PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

TRIENNIO 2023-2025

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE OFFERTASOCIALE

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del n. 21 del 28 marzo 2023

PARTE I

1. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.1. INTRODUZIONE

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.

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 2023 – 2025, è stato stilato in ottemperanza 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.

Il processo di adozione del presente Piano è stato coordinato dal RPCT, con l'Organismo di Vigilanza dell'Azienda, che ha tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC e delle considerazioni espresse dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il presente documento, alla luce delle indicazioni ANAC contenute nel PNA 2022, avrà durata triennale e non saranno previsti gli aggiornamenti annuali ma solo una conferma delle previsioni stabilite nel PTPCT per ciascuna annualità di validità, se nel 2024 l'Azienda avrà alle proprie dipendenze meno di 50 dipendenti. Nell'ipotesi in cui siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti, siano stati modificati gli obiettivi strategici dell'Azienda, invece, si provvederà alla redazione di un nuovo PTPCT.

2. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL P.T.P.C.T.: I SOGGETTI CHIAMATI ALL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, RUOLI E RESPONSABILITÀ

2.1. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

Definizione o abbreviazione ai fini del presente documento	**Definizione o Normativa di riferimento**
P.T.P.C.T.	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
Organo amministrativo	Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda
Funzioni istituzionali	Le funzioni istituzionali svolte dall'Azienda
Codice Etico	Il codice etico adottato dall'Azienda
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente
RPCT	Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Azienda
RUP	Il Responsabile unico del procedimento
RASA	Il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante
ODV	Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001
RPD/DPO	Il Responsabile protezione dati
Azienda	Azienda Speciale Consortile Offertasociale

2.2. Il processo di elaborazione del PTPCT

Il presente Piano triennale è stato elaborato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del RPCT con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano all'interno dell'Azienda e viene posto in consultazione aperta al fine di valutare eventuali osservazioni o contributi da parte degli stakeholder. L'elaborazione e la predisposizione del P.T.P.C.T. da parte del RPCT è avvenuta in sinergia con l'Organismo di Vigilanza, per meglio condividere la mappatura dei processi e la previsione delle misure generali e specifiche anticorruzione.

Il presente Piano si articola in tre parti: la prima dedicata alle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio; la seconda alla programmazione delle attività attuative delle misure di carattere generale e la terza a quelle della misura della trasparenza.

Come base di partenza per la predisposizione del PTPCT, secondo la logica di miglioramento progressivo richiesta da ANAC, sono stati valutati gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, al fine di evitare la duplicazione di misure e l'introduzione di misure eccessive, ridondanti e poco utili.

2.3. I soggetti

2.3.1. L'organo amministrativo

Designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT). Adotta, entro il 31 Gennaio di ogni anno, salvo differimento disposto da ANAC, il PTPCT e i suoi aggiornamenti annuali. Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

In data 15 marzo 2022, l'Assemblea dei soci di Offertasociale, a norma di Statuto, ha nominato all'unanimità i sig.ri: Rossana Beretta, Paola Biella, Riccardo Calderini, Massimiliano Motta al ruolo di consiglieri del Consiglio di Amministrazione. Nella medesima seduta si è proceduto alla nomina di Karolina Perkmann al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è nominato per il triennio 2022-2025, con termine di mandato il 14 marzo 2025.

2.3.2. Il R.P.C.T.

Nome Cognome RPCT	Ruolo/funzione	Data deliberazione di nomina
Roberto Zini	Direttore	1 settembre 2022

Il RPCT nominato non si trova in situazione di conflitto di interesse rispetto all'attività svolta, ha avuto nel tempo un comportamento integerrimo e non è mai stato destinatario di provvedimenti sanzionatori da parte dell'ANAC e dell'Autorità giudiziaria. Nella delibera di nomina, pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente, sono indicati in maniera puntuale i suoi compiti e la durata dell'incarico nonché le annuali auto-dichiarazioni del RPCT in merito all'assenza di cause di incompatibilità e/o inconferibilità.

Nell'ipotesi in cui il RPCT non possa ricoprire il ruolo, l'Organo amministrativo dell'Azienda provvederà tempestivamente e, comunque entro 15 giorni dalla *vacatio* del ruolo, alla sua sostituzione, comunicando a tutti i dipendenti i riferimenti del sostituto nonché pubblicando la delibera di nomina ed i riferimenti del nuovo RPCT.

In ipotesi di assenza momentanea del RPCT l'Organo amministrativo provvederà tempestivamente e comunque entro 5 giorni dall'assenza a nominare in via temporanea il sostituto.

Il RPCT collaborerà attivamente con l'OdV al fine di attuare una concreta ed efficace integrazione dei due sistemi (L. 190/12 e D.Lgs. 231/01), anche per fornire tempestivamente segnalazioni sull'insorgenza di criticità, attraverso la definizione di incontri periodici finalizzati anche ad evitare duplicazioni di controlli e verifiche, sovrapposizioni di ruoli o mancanza di presidi.

I compiti del RPCT sono di seguito elencati:

a) in base a quanto previsto dalla L. 190/2012, il RPCT deve:

- coadiuvare l'organo di indirizzo politico-amministrativo ad elaborare la proposta di piano, che deve essere poi adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti anche sui temi dell'etica e della legalità;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con l'organo di indirizzo politico-amministrativo, l'eventuale possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi;

- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta, assicurarne la pubblicazione sul sito web istituzionale e trasmetterla all'organo di indirizzo politico;
- riferire sulla sua attività all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- gestire le richieste di riesame di accesso civico generalizzato;
- gestire le segnalazioni whistleblowing ricevute dall'Azienda;

b) in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013, il RPCT in particolare deve:

- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità;
- segnalare i casi di possibili violazioni all'autorità competente;
- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza;
- avviare il procedimento sanzionatorio ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità), come indicato dalle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016;

c) in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, il RPCT in particolare deve:

- porre in essere un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, ed eventualmente all'Autorità nazionale anticorruzione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico generalizzato con l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'art.43, c. 5, del d.lgs. 33/2013;

d) in base a quanto previsto dal d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 deve curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.

Le responsabilità in capo al RPCT: a fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede anche consistenti responsabilità in capo al RPCT individuate in particolare all'articolo 1 comma 12 e 14 a cui si rimanda, oltre che all'allegato 3 al PNA 2022.

2.3.3. I Dipendenti, i collaboratori esterni e i fornitori

I dipendenti e tutti i collaboratori esterni e fornitori a qualsiasi titolo, sono tenuti al rispetto delle direttive e delle prescrizioni contenute nel PTPCT.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti mantengono ciascuno il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Tutti i dipendenti, i collaboratori esterni e i fornitori pertanto sono tenuti alla conoscenza del presente Piano a seguito della sua pubblicazione sul sito istituzionale nonché alla sua osservanza e, per quanto di competenza, alla sua esecuzione.

Nei contratti con i dipendenti, i fornitori e i collaboratori esterni verrà inserita apposita clausola secondo cui il sottoscrivente dichiara di essere a conoscenza del PTPCT adottato dall'ente e si impegna a rispettarlo, prevedendo le conseguenze in ipotesi di violazione.

Tali soggetti devono altresì assicurare la propria collaborazione al RPCT segnalando le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel PTPCT e attraverso \il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate dal presente piano.

Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, L. 190/12, l'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle misure previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione, pertanto, prima dell'adozione definitiva del Piano triennale 2023-2025, il personale viene messo a conoscenza delle misure prescritte dal piano.

2.3.4. Stakeholders

Ai fini di sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del presente PTPCT, il documento adottato dal Consiglio di Amministrazione viene pubblicato sul sito web dell'ente all'atto della sua definitiva adozione.

In via generale, si evidenzia che il ruolo della società civile nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza assume rilievo sotto il duplice profilo di diritto e dovere alla partecipazione.

L'attivo coinvolgimento e la partecipazione consapevole della società civile sono richiamati in molte norme sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione di più alti livelli di trasparenza.

Uno dei principali obiettivi perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Negli scorsi anni gli stakeholders non hanno prodotto contributi e/o osservazioni.

3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

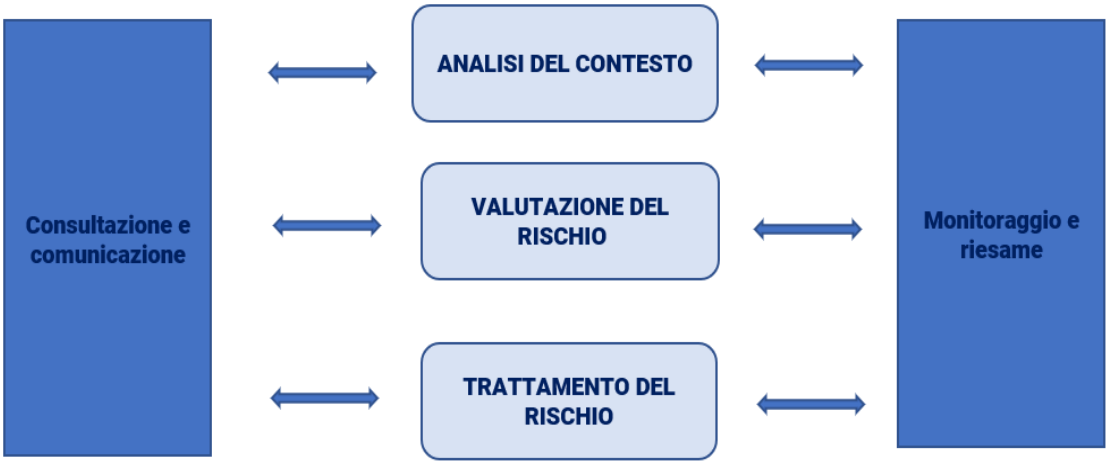
3.1. La metodologia di analisi del rischio

Il processo di gestione del rischio corruttivo è stato progettato ed attuato secondo le indicazioni contenute nell'allegato 1 al PNA 2019.

La principale finalità del processo di gestione del rischio corruttivo è quella di prevenire il verificarsi di eventi corruttivi ed è posta in essere attraverso la previsione di misure organizzative sostenibili per l'ente, favorendo il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa. Il processo di gestione del rischio si sviluppa seguendo una logica sequenziale e periodica al fine di favorire il continuo miglioramento del sistema. Le fasi centrali del sistema sono rappresentate nel diagramma seguente e sono: l'**analisi del contesto**, la **valutazione del rischio** e il **trattamento del rischio**.

A tali tre principali fasi si affiancano due ulteriori fasi trasversali: la **fase di consultazione e comunicazione** e la **fase di monitoraggio e riesame del sistema**.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi rappresentate nel seguente schema:



Ai fini della redazione del presente PTPCT è stata rivista anche la mappatura dei processi precedentemente elaborata al fine di verificare, alla luce del monitoraggio effettuato con cadenza periodica e del riesame, se le previsioni inserite fossero ancora attuali.

3.2. Analisi del contesto esterno

Nella fase di analisi del contesto l'ente ha acquisito le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia in relazione alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi ed in quale maniera possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo.

L'analisi del contesto esterno è stata svolta attraverso le seguenti attività: 1) acquisizione dei dati rilevanti, a partire dall'analisi del contesto territoriale elaborata nel vigente Piano di Zona; 2) interpretazione dei dati rilevati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Secondo le indicazioni dell'allegato 1 al PNA 2019 la scelta dei dati da utilizzare per realizzare l'analisi del contesto esterno deve essere ispirata a due criteri fondamentali:

a) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
b) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, dal momento che l'amministrazione dovrebbe reperire e analizzare esclusivamente i dati e le informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Contesto demografico

A gennaio 2021 il territorio di Offertasociale contava una popolazione complessiva di 227.211 abitanti, in leggero aumento rispetto all'anno precedente (dati istat https://demo.istat.it).

	01/01/2019	**01/01/2020**	**01/01/2021**
Popolazione residente dell'ambito Offertasociale	226.945 (+ 823)	226.048 (-897)	227.211 (+1163)
Ambito Vimercatese	184.026 (+ 598)	*183.203* *(-823)*	*183.927* *(+724)*
Ambito Trezzese	42.919 (+225)	*42.845* *(-74)*	*43.284* *(+439)*

La tabella seguente mostra la distribuzione della popolazione residente totale per fasce d'età al primo gennaio dei tre anni considerati (2019, 2020, 2021). Si notano i decrementi costanti della popolazione giovane (sotto i 19 anni), una diminuzione e un successivo aumento della popolazione adulta (tra i 20 e i 64 anni), mentre è evidente la crescita progressiva della popolazione anziana.

L'ultima riga della tabella riporta i dati dell'intera Lombardia; la comparazione consente di osservare che l'area su cui insiste Offertasociale presenta una situazione leggermente meno sbilanciata rispetto alla percentuale di popolazione anziana, tuttavia il trend complessivo è chiaro e interroga i decisori politici, i servizi e la comunità nel suo insieme.

fasce d'età	0-19		20-64		65 e oltre	
	residenti	%	residenti	%	residenti	%
2019	43.522	19,18%	134.417	59,23%	49.006	21,59%
2020	42.833	18,95%	133.627	59,11%	49.588	21,94%
2021	42.747	18,81%	134.319	59,12%	50.145	22,07%
2021 Vimercatese	34.328	18,66%	108.338	58,90%	41.261	22,43%
2021 Trezzese	8.419	19,45%	25.981	60,02%	8.884	20,52%
Lombardia	1.800.890	18,04%	5.894.198	59,05%	2.286.466	22,91%

In particolare, la popolazione tra i 20 e i 64 anni rappresenta il 59,1% del totale; i dati del Vimercatese e del Trezzese sono sostanzialmente allineati tra di loro, con una differenza che supera di poco il punto percentuale.

	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	incidenza %
popolazione 20-64 anni ambito OS	134.417	133.627	134.319	59,1%
ambito vimercatese	108.645	107.881	108.338	58,9%
ambito trezzese	25.772	25.819	25.981	60,0%

L'indice di dipendenza totale evidenzia il carico sociale, economico e di cura, che grava sulla popolazione in età produttiva. L'indice esprime, in percentuale, la relazione tra la somma delle persone di età 0-14 e le persone di 65 e più anni, sulle persone in età tra i 15 e i 64 anni. La tabella seguente mostra come, nel territorio di Offertasociale, 100 persone tra i 15 e i 64 anni si prendano cura di 56,4 minori o anziani.

	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021
indice di dipendenza tot. ambito OS	56,3%	54,1%	56,4%
indice ambito vimercatese	56,8%	54,1%	57,0%
indice ambito trezzese	54,1%	54,0%	54,2%
Regione Lombardia	56.8%	56,9%	56,7%

Con riferimento alla popolazione di origine straniera, il territorio di Offertasociale mostra un aumento significativo di cittadini stranieri tra il 2020 e il 2021. Anche i dati regionali confermano una crescita della popolazione in oggetto.

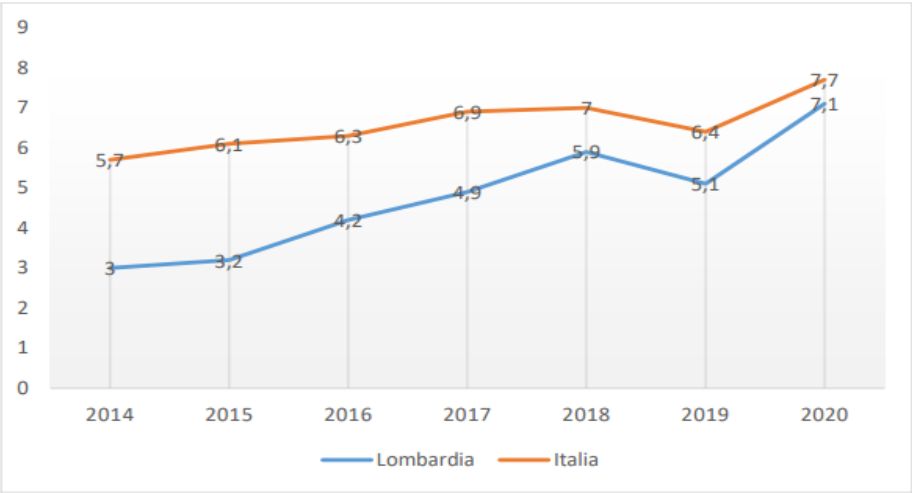
	01/01/2019	% sulla pop.	01/01/2020	% sulla pop.	01/01/2021	% sulla pop.
cittadini stranieri residenti totale dell'ambito OS	21.290 (+612)	9,3%	21.297 (+7)	9,4%	21.731 (+434)	9,6%
stranieri residenti nel vimercatese	16.188 (+461)	8,7%	16.216 (+28)	8,8%	16.397 (+181)	8,9%
stranieri residenti nel trezzese	4.951 (+117)	11,6%	5.102 (+151)	11,8%	5.334	12,3%
stranieri residenti In Lombardia	1.153.835 (+14.372)	11,5%	1.181.772 (+ 27.937)	11,7%	1.190.889	11,9%

Indicatori di povertà, esclusione sociale e deprivazione materiale

Si riportano alcuni dati rilevati da ISTAT e Regione Lombardia (Rapporto Lombardia – Europolis anno 2020 https://www.istat.it/it/files//2021/06/REPORT_POVERTA_2020.pdf) riferiti alla povertà assoluta e povertà relativa, con lo scopo di riflettere sulle dinamiche socio demografiche rispetto ai livelli di povertà.

Con "povertà assoluta" si intende la condizione in cui vertono "gli individui non in grado di acquisire un paniere di beni e servizi che, nel contesto italiano, vengono considerati essenziali per conseguire uno standard di vita minimamente accettabile". Nel 2020 in Italia sono in condizione di povertà assoluta poco più di due milioni di famiglie (7,7% del totale da 6,4% del 2019) e oltre 5,6 milioni di individui (9,4% da 7,7%).

Se ci soffermiamo ad analizzare i dati nel contesto lombardo l'incidenza della povertà assoluta nelle famiglie è quasi raddoppiata tra il 2014 (3,0%) ed il 2018 (5,9%), per poi scendere al 5,1% nel 2019 e risalire, come mostra il grafico seguente.



Analizzando i dati relativi alla Lombardia, si registra come l'esposizione alla condizione di povertà vari al variare di alcune caratteristiche familiari di tipo socio-demografico. Per quel che concerne le famiglie più piccole va segnalato che chi vive solo è più esposto alla povertà rispetto a chi vive in coppia (incidenza di povertà rispettivamente pari a 5,3% e 2,9%); l'incidenza della povertà assoluta cresce poi con il numero dei componenti, sino ad un massimo del 18,4% nelle famiglie con 5 o più componenti.

Due ulteriori fattori pesano in modo significativo: il 14,5% delle famiglie in affitto risulta povera; oltre un quarto delle famiglie i cui componenti siano stranieri è povera. Infine, risulta elevata l'incidenza della povertà nelle famiglie in cui sia presente almeno un minore (8,5%), di contro l'incidenza di povertà fra le famiglie con almeno un anziano (over 65enne) si attesta solo al 3,5%.

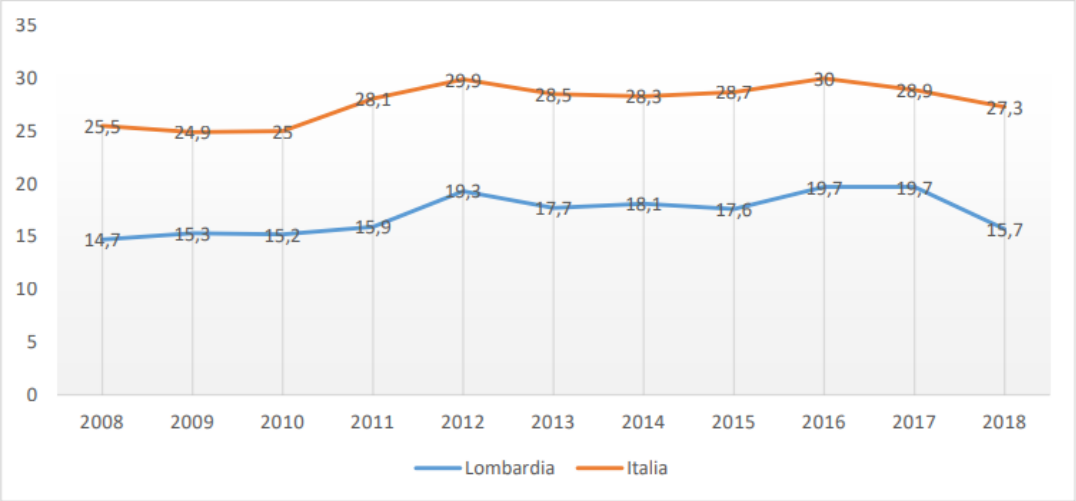
		LOMBARDIA	ITALIA
AMPIEZZA FAMIGLIE	1 componente	5,3%	5,7%
	2 componenti	2,9%	5,5
	3 componenti	4,4%	6,9
	4 componenti	7,2%	8,9
	5 o più componenti	18,4%	19,6
PRESENZA DI MINORI O ANZIANI	Famiglie con almeno un minore	8,5%	11,2
	Famiglie con almeno un anziano	3,5%	4,9
ABITAZIONE	Famiglie in affitto	14,5%	11,2
	Altre famiglie	2,7%	4,9
CITTADINANZA	Famiglie di soli italiani	3,1	5,3
	Famiglie di soli stranieri	25,7	28

Una famiglia che risiede in affitto è pertanto esposta in misura maggiore al rischio di fragilità economica, che si cumula con altre condizioni quali la cittadinanza dei suoi membri. In particolare, come si può verificare nella seguente tabella, lo scarto nell'incidenza della povertà assoluta si amplia quando si distingua rispetto alla cittadinanza dei componenti: per le famiglie italiane l'incidenza è pari all'7,5% fra i nuclei in affitto e al 2,5% fra gli altri; per le straniere i valori sono rispettivamente pari al 28,7% e al 20,1.

	Famiglie in affitto	Altre famiglie
Famiglia Italiana	7,50%	2,50%
Famiglia straniera	28,70%	20,10%
Totale	14,50%	2,70%

La nozione di "povertà relativa" è invece legata a quella della distribuzione della spesa delle famiglie, individuando come povere quelle di due componenti con una spesa per consumi inferiore o pari alla spesa media per consumi pro capite. Le famiglie in condizioni di povertà relativa in Italia nel 2020 sono stimate pari a poco più di 2,6 milioni (il 10,1%) per un totale di circa 8 milioni di individui (13,5%).

Nel caso della Lombardia si tratta di quasi una persona ogni sei (il 15,7% dei residenti), un dato che, seppur ben più contenuto della media nazionale (27,3%), risulta comunque di entità non indifferente.

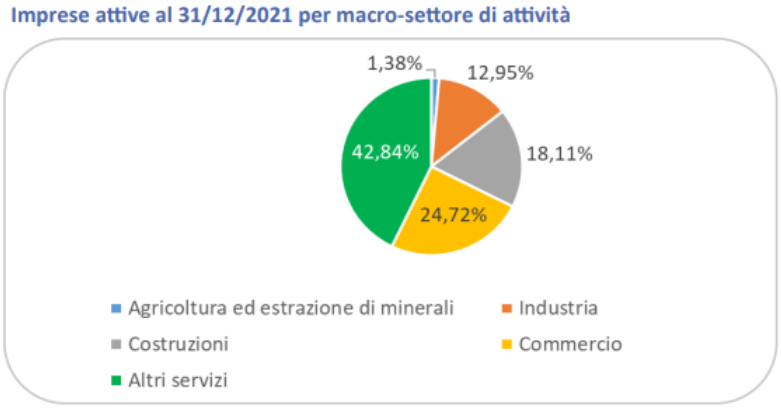


Il mercato del lavoro

Per l'analisi del contesto socio economico si presentano alcuni dati di sintesi forniti dal "Report dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro MB 2021" elaborato dalla Provincia di Monza e Brianza e AFOL MB. (https://www.afolmonzabrianza.it/wp-content/uploads/2022/06/Report-Mercato-del-Lavoro_2021.pdf)

L'anno 2021 si è caratterizzato per il ritorno alla crescita di molte variabili macroeconomiche dopo la contrazione che queste avevano registrato nel corso dell'anno 2020 per effetto della diffusione del virus SARS-COV-2 e delle misure adottate per contrastarne la circolazione. Le stime attualmente disponibili per l'anno 2021 indicano, per la provincia di Monza e della Brianza, una crescita del PIL pari al 7,00% che ha riportato la variabile su livelli non troppo distanti da quelli registrati nell'anno 2019.

Al 31/12/2021, nella provincia di Monza e della Brianza risultavano registrate 74.692 imprese con una riduzione di 629 unità rispetto al 31/12/2020 (-0,85%). Il saldo negativo è riconducibile ad una crescita delle iscrizioni (+22,33% rispetto all'anno 2020) alla quale è corrisposto un più marcato incremento delle cessazioni (+30,77%). Il numero delle imprese attive al 31/12/2021 era pari a 63.392 con una contrazione di 554 unità rispetto al 31/12/2020; la variazione percentuale (-0,87%) risulta in linea con quella delle imprese registrate.



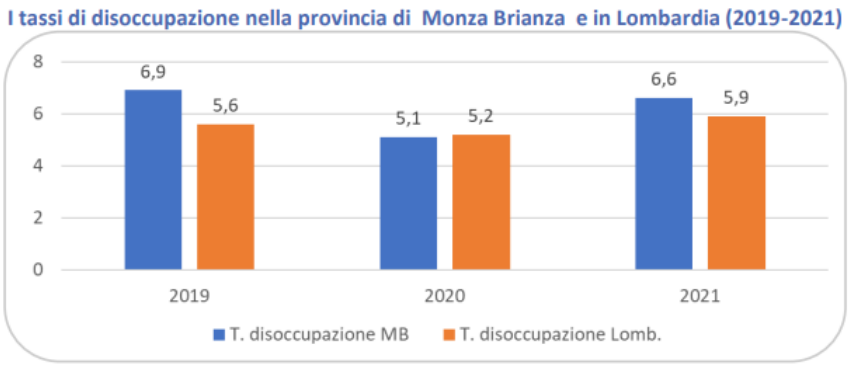
Fonte: elaborazioni PIN su banca dati StockView – CCIAA

Gli occupati (dipendenti + indipendenti) fra il 2019 e il 2020 diminuiscono del -1,6%: si passa da 386,5 mila a 380,4 mila unità. Tuttavia, fra il 2020 e il 2021, i valori riprendono a crescere, con un incremento del +0,5%.

La diminuzione dell'occupazione va analizzata insieme alle dinamiche che caratterizzano la disoccupazione: fra il 2020 e il 2021 il dato disoccupazionale riprende a crescere (giungendo, nel 2021 a 26.863 unità). Negli ultimi due anni l'incremento è stato del 32,9 %. Il fenomeno è spiegabile dalla fuoriuscita dal mercato del lavoro di numerosi individui che sono passati nella schiera degli inattivi.

Nel 2021, la perdita occupazionale registrata fra il 2019 e il 2020 non è stata ancora riassorbita: infatti gli occupati dell'anno scorso (382,3 mila) sono ancora inferiori del -1,1% rispetto ai livelli prepandemici del 2019. Il tasso di disoccupazione (rapporto fra disoccupati e forze di lavoro), è pari al 6,6% nel 2021, superiore a quello regionale pari al 5,9%.

In sintesi la fuoriuscita dai circuiti occupazionali che a Monza Brianza ha avuto luogo a partire dal 2020 in molti casi si è conclusa con una vera e propria uscita dal mercato del lavoro. Molti dei lavoratori espulsi dai processi produttivi, infatti, sono diventati inattivi, con una maggiore incidenza nella popolazione maschile.

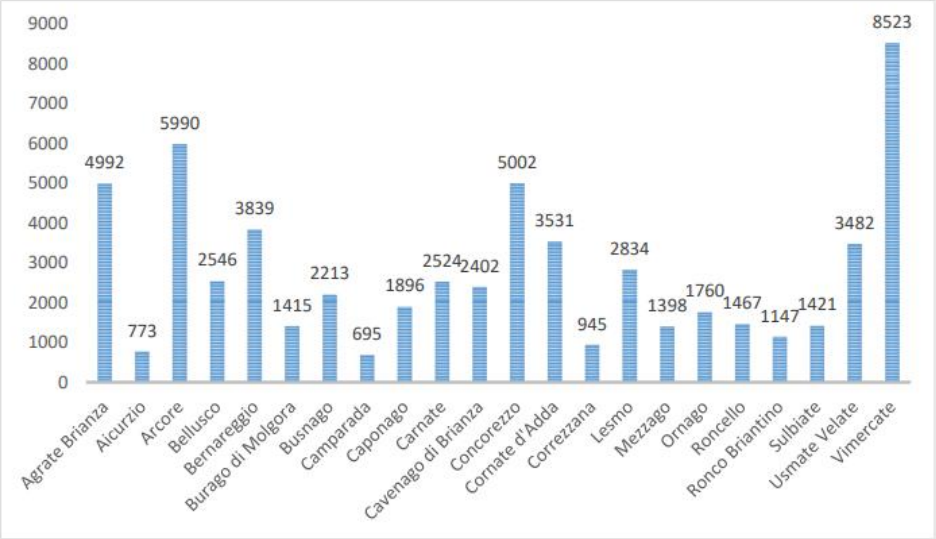


Fonte: Istat

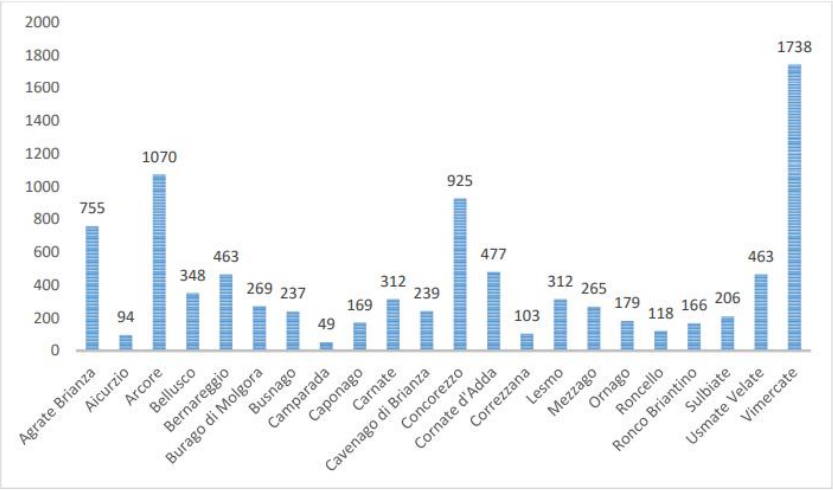
Il fabbisogno abitativo

Il territorio di Offertasociale si presenta come un territorio articolato rispetto al tema dell'abitazione e della tipologia di offerta presente, con un patrimonio di circa 96.800 abitazioni per una popolazione di 90.400 famiglie. I dati che seguono, presenti nel vigente Piano di Zona, sono stai elaborati con il supporto tecnico scientifico da parte del Politenico di Milano.

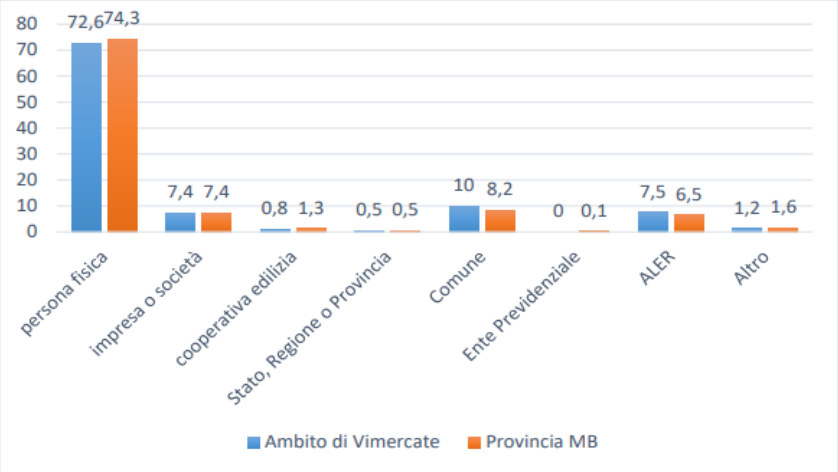
In generale si può affermare che nell'Ambito di Vimercate è fortemente radicato il modello proprietario, con una media di famiglie che vivono in alloggi di cui sono proprietari vicina all'83%, a fronte di una media provinciale (escluso capoluogo) dell'80,9%.



Le famiglie che abitano in affitto rappresentano una quota minoritaria, il 12,2%, una media questa non dissimile dal dato provinciale brianzolo escluso il capoluogo, del 12,8%. Il dato mostra come i Comuni di medie-grandi dimensioni siano più orientanti al mantenimento di patrimonio in locazione. La distribuzione del dato mostra inoltre una maggiore concentrazione nei Comuni di medie-grandi dimensioni in cui si riscontra una popolazione più anziana, mentre le concentrazioni di popolazione giovane si registrano nei Comuni di piccola dimensione che propongono un'offerta abitativa in proprietà. In tal senso si può ipotizzare che l'offerta in locazione si connota spesso per essere un'offerta storica e quindi concentrata nei centri urbani più consolidati.



Per comprendere come il tema della locazione si strutturi nel territorio di riferimento è stato analizzato il dato rispetto alla sua distribuzione per tipologia di proprietari. In termini generali il 95,3% del patrimonio abitativo del territorio in oggetto è posseduto da "persone fisiche", ma è interessante notare come il patrimonio in locazione abbia un'articolazione più complessa di proprietari. Appare centrale la proprietà individuale del patrimonio in locazione che rappresenta il 72,6% delle unità in affitto.



Dinamiche territoriali in relazione al rischio di reati

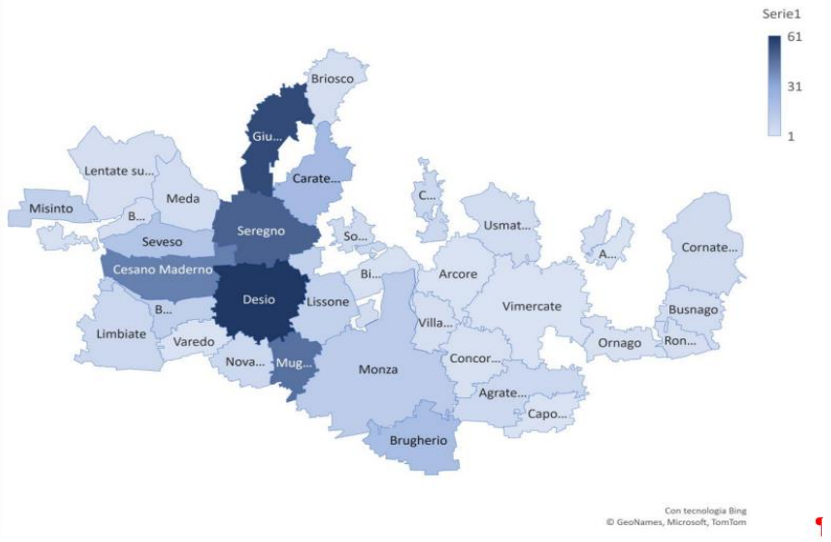
L'Azienda si trova posizionata in un contesto territoriale dove non ha direttamente rilevato negli anni, in ragione della propria specifica attività, dinamiche territoriali che generino gravi pressioni o influenze.

Dal punto di vista statistico, si ritiene significativo richiamare i dati forniti dal "Cruscotto Contesto" messo a disposizione dall'ANAC (https://www.anticorruzione.it/i

ndicatori-di-contesto) relativi alla Provincia di Monza e Brianza, dove si rileva un'elevata riduzione dell'incidenza di reati rispetto a 3 indicatori su 4 presi in considerazione.

È però da sottolineare la forte incidenza di infiltrazioni criminali. Il report sulla presenza mafiosa in Lombardia negli anni 2018-2021, elaborato da Cross, Centro di ricerca sulla criminalità organizzata dell'Università degli sudi di Milano (https://cross.unimi.it/wp-content/uploads/2022/12/Monitoraggio-presenza-mafiosa-Lombardia.pdf), mostra come la Provincia di Monza e Brianza sia tra le più interessate dai fenomeni mafiosi, seconda solo a Città Metropolitana. Usura, estorsione e traffico di stupefacenti sono i principali reati di carattere mafioso registrati; emerge negli ultimi anni, anche in relazione all'emergenza sanitaria e alla conseguente crisi economica, una crescita dei fenomeni di riciclaggio di denaro di provenienza illecita nel tessuto economico legale.

Interessante può essere anche l'analisi dei beni confiscati alla mafia, che emerge dalla tabella sottostante. Si tratta di un totale di 478 beni confiscati, con oltre il 70% dei comuni presenti in Provincia interessati da detti provvedimenti. Sebbene il fenomeno si concentri prevalentemente nell'area occidentale della provincia (la "cintura" costituita dai comuni di Muggiò, Desio, Seregno, Giussano e dalle importanti aree limitrofe di Cesano Maderno e Carate Brianza detiene un totale di 277 beni confiscati), molti dei Comuni dell'Ambito di Vimercate sono interessati dal fenomeno.



Ulteriori fonti esterne utilizzate per procedere all'analisi del contesto esterno dell'ente sono state le seguenti:

a) Banca dati ISTAT consultabile al sito http://dati.istat.it/ per l'analisi delitti denunciati negli anni dal 2017 al 2021 per la Provincia dove ha la sede l'ente e per la Regione Lombardia;

b) Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ente e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata consultabile al sito

http://documenti.camera.it/_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/004_RS/INTERO_COM.pdf ;

c) Relazione sullo Stato di diritto 2022 della Commissione Europea del 13/07/2022 - Capitolo sulla situazione dello Stato di diritto in Italia - scaricabile al link https://commission.europa.eu/publications/2022-rule-law-report-communication-and-country-chapters_it in cui vengono espresse le raccomandazioni di proseguire azioni efficaci a livello di polizia e di procura contro la corruzione ad alto livello, anche aumentando la digitalizzazione e l'interconnessione dei registri e di adottare norme complessive sui conflitti di interesse e regolamentare il lobbying istituendo un registro elettronico obbligatorio dei rappresentanti di interessi, compresa l'introduzione di un'"impronta legislativa", in quanto è in aumento l'uso della corruzione a scopo di infiltrazione nell'economia legale;

d) Rapporto ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare" consultabile al link

https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/News/2019/RELAZIONE%20+%20TABELLE.pdf;

e) Relazione annuale ANAC al Parlamento del 23/06/2022 relativa all'anno 2021 consultabile al sito https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-di-anac-al-parlamento-in-diretta-dalla-camera-oggi-23-giugno in cui il Presidente Giuseppe Busia ha dichiarato che "P*er combattere la corruzione, ma soprattutto per una Buona Amministrazione, servono trasparenza e semplificazione*";

f) Rassegna Corte di Cassazione Penale dell'anno 2021 "Rassegna della giurisprudenza di legittimità. Gli orientamenti delle Sezioni Penali approfondimenti tematici" del 03/06/2022 consultabile al sito https://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/Rassegna_penale_2021_vol_I_.pdf con cui la Corte affronta anche l'evoluzione del reato di abuso di ufficio;

Nell'analisi delle fonti si è tenuto in considerazione che di recente vi è stato un aumento generalizzato del rischio di corruzione dovuto alla pandemia da Covid-19 che ha determinato un aumento di questo fenomeno e dei reati connessi, con tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia legale, che rappresentano una delle principali sfide per la lotta alla corruzione in Italia.

3.3. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno analizza gli aspetti legati all'organizzazione interna ed è volta a far emergere le responsabilità ed il livello di complessità dell'organizzazione.

L'Azienda Speciale Consortile Offertasociale è un'Azienda Speciale consortile costituita dai Comuni soci dell'Ambito Territoriale del Vimercatese e Trezzese ai sensi dell'art. 114 del TUEL (D.Lgs. 267/2000 s.m.i.), che ha in gestione i servizi, gli interventi, le attività, i progetti, sociali, socio-assistenziali e socio-sanitari integrati conferiti in gestione dai Comuni soci che sono per legge titolari della funzione amministrativa sociale. L'Azienda è Ente Capofila per l'Ufficio di Piano degli Ambiti di Vimercate e Trezzo sull'Adda, deputato all'attuazione del Piano di Zona.

Dotazione organica

Il numero di dipendenti in servizio alla data del 31/12/2022 è di 64 dipendenti, di cui 57 a tempo indeterminato, 5 a tempo determinato (incluso il direttore) e 2 tramite agenzia interinale. Dei 57 dipendenti assunti a tempo indeterminato, 36 sono a tempo pieno e 21 part time. Dei 5 dipendenti a tempo determinato 4 sono assunti a tempo pieno e 1 part time (34 ore).

A ciò si aggiungono: 16 rapporti di collaborazione e 14 rapporti di consulenza inerenti ad attività statutarie di Offertasociale.

Il personale dipendente è inquadrato nelle seguenti categorie:

- 1 dirigente
- 14 categoria C
- 49 categoria D (di cui 16 educatori e 22 assistenti sociali).

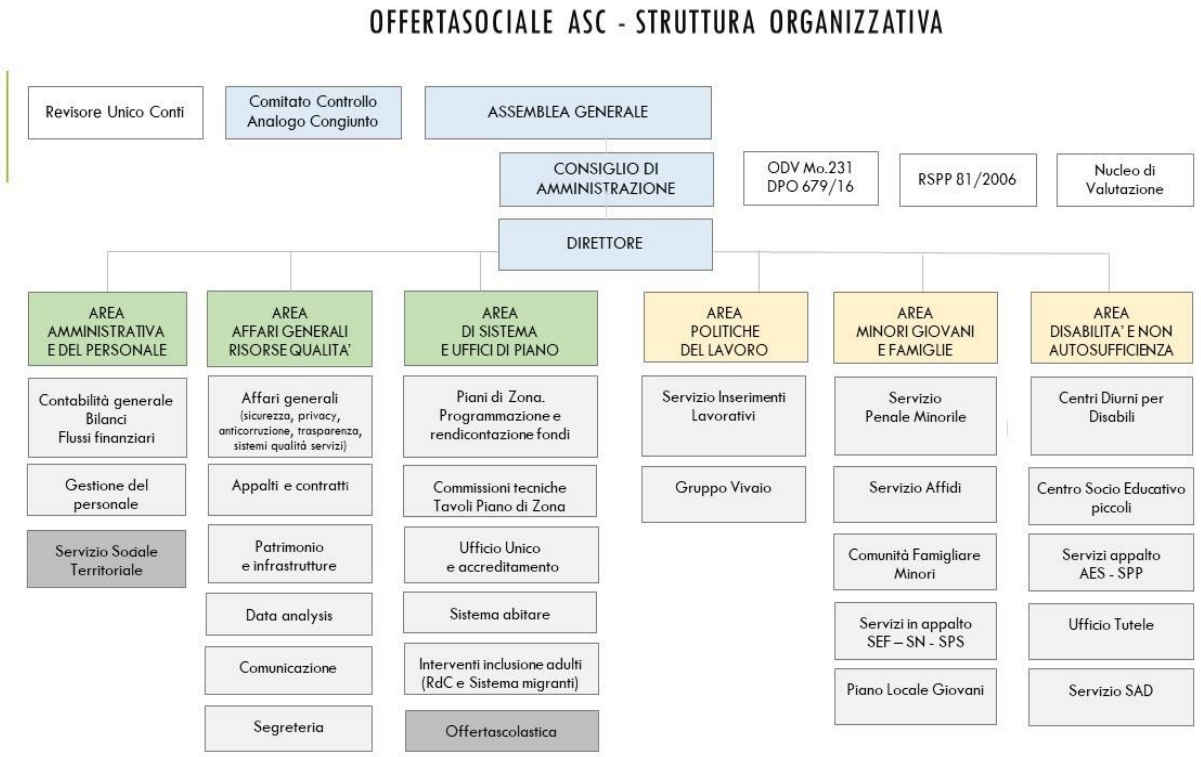
Non si sono mai verificati fatti corruttivi interni.

Non sono state ricevute segnalazioni di whistleblowing nel 2022.

Nel 2022 non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa societaria è così rappresentata:



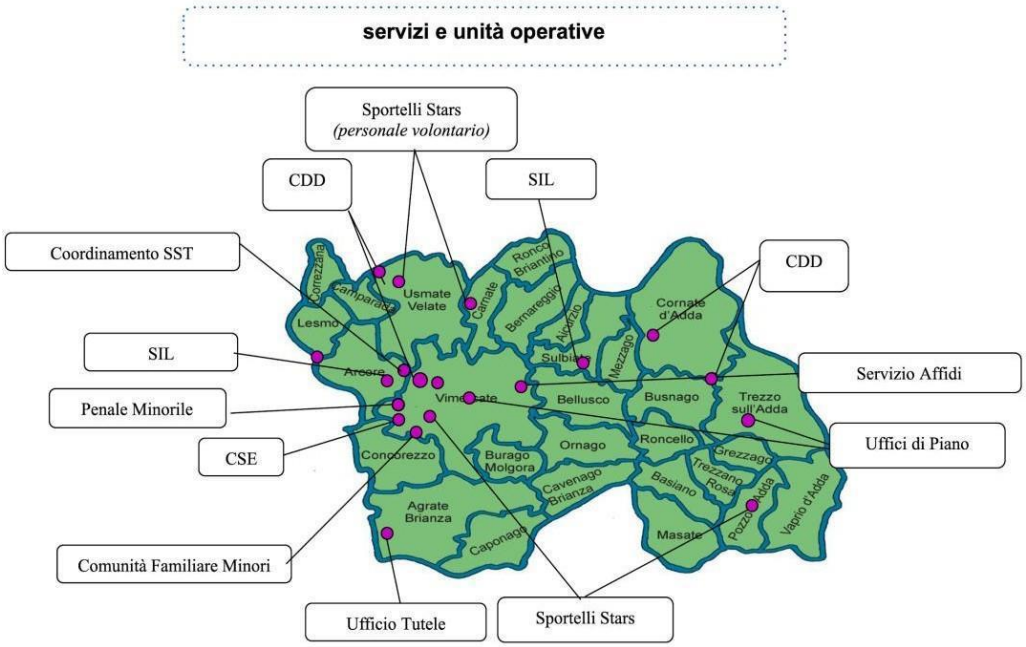
Ciascuna area indicata nell'organigramma è affidata alla responsabilità di un funzionario a elevata qualificazione, con dipendenza gerarchica diretta dal Direttore, unica figura dirigenziale in Azienda. Il funzionario è responsabile della corretta gestione e funzionamento della propria area, presidiandone i processi organizzativi nonché la corretta esecuzione delle funzioni e servizi attribuiti, come specificati nella tabella seguente:

Area	**Funzioni / servizi**
Area amministrativa e del personale	Organizzazione, sviluppo e gestione delle risorse umane
	Selezione del personale
	Contabilità generale e Bilancio
	Controllo di gestione e Contabilità analitica (fornitori e clienti
	Coordinamento Servizio Sociale Territoriale
Area Affari Generali – Risorse e qualità	Approvvigionamento di beni, servizi, lavori e forniture
	Trasparenza e anticorruzione (referente tecnico aziendale)
	Privacy (referente tecnico aziendale)
	Sicurezza (referente tecnico aziendale)
	Sistemi Informativi ed Informatici
	Gestione del patrimonio
	Comunicazione istituzionale
	Segreteria e protocollo
Area di Sistema	Uffici di Piano Ambito di Trezzo sull'Adda e Vimercate
	Progetti innovativi (progettazione, coordinamento, rendicontazione)
	Gestione misure nazionali e regionali
	Commissione tecniche
	Ufficio Unico e accreditamento
	Sistema Abitare (Housing e gestione misure)
	Reddito di Cittadinanza
	Sistema Accoglienza migranti (SAI)
	Sportelli migranti
	Cartella Sociale informatizzata
Area Politiche del lavoro	Servizio di Integrazione Lavorativa e sistema dotale
	Sistema qualità ISO:9001
	Altri Servizi e Progetti Lavoro e Formazione Adulti
	Gruppo Vivaio
Area disabili e non autosufficienza	Centri Diurni Disabili
	Centro Socio Educativo
	Ufficio Tutele
	Servizio di Assistenza Domiciliare

	Assistenza Educativa Scolastica e servizi integrativi
	Servizio Psicopedagogico
	Teleassistenza
	Progetto Autismo e altri progetti area non-autosufficienza
	Coordinamento Equipe Territoriale Integrata Disabili - ETID
Area minori, giovani e famiglia	Servizio Penale Minorile
	Servizio Affidi
	Servizio Educativo Familiare
	Spazio Neutro
	Servizio Psicologico Specialistico
	Piano Locale Giovani
	Polo Giovani
	Altri progetti area minori e famiglie
	Coordinamento Equipe Territoriale Integrata Minori - ETIM
Offertascolastica	Coordinamento delle attività scolastiche nell'ambito Vimercatese

La mappatura delle attività sensibili e dei processi aziendali viene effettuata periodicamente, secondo quanto previsto dal Modello Organizzativo 231 dell'azienda, con il pieno coinvolgimento dei funzionari responsabili e dei dipendenti e collaboratori.

Si presenta la mappa con l'ubicazione dei servizi e la dislocazione territoriale delle sedi di intervento



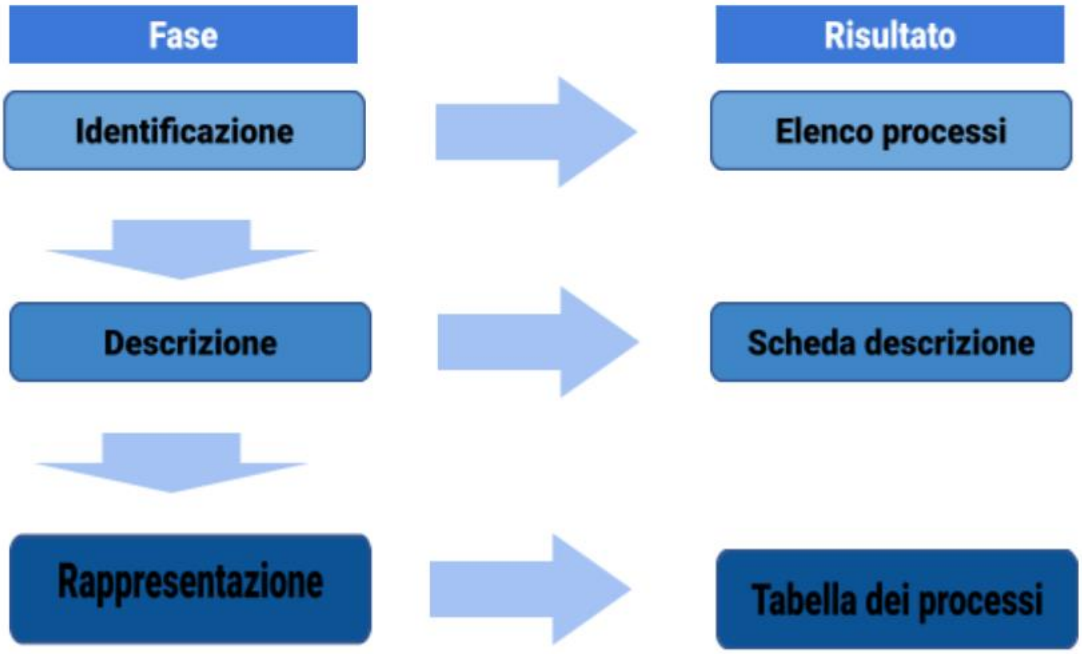
Dotazione finanziaria al 31/12/2021

Si presenta il valore della produzione: nel 2021 il valore della produzione presenta una variazione in crescita sul 2020 del 14,61%.

	Valore della produzione 2021	variazione % produzione	costi 2021	Differenza tra valore e costi della produzione
€19.262.383	€22.076.462	14,61%	€ 21.999.078	€ 77.384

3.4. Identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo

Il metodo utilizzato ai fini dell'identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo, come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019, è stato il seguente:



Metodologia adottata
Nei primi mesi dell'anno 2023 è stata riesaminata la mappatura dei processi al fine di verificarne l'attualità.

Nella redazione della **mappatura dei processi** si è partiti da un'analisi preliminare della documentazione esistente al fine di effettuare una prima catalogazione, in macro-aggregati, dell'attività svolta, in seguito sono state svolte interviste interne da parte del RPCT.

Il risultato della prima fase della mappatura dei processi è stato quindi l'identificazione dell'elenco dei processi dell'ente.

L'elenco è stato poi rielaborato e i singoli processi omogenei sono stati raggruppati sotto le varie "**aree di rischio**" individuate.

Le aree di rischio individuate sono quelle generali e quelle specifiche dell'ente che dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività svolta.

Per ogni singolo processo identificato è stata prevista una breve descrizione dello stesso e viste le piccole dimensioni in termini di organico ha riguardato in particolare

a. gli elementi funzionali alla descrizione dei processi (input);
b. gli ambiti di attività (aree di rischio) da destinare all'approfondimento.

L'ente ritiene che anche in ragione della semplificazione della gestione dell'ente sia utile il pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi, attività che verrà realizzata nel corso del prossimo triennio in maniera completa utilizzando i seguenti elementi indicati dall'allegato 1 al PNA 2019:

- elementi in ingresso che innescano il processo - "input";
- risultato atteso del processo – "output";
- sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le "attività";
- momenti di sviluppo delle attività – le "fasi";
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività;
- vincoli del processo;
- risorse e interrelazioni tra i processi;
- criticità del processo.

Alla luce della L. 190/12, le aree di rischio ritenute prioritarie da descrivere in maniera più dettagliata e approfondita sono le seguenti:

Aree di rischio:

- Contratti Pubblici;
- Selezione e gestione del personale anche in regime di P.IVA;
- Procedure di co-progettazione e co-programmazione;

- Gestione fondi del PNRR;
- Rapporti con i fornitori;
- Ispezioni da parte di Autorità pubbliche;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Gestione della cassa in contanti;
- Gestione dei servizi esternalizzati al privato sociale e al terzo settore;
- Gestione consulenze;
- Gestione dei titoli sociali;
- Tutela della privacy, dei dati personali e dei dati particolari dei dipendenti e degli utenti;

La **valutazione del rischio** è la successiva fase del processo di gestione del rischio il cui fine è di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive.

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

Identificazione

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario: definire l'oggetto di analisi, utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative, individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT.

In primo luogo, nella definizione dell'oggetto di analisi le fonti informative utilizzate dall'ente sono state:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno e della mappatura dei processi;
- gli incontri fra il RPCT e l'Organismo di Vigilanza.

In sede di adozione del presente Piano è stata rivista l'intera mappatura dei processi che è stata confermata.

Analisi

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo.

L'analisi del livello di esposizione di rischio è stata effettuata rispettando i principi guida richiamati nel del PNA 2019 e secondo l'allegato 1 al PNA attraverso il criterio generale di "prudenza" secondo cui è sempre da evitare la sottostima del rischio, che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio si è proceduto a:

a) scegliere l'approccio valutativo di tipo qualitativo, fornendo una puntuale motivazione;

b) individuare i criteri di valutazione;

c) rilevare i dati e le informazioni;

d) formulare un giudizio sintetico.

Ponderazione

La fase di ponderazione del rischio, infine, ha lo scopo di stabilire:

a) le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;

b) le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'ente e il contesto in cui opera.

3.5. Trattamento del rischio: progettazione delle misure e Assessment delle misure di carattere specifico

Il trattamento del rischio è la fase che individua i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi.

Metodologia adottata
L'Azienda ha progettato l'attuazione di misure specifiche e puntuali e previsto scadenze di attuazione ragionevoli in base alle risorse economiche e di personale disponibili. Anche in relazione alle successive fasi di controllo e di monitoraggio delle misure le scelte di pianificazione dell'ente risultano ragionevoli in base alle risorse economiche e di personale disponibili. In particolare, **nella progettazione delle misure** di carattere specifico al fine di adottare soluzioni concrete e atte ad evitare misure astratte, poco chiare o irrealizzabili, **si sono applicati i seguenti principi:** a) Presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici; b) Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio; c) Sostenibilità economica e organizzativa delle misure; d) Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Nel corso del 2023 il RPCT effettuerà i controlli prescritti dal Piano relativamente all'attuazione delle varie misure di regolamentazione, controllo, semplificazione e formazione previste e in collaborazione con l'Organismo di vigilanza che definirà i campioni da controllare. In particolare per quanto concerne la mappatura dei processi e dei livelli di rischio, l'attuazione di misure preventive e il loro monitoraggio, si rimanda a quanto previsto nel MOG 231.

È stata valutata la possibilità di ridurre la cadenza annuale di alcune verifiche periodiche di monitoraggio anche alla luce del MOG 231 che sarà oggetto di aggiornamento nel 2024. Detta possibilità verrà meglio approfondita nel prossimo triennio.

3.6. Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Attraverso il monitoraggio e il riesame si può verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate e valutare il complessivo funzionamento del processo al fine di intervenire prontamente per apportare le modifiche necessarie.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio adottate, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio è effettuato dal RPCT con cadenza periodica secondo quanto previsto dal piano.

Il RPCT programma con cadenza annuale le attività di riesame e redige apposito verbale del cui esito dà atto nella relazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Nonostante la possibilità di ridurre le attività di monitoraggio, sancita dall'ANAC con il PNA 2022-2024, si ritiene opportuno, ai fini del miglioramento progressivo della politica anticorruzione dell'Azienda, mantenere un livello superiore a quello consentito.

Le attività di monitoraggio programmate sono state svolte?	Si, non sono emerse criticità tali da dover implementare le misure prescritte dal PTPCT
A seguito delle fasi di monitoraggio del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/ implementazioni	Non sono emerse situazioni di criticità. Nel prossimo triennio si valuterà la possibilità di razionalizzare alcuni controlli
Il riesame è stato effettuato?	Si, rivedendo anche l'analisi dei rischi

A seguito delle fasi di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/ implementazioni	Non sono emerse situazioni di criticità. Nel prossimo triennio si valuterà la possibilità di integrare alcune misure con il MOG 231 che sarà aggiornato nel 2024

PARTE II

4. LE MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

4.1. Il codice etico

Il codice etico dei dipendenti dell'Azienda, in attuazione e ad integrazione delle misure previste dalla L. 190/12. Nella redazione, l'ente ha definito in maniera chiara i doveri di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria struttura, dei propri procedimenti e processi decisionali. Nella redazione del documento sono state seguite le indicazioni fornite dall'ANAC con le *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*", adottate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. In tal modo l'Azienda ha rafforzato il rispetto dei doveri costituzionali, il recupero dell'effettività della responsabilità disciplinare prevedendo un collegamento con il sistema di prevenzione della corruzione che nel triennio verrà implementato.

L'Azienda procederà nel 2023 alla revisione del documento con la relativa implementazione anche alla luce del MOG 231 che sarà oggetto di aggiornamento nel 2024.

Il RPCT ha effettuato i controlli sull'applicazione delle previsioni del Codice?	Sì
Il RPCT ha dato attuazione e diffusione al codice di comportamento?	Sì, attraverso la formazione specifica del personale
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.2. Le misure di disciplina del conflitto di interesse

La disciplina relativa alle modalità di segnalazione del possibile conflitto di interesse è prevista all'interno del **Codice etico**.

Al fine di agevolare la presentazione della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse sono stati predisposti appositi moduli sia per il personale dipendente sia per i collaboratori.

4.2.1. Gestione del conflitto di interesse

Il flusso procedurale descritto nel Codice etico per dipendenti è il seguente:

a. Il dipendente deve rilasciare le dichiarazioni in materia di conflitto di interesse in due casi.
   i) al momento dell'assunzione;
   ii) ogniqualvolta le sue condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di interesse.

   Tali dichiarazioni devono essere indirizzate al RPCT in quanto è il soggetto più qualificato a valutare concretamente l'ipotesi di conflitto rispetto all'attività svolta dal dipendente all'interno dell'ufficio. Il RPCT, entro 10 giorni, valuterà il conflitto di interesse segnalato.

b. Il RPCT, acquisite le dichiarazioni del dipendente, valuta la possibilità di contrasto rispetto all'attività di competenza del dipendente nel modo che segue, emanando un provvedimento motivato sulla modulistica adottata dall'Azienda:
   i) non si configura alcuna situazione, neppure potenziale, di conflitto di interessi;
   ii) si prospetta un'ipotesi anche potenziale di conflitto: il RPCT solleva il dipendente dallo svolgimento di attività potenzialmente in conflitto;
   iii) si configura un'ipotesi attuale di conflitto, anche di carattere generalizzato, per cui è opportuno prevedere misure ulteriori di controllo vista l'impossibilità – in relazione all'attuale assetto organizzativo – di assegnare il dipendente ad altro ufficio.

c. Il RPCT, per le annualità successive a quella di adozione del codice etico, provvederà con cadenza triennale a richiedere a tutti i dipendenti la dichiarazione attestante i possibili conflitti di interesse e ricorderà agli stessi l'esistenza dell'obbligo di astenersi nel caso di sussistenza di un'ipotesi di conflitto d'interesse.

Il RPCT ha adempiuto alla corretta tenuta del registro?	Sì
Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	

Il flusso procedurale per collaboratori è il seguente:

d. il consulente rilascia dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi prima del conferimento dell'incarico di consulenza in cui si impegna a comunicare tempestivamente ed entro 10 giorni eventuali situazioni di conflitto di interessi insorte successivamente al conferimento dell'incarico che dovranno essere comunicate al RPCT che si esprimerà entro 10 giorni, con eventuale audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche effettuate.

Il RPCT effettuerà controlli a campione ogni semestre sulle dichiarazioni rilasciate dai collaboratori per gli incarichi affidati, anche attraverso la consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.2.2. Registro delle segnalazioni dei conflitti di interesse

Viene istituito il **registro delle segnalazioni dei conflitti di interesse per i dipendenti**, la cui tenuta compete al RPCT.

La tenuta del Registro risulta necessaria al fine di garantire il necessario monitoraggio sulle situazioni di astensione da parte del RPCT.

Il RPCT ha aggiornato il Registro?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.2.3. Conflitto di interesse nelle procedure di gara

L'ANAC con le Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», approvate dall'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019, ha disciplinato la materia del **conflitto di interessi nelle procedure di gara.**

Il conflitto di interesse nelle procedure di gara è individuato all'articolo 42 del codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 50/2016). Oltre alle situazioni richiamate dall'articolo 42, il conflitto di interesse sussiste nei casi tipizzati dal legislatore nell'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013, ivi compresa l'ipotesi residuale di esistenza di gravi ragioni di convenienza.

Nel codice etico dell'Azienda è disciplinata la materia del conflitto di interessi nelle procedure di gara.

Il RUP rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato.

Si prevede inoltre la definizione di una procedura che permetta di prevenire l'ipotesi di conflitto di interesse da parte dell'operatore economico che partecipa alla procedura.

Il RPCT effettuerà a campione con cadenza semestrale i controlli e il monitoraggio in relazione al rispetto delle disposizioni sopra citate in materia di conflitto di interessi, per le procedure di acquisti.

Per quanto riguarda le commissioni di selezione pubbliche, l'Azienda prevede in caso di avvio di procedura di selezione l'obbligo di dichiarazione da parte del commissario di eventuali ipotesi di conflitto di interessi successivamente alla formazione dell'elenco dei partecipanti.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.3. Formazione delle commissioni, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La legge n.190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

Nei limiti delle competenze e delle funzioni dei membri delle commissioni, ove possibile è garantito il **principio di rotazione**, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione, nella formazione delle commissioni per la selezione del personale e per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'organo amministrativo **garantisce il rispetto di tale principio nella costituzione delle suddette commissioni** segnalando eventuali difformità rispetto a tale previsione al RPCT che provvede alle eventuali sostituzioni dei membri.

Il RPCT vigila sulla sottoscrizione, da parte del dipendente assegnatario di uno degli incarichi innanzi menzionati o del commissario di concorso o di gara, della dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del d.P.R. n. 445/2000 in cui attesti, contestualmente all'accettazione, l'assenza di condanne penali per reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.

Il RPCT effettuerà controlli a campione ogni semestre sulle dichiarazioni rilasciate dai membri delle commissioni e a campione ogni semestre per gli incarichi affidati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.4. Inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e pantouflage

Il D.lgs. n. 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della l. n. 190/2012, prevedendo fattispecie di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico.

Si precisa che, nell'attuale pianta organica dell'Azienda, l'unica figura apicale con qualifica di dirigente è il Direttore Generale.

4.4.1. Inconferibilità e Incompatibilità ai sensi del D.lgs. 39/2013

Si prevede la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico e la verifica delle stesse entro un termine di 30 giorni dal conferimento di incarico.

La procedura di conferimento dell'incarico avverrà solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso). Si prevede la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Così come previsto dalla delibera n. 833 dell'ANAC, il RPCT è il soggetto tenuto a far rispettare le disposizioni dettate dal d.lgs. n. 39/2013, ed è assegnatario del compito di contestare le situazioni di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Circa le modalità di verifica da parte del RPCT, si rimanda a quanto espressamente previsto al sub 3) della delibera n. 833/2016 dell'ANAC e alla delibera n. 1201/2019 dell'ANAC.

In caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art.19 del d.lgs. 39/2013 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro autonomo o subordinato, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Il RPCT ha effettuato i controlli in materia di inconferibilità?	Sì
Il RPCT ha effettuato i controlli in materia di incompatibilità?	Sì

A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate situazioni di inconferibilità o incompatibilità sulle quali intervenire

4.4.2. Autorizzazione ad incarichi ed attività extraistituzionali

Nei contratti a qualsiasi titolo stipulati con i dipendenti pubblici verranno inserite apposite clausole volte ad accertare l'esistenza dell'autorizzazione a svolgere l'incarico extraistituzionale da parte del dipendente, con la relativa dichiarazione di svolgere l'attività escludendo potenziali e attuali conflitti di interesse.

Al fine di agevolare la presentazione della dichiarazione sono stati predisposti appositi moduli in cui il soggetto deve effettuare la dichiarazione.

Il RPCT effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate dagli interessati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze sulle quali intervenire

4.4.3. Incompatibilità successiva (pantouflage)

La ratio dell'introduzione dell'istituto della cd. **"incompatibilità successiva"** ***(pantouflage)*** è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose.

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 ma anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

L'ANAC ha precisato che il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie, è da individuare nella figura dei

soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione tali poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

L'ANAC, per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, ha affermato che al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile.

All'atto del conferimento dell'incarico al dipendente/collaboratore verrà richiesta la sottoscrizione di apposita modulistica in cui dichiara la insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico ai sensi della normativa sopra esaminata.

Inoltre, si prevede una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Si prevede inoltre la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti, nonché nei contratti dell'Azienda, l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

Il RPCT effettuerà controlli a campione sulla presenza delle dichiarazioni negli atti sopra individuati e la verifica delle dichiarazioni rilasciate dagli interessati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate situazioni di incompatibilità successiva sulle quali intervenire

4.5. La rotazione del personale

L'Azienda, nel rispetto delle previsioni di cui all'art 1, comma 5 lett. b) e al comma 10 lett. b), della Legge 190/2012, prevede quale misura di prevenzione la rotazione degli incarichi, tenuto conto delle piccole dimensioni dell'azienda e della specificità del ruolo e delle competenze necessarie ad esercitarli.

Nel corso dei precedenti anni si è verificata **l'impossibilità dell'Azienda di effettuare la rotazione degli incarichi, per il numero dei propri dipendenti e per le specificità professionali di questi.**

Quale misura alternativa per il triennio in corso si prevede la formazione specifica dei dipendenti che operano nei settori degli acquisti e della selezione del personale.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Si. La formazione è stata erogata a tutto il personale
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.6. La rotazione straordinaria

L'Azienda intende prevedere un meccanismo analogo a quello sancito dal d.lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1, lett. L-quater.

Ciascun dipendente deve comunicare l'avvio nei propri confronti di procedimenti penali per i seguenti reati, entro 30 giorni dalla conoscenza della notizia, al RPCT tramite segnalazione scritta inoltrata tramite e-mail:

- reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;

- gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

La mancata comunicazione è sanzionata a livello disciplinare.

E' da ritenersi obbligatoria l'adozione da parte dell'organo di indirizzo politico di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria in relazione ai delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, di cui all'art. 7 della l. n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" che impongono la misura della rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra da parte dell'organo di indirizzo politico, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle

inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Il provvedimento dell'organo di indirizzo politico deve essere adottato entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dal dipendente.

Il provvedimento adottato dall'Azienda potrebbe anche non disporre la rotazione, ma sarà sempre basato su una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione della specifica condotta posta alla base della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato. Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'Azienda alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, come stabilita con provvedimento motivato dell'organo di indirizzo politico, quest'ultimo dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare.

In ipotesi di impossibilità del trasferimento d'ufficio, dovuta dall'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire, e in caso di oggettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

L'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'Ufficio nel quale si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare spetta esclusivamente all'organo di indirizzo politico.

Il RPCT effettuerà i controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione straordinaria disposti dall'Azienda.

Nello scorso anno si sono verificate ipotesi di rotazione straordinaria?	No
Il RPCT ha effettuato i controlli?	Si
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.7. Tutela del whistleblower

Sarà aggiornata dall'Azienda la procedura al fine di renderla coerente con il **D.lgs. del 9 marzo 2023.** Il Regolamento con la procedura prevederà tre modalità di segnalazione di presunte condotte illecite o violazioni:

A MANI O TRAMITE IL SERVIZIO POSTALE	tramite busta chiusa indirizzata all'ODV che all'esterno rechi la dicitura "RISERVATA PERSONALE - WHISTLEBLOWING"
E-MAIL	tramite invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni e monitorato esclusivamente dall'ODV.
CANALE INFORMATICO	tramite accesso al software/piattaforma informatica che verrà attivata dall'Azienda in coerenza con le disposizioni dell'ANAC

Sono state ricevute segnalazioni tramite il canale Whistleblowing?	No
Il RPCT ha formato il personale dipendente sulle modalità di segnalazione?	Verrà organizzata dal RPCT e dall'ODV la formazione specifica a seguito di adozione della procedura
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Prevista nel corso del 2023 la revisione della procedura interna

4.8. Formazione del personale sui temi dell'etica pubblica e della legalità

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione e della corruzione.

Il controllo, il monitoraggio e la programmazione delle misure di formazione spettano al RPCT.

Azioni formative espletate nel triennio precedente per il personale
Durante le annualità 2020-2022 è stata effettuata la formazione obbligatoria prevista sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza e sul codice etico, studio del materiale fornito (slide) di approfondimento e verifica dell'apprendimento. Gli argomenti affrontati durante la formazione sono stati: - La prevenzione della corruzione e i vincoli internazionali; - Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.): l'ambito soggettivo di applicazione, anche alla luce della recente evoluzione normativa; - Le indicazioni ANAC successive al P.N.A. 2019; - La nuova metodologia di mappatura dei processi; - Le singole misure di prevenzione; - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi: misure preventive per il conflitto di interesse; - La L. 179/2017 e la procedura di Whistleblowing e le novità introdotte dalle Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021; Responsabilità del dipendente pubblico.

Formazione del RPCT
Durante il prossimo triennio (2023-2025), di concerto con l'Organismo di Vigilanza, saranno svolti incontri formativi aventi ad oggetto i seguenti temi: - Il ruolo del RPCT e le responsabilità alla luce del PNA 2019 e del Vademecum ANAC del 2/02/2022; - La nuova metodologia di mappatura dei processi ai fini anticorruzione; il contesto esterno ed interno. La valutazione del rischio. Il coordinamento con l'aggiornamento del PTPCT; la predisposizione di misure di prevenzione, il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione e le attività per una corretta analisi del rischio; - Le indicazioni ANAC successive al PNA 2019 sino al Vademecum ANAC del 2/02/2022; - La prevenzione della corruzione nelle assunzioni di personale e conferimento di incarichi. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi: misure preventive per il conflitto di interesse; - Il Codice di comportamento dell'Ente, dal Codice di

comportamento nazionale (DPR 62/2013) alle Linee Guida ANAC adottate con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020; - Il conflitto di interesse: potenziale, apparente o percepito. Il concetto di interesse primario. Le ipotesi tipizzate. La procedura di gestione del conflitto di interessi; La nozione di "conflitto di interesse" di cui all'art. 42, comma 2 del d.lgs. 50/2016 (Codice dei Contratti Pubblici). Casistica applicativa. La posizione della recente giurisprudenza; Le linee guida ANAC n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», approvate con delibera n. 494 del 05 giugno 2019. La Delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020 recante "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici"; - L'area di rischio Contratti pubblici e le previsioni del Vademecum ANAC del 2/02/2022;; - I principi di Open Data e Open Government; Il raccordo operativo fra RPCT e il RTD e il RPD; La tutela della riservatezza nella trasparenza (linee guida e principi del Garante Privacy); - La regolamentazione interna dell'accesso civico generalizzato: i soggetti coinvolti, la gestione dei "controinteressati", i provvedimenti di accoglimento, diniego e limitazione; il potere di riesame del RPCT; - Presupposti e limiti dell'accesso totale. Dall'ostensione del documento al diritto all'informazione; - Le forme di tutela del cittadino a fronte del diniego.

Azioni formative programmate

Si prevede nel corso del prossimo triennio di effettuare la formazione in materia di anticorruzione per tutto il personale al fine di illustrare le misure di cui al presente PTPCT e al Codice di comportamento non appena verrà revisionato, nonché una formazione specifica nell'ambito dei contratti pubblici, delle assunzioni di personale e dell'accesso civico per il personale addetto a tali ambiti.

In particolare, sarà prevista la seguente formazione:

TIPOLOGIA FORMAZIONE	**ANNO 2023**	**ANNO 2024**	**ANNO 2025**
FORMAZIONE GENERALE	2 ore	2 ore	2 ore
FORMAZIONE SPECIFICA	1. Contratti pubblici 2. Whistleblowing	1.Pantouflage e Conflitto di interesse 2. Privacy e Trasparenza	Formazione sul rapporto tra Modello 231 e PTPCT 2023-2025

4.9. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Per quanto riguarda le azioni di sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità e i rapporti con la società civile, essi sono essenzialmente legati alla stipula di protocolli d'intesa con i diversi soggetti interessati, sia pubblici che privati.

Azioni di sensibilizzazione programmate
Nel corso del triennio, l'Azienda prevede l'attuazione di azioni mirate di sensibilizzazione sulla normativa.

4.10. Patti di integrità

In attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190/2012 l'Azienda prevede di utilizzare appositi patti d'integrità per l'affidamento di contratti pubblici (servizi, forniture, lavori) già dall'anno 2023.

Nei relativi avvisi, bandi di gara e/o lettere di invito verrà inserita un'apposita clausola di salvaguardia in base alla quale il mancato rispetto del patto di integrità comporterà l'esclusione dalla gara e la risoluzione del contratto.

Si tratta di patti in cui l'Azienda si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà correttezza, sia nei confronti dell'ente che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice dei contratti pubblici, ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo strumento è il coinvolgimento degli operatori economici per garantire l'integrità in ogni fase della gestione del contratto.

Il RPCT effettuerà con cadenza semestrale i controlli e il monitoraggio sul rispetto delle disposizioni in materia di patti di integrità.

PARTE III

5. PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

5.1. INTRODUZIONE

Il presente documento rappresenta lo strumento per implementare un modello compiuto di trasparenza inteso come massima accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione e le attività di pubblico interesse dell'ente allo scopo di favorire un controllo diffuso sulle attività istituzionali, nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità.

In particolare, si pone come principale obiettivo quello di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, di definire e adottare misure organizzative volte ad assicurare regolarità e tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.

5.2. Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei soggetti responsabili

La pubblicazione sarà effettuata secondo le cadenze temporali fissate dal Decreto legislativo 33/2013, nonché dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1134/2017, da parte del soggetto aziendale individuato per ciascun adempimento e sulla base delle seguenti prescrizioni:

1) indicare la data di pubblicazione, ovvero, dell'ultima revisione del documento e/o informazione e/o dato pubblicato;
2) verificare che i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare siano in formato aperto e accessibile;
3) eliminare, in raccordo con il RPCT, le informazioni non più attuali, nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali, e provvedere all'aggiornamento dei dati, ove previsto;
4) pubblicare i dati e le informazioni aggiornate nei casi previsti e comunque ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative degli stessi dati o pubblicare documenti urgenti.

Tipologie di dati da pubblicare: la sezione "Amministrazione Trasparente" è articolata conformemente alle indicazioni di cui al D.Lgs. 33/2013 che qui si intendono trascritte, sia in relazione ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, sia alle tempistiche di pubblicazione.

5.3. Monitoraggio

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

a) monitoraggio corretta pubblicazione dati;
b) controllo sul corretto adempimento da parte dell'ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e di quelli prescritti dal RPCT;
c) segnalazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo o all'ANAC rispetto alle violazioni riscontrate;
d) controllo e verifica della regolare attuazione dell'accesso civico semplice e generalizzato, secondo le modalità descritte nella regolamentazione interna dell'ente.

Nella considerazione che nel presente piano la trasparenza rientra fra le misure di prevenzione previste dallo stesso, il monitoraggio e la vigilanza sull'attuazione degli obblighi di cui al d.lgs. n. 33/2013 acquista una valenza più ampia e un significato in parte innovativo.

Il sistema di monitoraggio interno si sviluppa su più livelli:

1) il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione e sulla qualità delle informazioni pubblicate viene svolto dal RPCT;
2) il monitoraggio sull'assolvimento dei principali obblighi di pubblicazione è predisposto con cadenza periodica e annualmente dal RPCT.

In particolare, le azioni consistono nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità, nel promuovere l'assolvimento dei principali obblighi in materia di trasparenza, nel predisporre una Relazione annuale sullo stato del medesimo da redigere e pubblicare.

5.4. Individuazione dei dati ulteriori

L'Azienda, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali, individuerà di volta in volta, anche in coerenza con le finalità prescritte dalla normativa, i c.d. "Dati ulteriori" riportati nella relativa sezione.

Tali dati possono essere incrementati nel corso del triennio sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e

della Trasparenza, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholders nel corso della consultazione (o in sede di analisi delle richieste di accesso civico pervenute).

La decisione in ordine alla pubblicazione di nuovi dati ulteriori è assunta dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, compatibilmente con i vincoli organizzativi e finanziari e sempre nel rispetto della tutela della riservatezza e della protezione dei dati personali.

5.5. Trasparenza e tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

Il RGPD (UE) n. 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR), entrato in vigore il 25 maggio 2018 ha introdotto una nuova disciplina per la tutela della riservatezza e del trattamento dei dati personali. L'Azienda come principio guida si atterrà in maniera scrupolosa al bilanciamento dei diritti degli interessati in materia di tutela dei dati personali, attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza.

Ai fini del bilanciamento e allineamento di questi sistemi ai valori del RGPD, la dimensione organizzativa predisposta dal titolare del trattamento costituisce un elemento fondamentale. Così, ai sensi dell'art. 25 del RGPD, il titolare del trattamento è tenuto a porre in essere «*misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati per impostazione predefinita (privacy by default) solo i dati necessari per ogni specifica finalità del trattamento»; inoltre, lo stesso deve mettere «in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volta ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione [...*]».

Proprio attraverso la realizzazione di tali misure, la complessità del bilanciamento tra il diritto alla conoscibilità e quello alla protezione dei dati personali, dovrebbe trovare una notevole semplificazione.

RPD-DPO
Avv. Papa Abdoulaye Mbodj

Misure di sicurezza per la protezione dei dati personali e bilanciamento con la trasparenza
L'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 dispone che *"ogni titolare del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono*

un registro delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità". In attuazione del disposto normativo è stato elaborato ed è in corso di approvazione in versione definitiva da parte dell'ente il Registro delle attività di trattamento dei dati personali. Il documento è stato redatto all'esito di un'attività di analisi dell'organizzazione, muovendo dai procedimenti amministrativi ed individuando, per ciascuno di essi, le attività che implicano un trattamento dei dati personali.
Le informazioni ivi inserite sono state oggetto di un attento scrutinio da parte del RPCT al fine di identificare, fra le attività riportate nel suddetto Registro, quelle produttive di dati soggetti all'obbligo di pubblicazione con le modalità previste dal presente PTPCT. In riferimento a queste ultime, infatti, durante la prossima annualità saranno implementati i controlli a tutela della riservatezza.
Le procedure inerenti accesso civico semplice e accesso civico generalizzato presentano apposite azioni per effettuare il bilanciamento con la protezione dei dati personali in ottica privacy by design.

5.6. Accesso Civico semplice e accesso civico generalizzato

L'Azienda ha adottato una regolamentazione unitaria disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'ente e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990.

Il documento disciplina i criteri e le modalità per l'esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a documenti, dati ed informazioni detenuti dall'Azienda. Per ognuna delle fattispecie disciplinate dal Regolamento adottato, vengono definiti: i criteri di formulazione dell'istanza di accesso (si precisa che sono stati pubblicati sul sito web moduli standard per la presentazione della richiesta); eventuali limiti relativi alla legittimazione soggettiva del richiedente (presenti solo per l'accesso ai sensi della L. 241/1990, per il quale va accertato l'interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento che l'istante chiede di acquisire); il destinatario dell'istanza ovvero il responsabile del procedimento; le modalità di svolgimento del procedimento; gli strumenti a disposizione nei casi di inerzia, mancata risposta o diniego.

Nello scorso anno sono state presentate istanze di accesso civico? E di riesame delle suddette istanze?	No

Nello scorso anno sono state presentate istanze di accesso civico generalizzato?	No
Il RPCT ha effettuato i controlli sulla corretta applicazione delle procedure di gestione delle istanze?	Non sono state ricevute istanze
Il RPCT ha effettuato i controlli sulla pubblicazione del Registro degli accessi?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna