. 232 dipendenti e n. 9 dirigenti, secondo la rilevazione effettuata in seno alla Relazione annuale alla data del 31.12.2022.

Per agevolare la comprensione della dimensione interna, di seguito si riporta la macrostruttura *visibile al link*: [https://www.enti33.it/\(S\(hh1a2mwjqzhadyiekyepkrxh\)\)/ALTOCALORE/DocDownload/DocDownloadPartial/62351?NomeCampo=IDDOCUMENTO](https://www.enti33.it/(S(hh1a2mwjqzhadyiekyepkrxh))/ALTOCALORE/DocDownload/DocDownloadPartial/62351?NomeCampo=IDDOCUMENTO)

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo. Per l'analisi del fenomeno, quindi, sulla scorta di quanto consigliato anche dall'ANAC, si fa riferimento a quanto previsto dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" 2020 disponibile al seguente link:

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf, pag. 23.

Le attività svolte dalla Società verso l'esterno, anche in ragione del difficile contesto esterno, evidenziano una certa appetibilità che trova nella struttura i giusti anticorpi di prevenzione per reprimerla, nei limiti ovviamente delle attività assolate in materia di prevenzione della corruzione

Capitolo III

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza : procedura di redazione

Per l'aggiornamento del Piano è stata seguita, una procedura aperta alla partecipazione di interlocutori interni ed esterni all'amministrazione. *Il Piano è stato pubblicato sul sito della Società dal giorno 14 marzo 2023 al 24 marzo 2023.*

Nel termine assegnato Non sono /sono pervenute osservazioni

All'atto della pubblicazione in Trasparenza, il Piano è stato inviato anche ai responsabili dei Settori per ricevere eventuali integrazioni. Non sono/sono pervenute osservazioni.

La definizione degli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT".

L'ANAC, per la prima volta, con la deliberazione n. 831/2016, ha raccomandato proprio agli organi di indirizzo di prestare "particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione". Tale impostazione è stata confermata nei successivi PNA e quindi anche nel PNA 2019.

Sono stati, per i motivi esposti fissati i nuovi obiettivi strategici da parte dell'organo di indirizzo politico con Determinazione dell' AU n.42 del 2702/2023, di seguito richiamati :

- ***Anticorruzione***: Introduzione in seno agli atti gestionali della dichiarazione di insussistenza dei conflitti di interessi e verifica a campione previa acquisizione dichiarazione ex art. 6 del DPR n. 62/2013
- ***Trasparenza***: implementazione del flusso delle informazioni in ST e verifica a campione dello stato delle pubblicazioni

La mappatura dei processi e il nuovo sistema di gestione del rischio

L'adozione del PTPCT è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

In materia di mappatura del processo, la società in senso innovativo rispetto al passato, ha proceduto ad effettuare una nuova mappatura in base ai principi recati nell'Allegato 1 al PNA 2019 e alle indicazioni contenute nel nuovo PNA 2022- 2024.

Per "*gestione del rischio*" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione.

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPC è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla: individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura; identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Risulta, allora, indispensabile, l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio.

Il processo di gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

1. Mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
2. Valutazione del rischio per ciascun processo;
3. Trattamento del rischio

Per mappatura dei processi si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A. Essa è riportata in unica griglia nella parte III del presente documento, insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che la Società intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione.

Dopo aver identificato i processi, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: *l'identificazione, l'analisi e la ponderazione*

L'identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. L'identificazione del rischio è stata fatta considerando il processo nel suo complesso, per cui andando a valutare gli eventi di natura corruttiva ad esso collegati.

L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti ***fattori abilitanti della corruzione***. Per tali si intendono quei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, la cui valutazione, in ordine alla loro esistenza è rimessa ad una scelta discrezionale dell'ente. Di seguito se ne riportano alcuni indicati dall'ANAC nel PNA 2019: *assenza di misure trattamento del rischio, mancanza di trasparenza, eccessiva regolamentazione, scarsa chiarezza normativa, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità del processo da parte di pochi o di un 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 e amministrazione etc..*

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, la cui valutazione è rimessa all'ente.

Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio

L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività, alla luce di fattori abilitanti e di indicatori.

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nell'Allegato 1 al PNA 2019, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi vanno tradotti operativamente in ***indicatori di rischio*** (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano gli indicatori utilizzati nella c.d. mappatura dei processi

- 1) Discrezionalità: il processo è discrezionale?
- 2) Rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente?
- 3) Valore economico: qual è l'impatto economico del processo?
- 4) Impatto organizzativo: il processo richiede la collaborazione di più uffici o amministrazioni?
- 5) Impatto economico: nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti o sentenze di risarcimento del danno in favore dell'ente per la medesima tipologia di evento corruttivo descritto?
- 6) Numero di procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti.
- 7) Esiti dei controlli effettuati dall'Amministrazione sulle proprie attività;
- 8) Grado di accentramento del processo decisionale in capo alla persona apicale.
- 9) Grado e livello di formazione dei dipendenti.

- 10) Grado di responsabilizzazione interna.
- 11) Grado di efficienza raggiunta sulla base del grado di soddisfacimento dell'utenza esterna.
- 12) La trasparenza del procedimento e dei dati pubblicati.

Una volta definiti gli indicatori, a ciascun indicatore dovrà essere assegnato un valore compreso tra

**“Basso
Medio
Alto”**

e la misurazione del valore attribuito a ciascun criterio consentirà di svelare il livello di esposizione a rischio del processo mappato.

Una volta dato il giudizio sintetico motivazionale sul livello di esposizione a rischio dei processi, per ciascuno di essi vanno indicate le misure che si intendono attuare.

La ponderazione del rischio

Tale fase ha l'obiettivo di stabilire:

- Le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- Le priorità di trattamento dei rischi,

Il Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- *“Misure comuni e obbligatorie”* o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);
- *“Misure ulteriori”* ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel PTPCT.

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Misura Generale (M01) – Codice di comportamento

Il **D.P.R. 62/2013** “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare sia in servizio sia fuori servizio.

L'art. 54 del **D.lgs. 165/2001**, ha infatti previsto l'adozione di un codice utile ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, è fonte di responsabilità disciplinare ma, molto spesso, tali comportamenti costituiscono fattispecie sanzionabili anche dal punto di vista civilistico, amministrativo e penale.

Le previsioni del D.p.r. 62/2013, come noto, sono poi integrate e specificate dai codici di comportamenti adottati dalle singole amministrazioni. Con le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha stabilito che le amministrazioni sono chiamate a definire con un proprio codice i doveri di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione e dei suoi procedimenti e processi decisionali, così da rafforzare il rispetto dei doveri costituzionali, il recupero dell'effettività della responsabilità disciplinare e del collegamento con il sistema intero di prevenzione della corruzione.

Del pari ha fatto presente che l'approvazione di Codici meramente riproduttivi di quello generale equivale alla omessa adozione, (delibera ANAC n. 689/2020) e, al tempo stesso, è elusiva delle disposizioni di legge”, senza la individuazione di quegli elementi effettivi di integrazione, che avrebbero poi portato ad una differenziazione degli stessi Codici adottati dalle varie amministrazioni.

Nell'anno 2022, con Determinazione dell'AU n.287 del 30/12/2022, la società ha provveduto ad approvare il nuovo Codice di comportamento dell'Ente adeguato alla nuova disciplina del cd. Decreto PNRR 2, (DL n. 36/2022 conv. nella L. n. 79/22).

Il codice è pubblicato al link:

[https://www.enti33.it/\(S\(szu2110xamxxkocjSubheqz\)\)/ALTOCALORE/SchedaGenerica/Detail/15444?TipoScheda=229](https://www.enti33.it/(S(szu2110xamxxkocjSubheqz))/ALTOCALORE/SchedaGenerica/Detail/15444?TipoScheda=229)

Il Codice è lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In attuazione di quanto previsto dal decreto legge cosiddetto 'Pnrr 2' (D.L. n. 36/2022) è stato dato il via al regolamento recante le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il nuovo documento modifica il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e introduce il vademecum per chi lavora nelle PA. La norma era stata già modificata con il Decreto PNRR 2 dal precedente Governo. Poi, nel Consiglio dei Ministri del 1° dicembre 2022, sono arrivate altre novità in linea con gli elementi costitutivi della Milestone MIC1-58, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), di riforma della Pubblica amministrazione. La riforma deve essere conclusa entro la scadenza del 1° semestre del prossimo anno, ovvero entro il 30 giugno 2023.

Tuttavia, in virtù dell'approvazione in seno al CDM del 1 dicembre 2022 della modifica al DPR 62/2013, che verrà recepita presumibilmente entro il 30 giugno 2023, la società si riserva un adeguamento del codice alla nuova normativa entro 120 giorni dalla approvazione del nuovo decreto.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: aggiornamento del codice di comportamento alla luce della riscrittura del DPR n. 62/13 recante la disciplina generale entro 120 dalla sua approvazione a cura del RPCT.

Anno 2024: attivazione di percorsi formativi sull'etica pubblica e comportamento etico per il personale dipendente

Anno 2025: implementazione della misura in rapporto agli esiti dell'anno 2024.

Misura Generale (M02) – il monitoraggio delle situazioni di conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 e l'art 6 bis della l. n. 241/'90 prevedono l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

In attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, ed art. 6bis della legge 241/90 è **inserita in ogni determina la seguente clausola di stile:** *"il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 in relazione al citato procedimento e della Misura M03 del PTPCT 2023- 2025"*

In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede la comunicazione dei rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. L'art. 7, invece, del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: Inserimento di una clausola di stile sul conflitto di interessi ricavabile dall'art 6 bis della l. n. 241/'90 in tutte le determine e nelle determinazioni dell'AU. Obbligo per il Direttore/AU e i quadri di comunicare i rapporti di debito e credito degli ultimi tre anni entro il 30 giugno e verifica su 2 dichiarazioni pervenute scelte tramite sorteggio entro il 30 novembre.

Anno 2024: conferma in parte della misura stabilita l'anno precedente e previsione della acquisizione delle dichiarazioni relativi ai rapporti di debito credito pure per i responsabili di procedimento. Verifica su 5 dichiarazioni pervenute tramite sorteggio entro il 30 novembre. Verifica anche sui rapporti fino al sesto grado in linea con le previsioni di ANAC di cui alla Delibera n. 63/2023.

Anno 2025: predisposizione di nuovi moduli per consentire la dichiarazioni sul conflitto di interessi, non solo per il personale dipendente alla luce della disciplina sopravvenuta in materia, ma pure per i consulenti nominati, come prevede la delibera ANAC n. 1054/20. Verifica su 7 dichiarazioni pervenute tramite sorteggio entro il 30 novembre.

Misura Generale (M03) – Whistleblowing.

Con l'avvento della L.179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, il legislatore ha posto attenzione all'istituto del "whistleblowing" di origine anglosassone, istituto deputato all'emersione di fatti di reato interni alla Pubblica amministrazione. Per garantire maggiore tutela del segnalante, è stata rivista la disciplina per chi segnala fatti di reato ed è stato ulteriormente inasprito il comportamento omissivo del RPCT deputato all'attivazione delle azioni a tutela del segnalante anonimo, la cui disciplina di legge è riportata all'art.54 bis del D.Lgs n. 165/2001.

La disciplina attuativa è stata di recente rivista nell'alveo della Delibera Anac n. 469/2021.

Quando la segnalazione ha ad oggetto condotte del RPCT, dovrà essere inoltrata direttamente all'ANAC utilizzando il Modulo presente sul sito ANAC reperibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, tramite piattaforma o consegna a mano presso il

protocollo generale dell'Autorità.

Nell'anno 2023, al fine di recepire i contenuti della L.179/2017 che prevede la necessità di avvalersi di due canali di cui uno digitale, la società aderirà alla piattaforma gratuita di Transparency international denominata "WhistleblowingPA", al contempo adotterà un modulo cartaceo che renderà noto in Amministrazione Trasparente per tutti coloro che intendessero segnalare condotte di cattiva amministrazione dell'Ente.

Il 10 marzo 2023 è stato finalmente approvato il decreto legislativo che ha recepito la direttiva comunitaria in materia, per cui la società si riserva, visto e considerato che la nuova disciplina entrerà in vigore il 15 luglio, di adeguare la misura al nuovo contesto normativo entro 120 dalla entrata in vigore del precitato decreto.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: accreditamento presso piattaforma whistleblowingPA e invio di una comunicazione a tutti gli uffici contenente il link per accedere alla piattaforma

Anno 2024: Adozione di direttiva ad hoc al fine di creare un adeguato coordinamento anche alla luce del MOG adottato dalla società

Anno 2025: attivazione di percorsi formativi sui temi della legalità e sulla l. n. 179/17 con finalità di approfondire la disciplina nazionale ed europea in materia

Misura Generale (M04) – Inconferibilità ed incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/13

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.lgs. n. 39/13), intendendosi per "**inconferibilità**" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o di vertice amministrativo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; per "**incompatibilità**" si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Con Atto di segnalazione dell'ANAC n. del 18.gennaio 2017, i destinatari del decreto sono "**coloro che ricoprono gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico**", di cui all'art.1, co. 2 lett. 1), del D.lgs. n. 39/2013, **allorquando sono investiti di deleghe gestionali dirette e il riferimento è agli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili**

Con Delibera n. 833/2016 l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi dello stesso tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

Per tali motivi, nel caso particolare delle società pubbliche, per gli incarichi di Amministratore (Presidente con deleghe gestionali dirette), come definiti dall' art 1 c. 2 lett. 1), le condizioni ostative al conferimento sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/13 e cioè

- Art 3, co. 1, lett. d)
- Art. 4, co. 1, lett. b)
- Art. 7, co. 1 lett. c),

Per i Dirigenti, le condizioni ostative al conferimento stabilite dal D.lgs. 39/13 sono:

- Art 3 c. 1 lett. c)
- Art. 4,
- Art. 7

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt.:

- 9, co. 2, relativo all' incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali.
- 11, co 2, relativo all' incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di un ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali.
- 13 del d.lgs. n. 39/13 relativo all'incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali o locali.

Le situazioni di incompatibilità per i dirigenti sono indicate negli artt:

- L'art 12, relativo all' incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- l'art. 9, relativo all' incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall' art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale, *“Gli amministratori della società in controllo pubblico non possono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza”*.

Tra le misure messe in atto dalla società , in senso innovativo rispetto al passato, per dare concreta attuazione al decreto, si segnala l'adozione di modulistica ad hoc che verrà richiesta ai destinatari della normativa all'atto del conferimento dell' incarico, come condizione legale di efficacia del contratto e annualmente entro il 30 luglio al fine di verificare l' insorgere di situazioni di incompatibilità.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: Acquisizione dichiarazioni da parte dei destinatari del precitato decreto su modulo all'uopo predisposto entro il 30 maggio 2023 e verifica su almeno 1 dichiarazione acquisita entro il 30 luglio.

Anno 2024: Acquisizione dichiarazioni entro il 30 maggio 2024 e verifica su almeno 2 dichiarazioni acquisite

Anno 2025: implementazione della misura in rapporto agli esiti del 2024

Misura Generale (M05) – il divieto di pantouflage

Attività successiva alla cessazione del rapporto. Il pantouflage.

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. “incompatibilità successiva” (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, con cui è stato

previsto che “i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, 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”.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell’incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l’incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all’interno dell’amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica:

- a) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, individuate all’art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, che abbiano sottoscritto l’atto o anche solo partecipato al procedimento;
- b) ai soggetti titolari di incarichi di cui all’ art. 21 del d.lgs. 39/2013 , in particolare **Amministratori Unici, Presidenti di CDA e Direttori Generali, in quanto muniti di poteri gestionali**;
- c) ai soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico e l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro autonomo di collaborazione.

La violazione del divieto di pantouflage, comunque accertato, comporterà:

- 1) la nullità dell’incarico conferito e/o del contratto concluso;
- 2) l’esclusione dalle procedure di affidamento;
- 3) il divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni per tre (3) anni;
- 4) l’obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell’affidamento illegittimo.

L’Anac, nel PNA 2022, ha dedicato particolare attenzione evidenziando a tal proposito l’adozione di una specifica Linea Guida allo scopo di disciplinarne le modalità attuative ed a cui la Società si atterrà con l’adozione delle relative contromisure.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: predisposizione di una nota ad hoc per sensibilizzare il personale sul rispetto della misura e di una nuova modulistica per l’operatore economico che partecipa alle gare e per i soggetti che ricoprono una delle cariche di cui all’art. 21 del D.lgs.39/2013

Anno 2024: avvio di un monitoraggio con cadenza semestrale sulle dichiarazioni acquisite 30 giugno e

30 novembre. Adozione di direttiva da parte del RPCT attuativa della L.G. ANAC.

Anno 2025: implementazione della misura per sopravvenute modifiche normative

Misura Generale (M06) – Il patto di integrità

I Patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

E' uno strumento negoziale che integra il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Di qui, la precisazione dell'ANAC nel PNA 2019, in ordine al fatto che i patti di integrità *potrebbero* essere utilizzati per rafforzare alcune prescrizioni, in particolare, costringere i privati al rispetto dei codici di comportamento dell'ente, del divieto di pantouflage e della disciplina sul conflitto di interessi

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con **la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi** nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'ANAC ha, infatti, suggerito l'inserimento nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente alla dichiarazione originaria. È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei patti di integrità, "sanzioni" a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Al fine di elevare l'asticella della prevenzione della corruzione, nel corso dell'anno 2023 verrà adottato un patto di integrità a cura dell'ufficio contratti con la condivisione da parte di tutti i responsabili e previa consultazione pubblica.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: Adozione del patto di integrità in linea con la legge spazza- corrotti e le linee guida ANAC n. 15/2019 a cura dell'ufficio contratti entro il 30 ottobre 2023.

Anno 2024: Avvio di monitoraggio sull'attuazione della misura tramite verifica a campione a cura del RPCT, le cui risultanze saranno incluse nella relazione annuale

Anno 2025: implementazione della misura per sopravvenute novità normative

Misura Generale (M07) – La formazione del personale

La legge n. 190/2012 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.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016).

Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del DL 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna –

Deliberazione n. 276/2013 (ex multis Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012).

Cronoprogramma triennio.

Anno 2023: *Programmazione di almeno 2 giornate formative* sulle novità che hanno interessato, il codice di comportamento, l'istituto del whistleblowing, la tutela dei dati personali.

Anno 2024 *implementazione* alla luce di un quadro normativo che è destinato a mutare in tempi brevi con la previsione di almeno 3 giornate formative.

Anno 2025 si implementerà la misura in rapporto alle novità normative sopravvenute

Misura Generale (M08) – La rotazione ordinaria del personale

La rotazione *ordinaria* del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. *La rotazione ordinaria, oggetto di previsione legislativa che come tale è obbligatoria, non va confusa con l'ordinaria riorganizzazione degli uffici facoltà rimessa all'Organo di indirizzo politico al fine di garantire l'efficienza degli uffici e che risponde a logiche totalmente diverse.*

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: Avvio di un monitoraggio a cura di tutti i Responsabili da consegnare al RPCT entro il 30.11.2023 sulle modalità alternative di segregazione delle funzioni e delle attività da svolgere.

Anno 2024: Condivisione, con atto organizzativo dell'Amministratore unico, di best practices rinvenienti dal monitoraggio dell'anno 2023 volte ad operare nello svolgimento delle attività.

Anno 2025: *monitoraggio da parte dell'ufficio personale delle risorse umane suscettibili di riassegnazione ad altri uffici.*

Il Monitoraggio sull' attuazione e l' idoneità delle misure. Il Riesame

Il monitoraggio ed il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del Piano.

Il monitoraggio ed il riesame sono due attività diverse anche se strettamente correlate.

Il **monitoraggio** è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il **riesame** è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il

funzionamento del sistema nel suo complesso.

Per il monitoraggio è necessario distinguere due sotto fasi:

- *Il monitoraggio di I Livello sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio di competenza dei Quadri e PO (Responsabili di settore e servizio);*
- *Il monitoraggio di II livello per la verifica dell'attuazione e idoneità delle misure di trattamento del rischio di competenza del RPCT.*

Il monitoraggio delle misure previste dal PTPCT, sarà effettuato su sollecitazione del RPCT, attraverso autovalutazioni dei quadri/ Dirigenti. La verifica successiva in capo al RPCT da cui si evincerà nel complesso lo stato di attuazione delle misure all'interno dell'Ente, si concluderà con la redazione del "Verbale di monitoraggio – Adempimenti del PTPCT 2023- 2025" da pubblicarsi in Società Trasparente. In senso innovativo rispetto al passato, verrà avviato a partire dall'anno 2023 un controllo a campione sull'attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione e trasparenza richiamate all'interno della mappatura dei processi ed indicate nell'alveo del presente documento programmatico. All'esito dei controlli, il RPCT riferirà , all' Amministratore Unico , la rilevazione di eventuali criticità e/o anomalie suscettibili di una opportuna valutazione.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2023 con redazione di verbale da pubblicarsi in ST sull'attuazione delle Misure anticorruzione recate nel Piano.

Anno 2024: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2024 con redazione di verbale da pubblicarsi in ST sull'attuazione delle Misure anticorruzione recate nel Piano.

Anno 2025: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2025 con redazione di verbale da pubblicarsi in ST sull'attuazione delle Misure anticorruzione recate nel Piano

II PARTE

La trasparenza Amministrativa e il c.d. criterio della compatibilità

Obiettivo strategico 2023

La riforma della normativa sulla trasparenza operata con il D.lgs. n. 97/2016, che ha modificato parte del D.lgs. n. 33/2013 e della L. 190/2012, ha introdotto in Italia un vero e proprio *Freedom of Information Act* (FOIA), in analogia a quanto fatto nei Paesi del Nord Europa ed anglosassoni, richiedendo un profondo ripensamento delle modalità operative e mettendo la trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione al centro della propria attività.

Sul punto, l'ANAC nella determinazione n. 1134/17 ha chiarito che l'art 2 bis del d.lgs. n.33/13 come modificato dal d.lgs. n. 97/16 aveva di fatto riscritto la disciplina sulla trasparenza, prevedendo anche per altri soggetti di natura pubblica e privata diversi dalle PP.AA, tra i destinatari della disciplina sulla trasparenza "in quanto compatibile".

La citata disposizione impone un vaglio di compatibilità delle disposizioni contenute nel decreto

trasparenza in relazione alla tipologia degli enti, tenendo in considerazione i tratti distintivi che ne caratterizzano la struttura.

Per i motivi esposti, sarà cura del RPCT effettuare delle verifiche straordinarie sulla società Trasparente, attività tra l'altro indicata come obiettivo strategico scelto dall'organo politico, a conferma del fatto che la società punta sulla trasparenza del suo operato. L'obiettivo infatti consiste nella "implementazione del flusso delle informazioni in ST e verifica a campione dello stato delle pubblicazioni"

Alla luce del nuovo Allegato 9 al PNA 2022 che ha difatti sostituito la Sezione bandi di gara e contratti anche per le Società, in disparte l'adeguatezza del sito internet, il RPCT effettuerà una verifica a campione solo sulla Sezione entro il 30.11.2023

Programmazione temporale

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2023 su almeno 3 Sezioni della Società Trasparente. Verifica della presenza della data di pubblicazione. Verifica extra ordinem solo sulla Sezione Bandi di gara e contratti entro il 30.11.2023.

Anno 2024: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2024 su almeno 5 Sezioni della Società Trasparente. Verifica della presenza della data di pubblicazione.

Anno 2025: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2025 su almeno 7 Sezioni della Società Trasparente. Verifica della presenza della data di pubblicazione.

I dipendenti deputati a garantire la pubblicazione sono i Dirigenti/quadri. Nel corso dell'anno verranno designati i referenti su indicazione dei Responsabili.-

Criteri di pubblicazione degli atti.

Tutti i documenti devono essere pubblicati in formato aperto, aggiornato e facilmente consultabile, nel pieno rispetto di quanto contenuto agli art. 6 e 7 del Dlgs 33/2013 e Codice dell'Amministrazione Digitale.

Privacy e riservatezza

Il popolamento della sezione Società trasparente avviene nel rispetto del provvedimento del garante per la protezione dei dati personali n. 243/2014 recante "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici ed altri enti obbligati", nonché nel rispetto della riservatezza e delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio.

Trasparenza e registro degli accessi

L'obbligo di attivazione di un registro degli accessi risale alla delibera ANAC n. 1310/2016 e alla Circolare n. 2/2017; in tale registro vengono pubblicate le istanze di accesso e gli esiti.

Il RPCT è tenuto a monitorare il rispetto della disciplina sull'accesso civico generalizzato, andando a verificare con cadenza semestrale quante istanze sono pervenute e i relativi esiti.

Il registro degli accessi è pubblica in Società Trasparente, sotto sezione "accesso civico" ed è visibile al seguente link:

Sarà cura della società, nella persona del RPCT ing. Melillo, adottare un nuovo Regolamento in materia di accessi che vada a recepire l'Ad. Plen. Del C.d.S. n.10/2020 entro e non oltre il mese di giugno 2023.

Entrata in vigore del PTPCT 2023- 2025

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2023/2025 entra in vigore il giorno successivo alla

sua pubblicazione in Società Trasparente e si ha per conosciuto da parte dei dipendenti e di tutti coloro che hanno rapporti diretti e/o indiretti con la società.

Avellino, 14 marzo 2023

IL R.P.C.T.
Ing. Carmine MELILLO