

# **PIANO AZIENDALE ANTICORRUZIONE**

*2017-2019*

Approvazione Assemblea Offertasociale asc, 1 febbraio 2017

# SOMMARIO

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. Introduzione .....        | 2 |
| 2. Organizzazione.....       | 3 |
| 3. Gestione del rischio..... | 3 |
| 4. Formazione.....           | 5 |
| 5. Codice etico .....        | 5 |
| 6. Trasparenza.....          | 5 |

## **1. Introduzione**

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge 190/2012 e dal decreto legge 90/2014 in materia prevenzione dei fenomeni di illegalità nella gestione della cosa pubblica, Offerta sociale asc adotta il presente documento, sottoponendolo all'approvazione dell'assemblea generale dei comuni soci.

A premessa metodologica, ha qui senso richiamare un percorso che vuole integrare gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di anticorruzione a quelli indicati dal modello organizzativo e di gestione del rischio ex D.Lgs.n.231/2001 inizialmente previsto solo per il SIL e poi esteso a tutti i servizi aziendali e quindi alla promozione della qualità dei servizi.

Primo punto di partenza di tale percorso è stata l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione Aziendale (delibera n. 51 del 18.11.2014), del responsabile della Trasparenza nella figura dell'attuale Direttore Generale, che, in quanto tale, dovrà garantire l'osservanza delle disposizioni normative e la predisposizione delle procedure necessarie in termini organizzativi.

Lo stesso Direttore, nella seduta del CdA del 27 gennaio 2015, è stato quindi nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Tale decisione si è rivelata coerente con le modifiche normative successivamente introdotte dal d.lgs 97/2016, secondo il quale è necessario unificare sotto un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: il Direttore Generale è dunque identificato come riferimento ad entrambi i ruoli, come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

All'interno di questa prospettiva, seguendo l'impostazione già contenuta nel modello organizzativo e di gestione del rischio, è stato istituito un gruppo di lavoro interno formato dal Direttore Generale, dalla responsabile dell'area gestione e del sistema qualità, coadiuvato dalla consulente per il Sistema qualità. Il gruppo ha proceduto:

- al completamento della **mappatura dei processi** attuati dall'azienda (individuazione dei processi, delle fasi e del responsabile di ciascuna) comprendendo anche quei processi che risultano significativi dal punto di vista della gestione dell'anticorruzione;
- alla valutazione del rischio per ciascun processo (identificazione, analisi, ponderazione del rischio) per giungere alla compilazione del **Documento di gestione dei rischi** che contiene anche il dettaglio delle procedure, dei protocolli operativi e delle prassi redatte allo scopo di contenere il rischio residuo e cioè per eseguire correttamente il trattamento del rischio;
- al trattamento del rischio (individuazione delle misure per neutralizzare o ridurre il rischio).

L'esito del lavoro è stato l'elaborazione del *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione* di seguito descritto, disciplinato dall'art. 1, commi dal 5 al 9 della legge n. 190/2012 integrato del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, regolato dall'art. 10 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, dalla delibera ANAC n. 50 del 2013e dalla delibera ANAC n. 831 del 2016.

## **2. Organizzazione**

Il RPCT, consapevole dell'esigenza di strutturare il presidio dell'attuazione del Piano e delle scelte di sviluppo ad esso conseguenti, intende indicare con proprio atto il personale e le professionalità che lo dovranno coadiuvare in questo compito. Conseguentemente all'obiettivo di individuare il responsabile per l'attuazione del Piano all'interno dell'organizzazione, si è deciso di conferire tale funzione all'Organismo di Vigilanza previsto dalla L. 231.

Esso svolge attività di supporto al Direttore Generale con riguardo agli adempimenti definiti dalla Legge 190/2012, potendo a tal fine richiedere alle diverse aree dell'azienda documenti, notizie e chiarimenti, nonché avviare il processo di valutazione delle segnalazioni.

## **3. Gestione del rischio**

I processi operativi aziendali si caratterizzano per un potenziale di eventi che può rappresentare una minaccia al buon andamento della gestione della cosa pubblica, in termini di efficacia, efficienza e imparzialità. La gestione del rischio si pone l'obiettivo di affrontare i rischi legati ai

potenziali fenomeni corruttivi che si potrebbero presentare nelle attività dell'azienda, e di migliorarne l'organizzazione in relazione ad essi. La gestione del rischio è parte integrante del management strategico di ogni organizzazione complessa, ed è stato applicato anche alla realtà di Offertasociale asc come metodologia di analisi.

La prima fase del processo di gestione del rischio, nello sviluppo delle priorità individuate dal Piano aziendale è consistita nell'identificazione dei rischi, attuando un'analisi più compiuta e approfondita dei procedimenti di competenza dell'organizzazione, a partire dalla mappatura iniziale acquisita nel corso del 2014 quale estensione di quella inizialmente elaborata sul servizio di inserimento lavorativo (al tempo della richiesta della Regione Lombardia che chiedeva la conformità al D.Lgs.n.231/01 per mantenere l'accreditamento).

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

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

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

Coerentemente a ciò, l'azienda ha adottato il modello organizzativo 231/2001, elaborato anche in base a quanto richiesto dalla legge 190/2012, che come tale contiene:

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

Per le caratteristiche aziendali emergono due diverse esigenze: da una parte valorizzare il più possibile l'audit interno di qualità (correlato agli specifici processi di certificazione UNI EN ISO 9001: 2008 del SIL), dall'altra qualificare il ruolo dell'OdV affinché eserciti la funzione di controllo in modo organico sulle molteplici attività svolte.

Tale impostazione comporta necessariamente che laddove si effettui l'aggiornamento annuale del Piano triennale anticorruzione, in parallelo si proceda all'aggiornamento delle procedure previste dall'applicazione del modello 231. Le verifiche condotte dall'OdV rappresentano così lo strumento principe attraverso cui viene monitorata e perfezionata la gestione dei rischi.

Alla luce di ciò, anche gli obiettivi strategici aziendali in merito alla gestione del rischio di corruzione vengono definiti dal RPCT in raccordo con l'Organismo di Vigilanza, così da permettere a quest'ultimo di integrarli organicamente nel proprio piano annuale delle attività .

Anche le attività di valutazione delle performance contribuiscono agli obiettivi definiti dal P.N.A. La rilevanza rivestita dalle attività dell'anticorruzione nel quadro generale del Management strategico dell'Azienda, impone infatti una riflessione sullo stretto legame che le lega al ciclo della performance.

Sotto tale aspetto, le attività di informazione/formazione sui sistemi di valutazione delle performance rivolte ai dipendenti includono pertanto la comprensione del codice deontologico aziendale che in buona parte ricalca i principi definiti dal codice etico.

#### **4. Formazione**

La formazione del personale riveste un ruolo chiave nella complessiva strategia anticorruzione di Offertasociale. Coerentemente alla normativa e al P.N.A. l'Azienda ritiene di enfatizzare la dimensione della formazione considerandola tra gli strumenti più efficaci per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Per disegnare un'efficace strategia anticorruzione occorre predisporre un piano della formazione specifica sulla normativa e sulle buone prassi anti corruzione, rivolta sia ai livelli apicali che al personale che si occupa di attività considerate a rischio (referenti di area e capi progetto).

Tale percorso formativo è stato realizzato nella prima fase di predisposizione del Piano, e ha riguardato in particolar modo le nuove norme in materia di trasparenza, acquisti e contratti a favore del personale maggiormente esposto al rischio.

Successivamente, il Piano della Formazione annuale in tema di prevenzione della corruzione, è stato sviluppato all'interno del Piano di lavoro predisposto dall'Organismo di Vigilanza. Ad inizio di ciascun anno, quest'ultimo programma le attività formative da realizzarsi in ordine alla attuazione delle norme sull'anticorruzione e del modello organizzativo 231, assumendosi anche il compito di garantirne l'effettuazione.

E' utile sottolineare che, per Offertasociale, la formazione rappresenta inoltre lo strumento privilegiato attraverso cui promuovere il coinvolgimento degli stakeholder interni: amministratori, dipendenti e collaboratori; i momenti formativi sono infatti occasione di scambi proficui, al fine di migliorare sia la strategia complessiva sia i presidi specifici di prevenzione della corruzione.

#### **5. Codice etico**

Nel corso del mese di dicembre 2014, Offertasociale ha predisposto il Codice Etico, in cui sono indicati i principi etici e le linee di comportamento che l'azienda assume come propri nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Successivamente, è stato predisposto il raccordo tra i contenuti del codice con quelli del piano anticorruzione, introducendo le integrazioni suggerite dalle norme e quelle ritenute necessarie a garantire una coerenza complessiva.

All'osservanza del Codice sono tenuti:

- i rappresentanti degli organi istituzionali e la direzione di Offertasociale, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice Etico, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto di Offertasociale;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare eventuali infrazioni all' Organismo di Vigilanza;
- i collaboratori, i consulenti e i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con Offertasociale.

Il codice etico rappresenta dunque il primo strumento di coinvolgimento e quindi di condivisione dei principi adottati da Offertasociale rivolto agli stakeholder esterni, a garanzia dell'integrità dei processi organizzativi e della prevenzione della corruzione.

#### **6. Trasparenza**

In relazione agli adempimenti previsti dalla legge 33/2013 e dal d.lgs 97/2016, attraverso la pubblicazione e l'aggiornamento periodico dei documenti sul sito aziendale l'azienda ha predisposto gli strumenti richiesti al fine di:

- garantire l'accesso alle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività in corso e realizzate;

- dare pubblicità alle scelte adottate in materia di assegnazione di incarichi e di risorse;
- garantire l'accesso civico.

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