



**ASC Le Tre Pievi**  
**Servizi sociali Alto Lario**

**Piano triennale di prevenzione  
della corruzione e trasparenza  
2023 - 2025**

*Legge 6 novembre 2012 n. 190*

## Sommario

<b>1. FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA .....</b>	<b>4</b>
1.1 Finalità ed ambito di applicazione del P.T.P.C.T.....	4
<b>2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>5</b>
2.1 Il contesto esterno.....	5
2.2 Analisi del contesto interno.....	6
<b>3. LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E I SOGGETTI IN ESSA COINVOLTI.....</b>	<b>8</b>
3.1 L'Assemblea consortile.....	8
3.2 Il Consiglio di amministrazione.....	8
3.3 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza .....	8
3.4 I Dipendenti.....	10
3.5 I Fornitori e i Collaboratori .....	10
3.6 Il Revisore dei conti .....	10
3.7 Il Responsabile protezione dati (o DPO - Data Protection Officer) .....	10
<b>4. IL P.T.P.C.T. ....</b>	<b>12</b>
4.1 Il percorso di definizione del P.T.P.C.T. ....	12
4.1.1 Le procedure di monitoraggio e aggiornamento .....	13
4.1.2 I flussi informativi .....	13
4.1.3 Coinvolgimento degli stakeholder .....	13
<b>5. LE AREE DI RISCHIO INDIVIDUATE .....</b>	<b>14</b>
<b>6. I PROCESSI A RISCHIO DI CORRUZIONE.....</b>	<b>16</b>
<b>7. LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE.....</b>	<b>18</b>
7.1 Le misure di prevenzione.....	19
7.1.1 M.1 - P.T.P.C.T. ....	20
7.1.2 M.2 – Codice di comportamento.....	21
7.1.3 M.3 – Trasparenza; M.16 – Disciplina degli accessi.....	21
7.1.4 M.4 – Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica .....	22
7.1.5 M.5 – Rotazione straordinaria; M.14 – Rotazione ordinaria; M.15 – Segregazione delle funzioni .....	23
7.1.6 M.6 – Astensione in caso di conflitto di interesse .....	25
7.1.7 M.7 – Procedure per regolamentare inconfiribilità/incompatibilità di incarichi.....	25
M.8 – Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.....	26
M.9 – Procedura per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali.....	27

7.1.8	M.10 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)	27
7.1.9	M.11 – Patti di integrità	29
7.1.10	M.13 – Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica; M – 27 Promozione della cultura della legalità	30
	M.18 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	30
<b>7.2</b>	<b>Ulteriori misure in essere</b>	<b>31</b>
7.2.1	M.17 – Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	32
7.2.2	M.19 – Regolamenti interni	32
7.2.3	M.20 – Processi o procedure formalizzate; M.25 – Controlli strutturati sui processi	32
7.2.4	M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi	33
7.2.5	M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate	33
7.2.6	M.23 – Semplificazione dei processi	33
7.2.7	M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi	34
7.2.8	M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo	34
7.2.9	M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	34
<b>8.</b>	<b>VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI</b>	<b>35</b>
<b>8.1</b>	<b>Il processo di analisi e valutazione del rischio</b>	<b>35</b>
8.1.1	Identificazione del rischio	35
8.1.2	Valutazione del rischio	36
8.1.3	La ponderazione del rischio	36
8.1.4	Il trattamento del rischio	37
<b>9.</b>	<b>OBIETTIVI DEL PIANO</b>	<b>39</b>
<b>10.</b>	<b>TRASPARENZA: MAPPA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E DEI SOGGETTI RESPONSABILI</b>	<b>40</b>
<b>11.</b>	<b>ALLEGATI</b>	<b>41</b>

# 1. Finalità del piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza

## 1.1 Finalità e ambito di applicazione del P.T.P.C.T.

**Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) dell'Azienda identifica e valuta i rischi connessi alla corruzione attraverso l'analisi del contesto in cui opera, l'identificazione e la ponderazione dei rischi ed attuando le relative e idonee misure di prevenzione. Con esso si definiscono non solo le strategie ma anche gli obiettivi da perseguire per migliorare ulteriormente il proprio sistema di prevenzione e gestione del rischio di corruzione.**

In particolare, il presente P.T.P.C.T. intende recepire gli elementi essenziali dell'Allegato 1 del P.N.A. 2019 con particolare riferimento a:

- mappatura dei processi;
- definizione dei fattori abilitanti del fenomeno corruttivo e loro correlazione con i singoli rischi;
- definizione dei nuovi criteri di pesatura dei rischi e relativa applicazione.

Oltre a ciò, il P.T.P.C.T. 2023-25 avrà quale obiettivo quello di un ancor maggiore raccordo con i contenuti del Codice di comportamento, ai sensi della Delibera A.N.AC. 177/20 e alle novità introdotte dal PNA 2022-2024, la cui applicazione sarà garantita a partire dal 2023, nel processo di aggiornamento del Piano.

## 2. Il contesto di riferimento

### 2.1 Il contesto esterno

Come avviene per le altre amministrazioni pubbliche, il contesto strutturale e territoriale nel quale è collocata ed opera l'Azienda, è potenzialmente esposto al rischio del verificarsi di episodi di natura corruttiva (non solo quelli previsti dal Titolo II - *Dei delitti contro la pubblica amministrazione* del c.p.).

Il Vademecum A.N.AC. 2022, così come il PNA 2022-2024, hanno puntualizzato che l'analisi del contesto esterno deve essere focalizzata sulle specificità dell'ambiente nel quale opera l'Azienda. In particolare, l'Autorità ha richiesto di evitare l'utilizzo di:

- riferimenti a dati nazionali o che esulano dal contesto territoriale in cui opera l'amministrazione, con descrizioni prolisse e decontestualizzate;
- dati non aggiornati, o in numero eccessivo, senza fornire evidenza specifica di come l'analisi di contesto esterno abbia portato elementi utili alla mappatura e alla valutazione dei rischi, nonché all'individuazione di misure specifiche.

Per tal motivo, l'Azienda ha deciso di utilizzare i dati della piattaforma messa a disposizione da A.N.AC. stessa, estrapolando i seguenti dati, i quali mostrano alcuni trend circa il fenomeno corruttivo nella provincia di Como.

#### Reati di corruzione, concussione e peculato



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è: 23

Variazione dall'anno precedente: + 25,19 %

#### Reati contro l'ordine pubblico e reati ambientali



Il Valore massimo in Italia di questo indicatore è: 25

Variazione dall'anno precedente: + 500,89 %

#### Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è: 1.188

Variazione dall'anno precedente: + 36,58 %

#### Reati contro la pubblica amministrazione



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è: 298

Variazione dall'anno precedente: + 9,32 %

**Fonte:** Piattaforma A.N.AC. – Consultata il 28 novembre 2022.

Ad oggi la piattaforma non fornisce ulteriori dati sulle fattispecie delle Aziende speciali. Si ritiene tuttavia che i suddetti indicatori sul territorio suggeriscano di porre particolare attenzione, visto il trend in crescita sui principali fenomeni corruttivi nella provincia.

Tali indicatori saranno impiegati nella fase di identificazione e ponderazione del rischio, quali elementi utili a valutare la probabilità di accadimento dei fenomeni corruttivi.

## 2.2 *Analisi del contesto interno*

Le Tre Pievi è una azienda speciale consortile per i Servizi alla persona costituita tra i comuni di Consiglio di Rumo, Crema, Domaso, Dongo, Dosso del Liro, Garzeno, Gera Lario, Germasino, Gravedona, Livo, Montemezzo, Musso, Peglio, Pianello del Lario, Sorico, Stazzona, Trezzone e Vercana.

L'Azienda è finalizzata alla gestione dei servizi alla persona e all'esercizio di funzioni socio-assistenziali, socio educative e socio sanitarie, anche integrate e/o a prevalente carattere sociale, in relazione alle competenze istituzionali degli Enti consorziati, ivi compresi interventi di formazione e consulenza (art. 3, c.1 dello Statuto).

L'esercizio delle funzioni e la gestione dei Servizi e delle attività sono finalizzati ai seguenti obiettivi (art. 3, c. 5 dello Statuto):

- definizione di tutti gli atti di programmazione e attuazione di servizi e di interventi di natura socio-assistenziale previste da normative dello stato e della regione, con particolare riferimento agli atti programmatori previsti e definiti dalla legge 328/2000 – piani di zona;
- rafforzamento della capacità d'intervento dei comuni associati, attraverso la creazione di un nuovo soggetto gestore con piena autonomia giuridica e gestionale capace di realizzare una rete locale integrata di servizi e di razionalizzare su base territoriale la loro erogazione;
- sviluppo di un approccio orientato all'ottimizzazione del rapporto tra costi e benefici degli interventi socio-assistenziali, socio educativi e socio sanitari integrati;
- ottimizzazione gestionale nell'erogazione dei servizi, in coerenza con gli obiettivi contenuti del piano di zona distrettuale per i servizi e gli interventi sociali che l'azienda è tenuta a perseguire nell'attuazione della gestione definita dal piano strategico aziendale;
- sviluppo di approcci specialistici integrati, volti sia a realizzare economie di gestione sia al miglioramento della qualità del servizio erogato;
- determinazione di meccanismi di funzionamento "orientati al soddisfacimento dei bisogni", basati sulla centralità della persona nell'organizzazione dei servizi e sullo sviluppo degli interventi nei confronti dei nuovi bisogni sociali;
- approfondimento dei processi d'integrazione e cooperazione tra servizi sociali ed altri servizi quali i servizi educativi, i servizi per le politiche attive del lavoro, i servizi preposti alle politiche abitative e, in generale, i servizi volti a favorire lo sviluppo locale;
- sviluppo dell'informazione e della partecipazione attiva alla realizzazione degli interventi da parte degli utenti e delle loro associazioni;
- attivazione e consolidamento delle forme delle forme di equa contribuzione da parte degli utenti e delle loro associazioni;
- consolidamento dell'integrazione territoriale a livello intercomunale, per evitare duplicazioni, ottimizzare risorse finanziarie ed umane, pervenire ad un'omogenea diffusione dei servizi e delle attività, con particolare riferimento ai comuni di minore dimensione demografica.

Al fine di svolgere le proprie attività e di raggiungere le proprie finalità, l'Azienda svolge una molteplicità di processi, come evidenziato dalla seguente tabella.

*Elenco dei processi dell'Azienda*

<b>Referente organizzativo</b>	<b>Ambito di riferimento</b>	<b>Processo</b>
Direzione generale	Gestione del piano di zona	Ufficio di piano
		Gestione progetti e interventi
		Gestione unità d'offerta
	Anticorruzione	Trasparenza e accesso civico
		Prevenzione della corruzione
Direzione generale - Responsabile amministrativo	Affari generali	Adozione provvedimenti deliberativi
		Contabilità e bilancio
		Inventario beni mobili
		Programmazione degli acquisti di beni e servizi
		Acquisto di beni e servizi
		Acquisizione del personale
		Accreditamento degli Enti erogatori di interventi socioeducativi
		Affidamenti a professionisti
Assistenti sociali	Anziani	Sportello per l'assistenza familiare
		Interventi correlati alla permanenza al domicilio (anziani)
		Integrazione retta struttura residenziale (anziani)
	Povertà	Reddito di cittadinanza
		Interventi di sostegno al reddito
		Tirocini di inclusione sociale
Assistenti sociali - Psicologa	Minori e famiglia	Servizio tutela minori
		Unità operativa penale minorile
		Servizio educativo minori
		Servizio accoglienze e affidi
		Unità operativa adozioni
Psicologa - Assistenti sociali	Disabili	Interventi correlati alla permanenza al domicilio (disabili)
		Assistenza educativa scolastica e domiciliare
		Interventi per l'integrazione sociale
		Integrazione retta struttura residenziale (disabili)

### 3. La strategia di prevenzione della corruzione e i soggetti in essa coinvolti

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione sono:

- L'Assemblea consortile;
- Il Consiglio di amministrazione;
- Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza;
- I Dipendenti;
- I Fornitori e i Collaboratori;
- Il Revisore dei conti;
- il Responsabile protezione Dati (o DPO - Data Protection Officer).

#### 3.1 *L'Assemblea consortile*

L'Assemblea consortile, in quanto Organo di indirizzo politico, nell'ambito della prevenzione della corruzione, adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

#### 3.2 *Il Consiglio di amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina il responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, c. 7, Lg. 190/12) e per la trasparenza;
- adotta il P.T.P.C.T. e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di propria competenza che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

#### 3.3 *Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza** (R.P.C.T.) ai sensi dell'art. 1, c. 7, della Lg. 190/12 è individuato, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, nel **Direttore generale**.

Il par. 8 della parte IV della parte generale del P.N.A. 2019 ha fatto sintesi e sistematizzato attività e poteri del RPCT. Si rimanda perciò al P.N.A. 2019 per una lettura di dettaglio di tali funzioni, ricordando come:

- nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 erano già state date indicazioni interpretative ed operative, con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione;
- nell'Allegato 3 del P.N.A. 2019, *“Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)”* ci si limita a riportare i riferimenti normativi relativamente alle funzioni del RPCT.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), nell'ambito dell'incarico di cui all'art. 1, svolge principalmente i seguenti compiti:

- a) elabora la proposta di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) secondo il dettato dell'A.N.AC., che deve essere sottoposta al Consiglio di amministrazione per la relativa approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno;
  - b) programma e verifica l'attivazione di iniziative di formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza ed etica;
  - c) provvede al monitoraggio periodico del P.T.P.C.T., al fine di verificare l'idoneità e lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ivi previste. A tal fine redige, entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo proroghe espresse da parte dell'A.N.AC.), una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano;
  - d) propone modifiche al P.T.P.C.T. in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
  - e) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione nella Sezione Amministrazione trasparente previsti dalla normativa vigente;
  - f) segnala i casi di inadempimento, ritardato adempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione all'organo di indirizzo politico amministrativo, e in relazione alla loro gravità, all'Organo per i procedimenti disciplinari (ove presente);
  - g) agisce da titolare del potere sostitutivo per le istanze di accesso civico, ai sensi dei cc. 1 e 2 dell'art. 5 del D.Lgs. 33/13, e ne garantisce in concerto con il Responsabile dell'Accesso civico, il regolare funzionamento;
  - h) gestisce le segnalazioni provenienti da dipendenti e dei collaboratori, relative a condotte illecite all'interno dell'Azienda, con particolare riferimento al dettato dell'A.N.AC. in materia di whistleblowing;
  - i) verifica l'effettiva rotazione degli incarichi, o di misure equivalenti, negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
  - j) cura la diffusione della conoscenza sui contenuti del Codice di comportamento dell'Azienda ed effettua il monitoraggio annuale sulla loro attuazione.
2. Al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è comunque assegnata qualsiasi altra funzione prevista dalla normativa vigente.

L'eventuale commissione, all'interno dell'Azienda, di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, realizza una forma di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione della forma tipologica dirigenziale, oltre che una responsabilità per il danno erariale e all'immagine della Pubblica Amministrazione, salvo che il R.P.C.T provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- b) di aver vigilato sul funzionamento del Piano e sulla sua osservanza.

La sanzione a carico del R.P.C.T. non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

### ***3.4 I Dipendenti***

Tutti gli operatori dipendenti dell'Azienda:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio, nell'ambito delle mansioni loro attribuite, collaborando con il proprio Responsabile;
- b) rispettano ed osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, Lg. 190/12);
- c) seguono le altre procedure definite nei regolamenti e nei sistemi di gestione aziendali;
- d) segnalano le situazioni di illecito, anche potenziale, di cui vengono a conoscenza, attraverso le procedure appositamente definite.

### ***3.5 I Fornitori e i Collaboratori***

I collaboratori esterni dell'Azienda a qualsiasi titolo, i fornitori e i partner si impegnano ad osservare, per quanto compatibili, le disposizioni del presente P.T.P.C.T.

### ***3.6 Il Revisore dei conti***

Il Revisore dei conti, in quanto organo di controllo interno, considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a lui attribuiti.

### ***3.7 Il Responsabile protezione dati ó DPO Í Data Protection Officerâ***

Il Responsabile protezione dati (o DPO) è designato dal Titolare del trattamento dei dati in funzione delle qualità professionali e, in particolare:

- a) della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati;
- b) della capacità di assolvere i compiti di cui all'articolo 39 del GDPR.

Il DPO è incaricato almeno dei seguenti compiti:

- a) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal presente regolamento nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- b) sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- c) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35;
- d) cooperare con l'autorità di controllo;
- e) fungere da punto di contatto per l'autorità di controllo per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il DPO costituisce una figura di riferimento per il RPCT, pur non sostituendosi ad esso nell'esercizio delle funzioni.

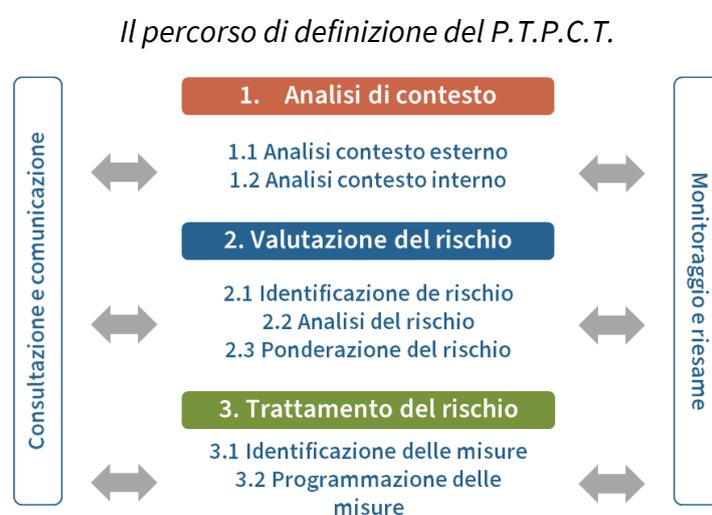
## 4. Il P.T.P.C.T.

Come già avuto modo di evidenziare, il P.T.C.P.T. costituisce il sistema di gestione e prevenzione dei rischi di commissione dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione individuati nel Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale.

Inoltre, il P.T.P.C.T. è uno strumento finalizzato alla prevenzione di fenomeni corruttivi che vanno al di là delle fattispecie che assumono rilevanza a livello penale, considerando la corruzione nell'accezione più ampia definita dal Piano Nazionale Anticorruzione.

### 4.1 Il percorso di definizione del P.T.P.C.T.

Il percorso di redazione del P.T.P.C.T. è stato definito in coerenza con gli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione, così come rappresentato dalla seguente figura.



Nell'ambito di tale percorso, è stata data particolare attenzione all'individuazione dei processi aziendali potenzialmente soggetti alle aree di rischio comuni e ulteriori individuate.

Altro elemento che ha caratterizzato il percorso di definizione del P.T.P.C.T. è costituito dalla mappatura delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione quale elemento preliminare alla fase di valutazione e gestione dei rischi.

Ciò ha consentito:

- una valutazione preliminare dell'idoneità delle misure di prevenzione in essere rispetto ai diversi rischi individuati;
- l'integrazione di tale valutazione all'interno della successiva fase di analisi dei rischi;

- l'individuazione delle eventuali necessità di aggiornamento di tali misure in relazione all'evoluzione della normativa.

A seguito della fase di analisi e valutazione dei rischi, si è proceduto alla definizione degli obiettivi del P.T.P.C.T.

Gli obiettivi sono costituiti dalle misure di trattamento dei rischi, ossia delle misure che l'Azienda ritiene necessario introdurre o aggiornare al fine di ridurre la probabilità o l'impatto dei rischi valutati ad un livello almeno medio. Gli obiettivi sono costituiti anche dalle misure da introdurre o aggiornare obbligatoriamente per legge, indipendentemente da quanto emerso a seguito della fase di valutazione dei rischi.

#### **4.1.1 Le procedure di monitoraggio e aggiornamento**

Il P.T.P.C.T. è oggetto di monitoraggio sistematico da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il R.P.T.C. verifica l'attuazione del P.T.P.C.T., con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- a) stato di attuazione degli obiettivi programmati nel P.T.P.C.T.;
- b) monitoraggio a campione di attività o procedimenti rientranti in una o più Aree a rischio corruzione mappate nel P.T.P.C.T.;
- c) esame delle eventuali segnalazioni pervenute;
- d) individuazione di eventuali criticità o di esigenze di aggiornamento del P.T.P.C.T., in relazione all'evoluzione normativa o a mutamenti organizzativi intervenuti nell'Azienda.

Entro i termini definiti annualmente dall'A.N.AC., il R.P.T.C. predispone una relazione sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T., seguendo le indicazioni appositamente fornite da A.N.AC. stessa.

Il P.T.P.C.T. è oggetto di aggiornamento annuale, a cura del R.P.T.C. Il P.T.P.C.T. aggiornato è adottato dal Consiglio di amministrazione tipicamente entro il 31 gennaio di ogni anno. Per il P.T.P.C.T. si ricorda che l'A.N.AC. ha previsto una proroga eccezionale al 31 marzo 2021.

#### **4.1.2 I flussi informativi**

Il R.P.C.T., nell'esercizio della propria attività di controllo, ha accesso a tutti gli atti, documenti, archivi e banche dati dell'Azienda, nel rispetto dei principi, della normativa e della regolamentazione interna in materia di *privacy* e sicurezza informatica.

Il Responsabile, inoltre, acquisisce periodicamente le seguenti informazioni:

- report sullo stato di attuazione degli obiettivi definiti nel P.T.P.C.T.;
- segnalazioni interne sulle violazioni alle misure previste nel P.T.P.C.T. o su altri fatti illeciti.

#### **4.1.3 Coinvolgimento degli stakeholder**

Il P.T.P.C.T. è oggetto di pubblicazione sul sito internet istituzionale, prima della sua adozione definitiva, ai fini della consultazione con gli stakeholder.

## 5. Le aree di rischio individuate

La L.190/2012 ha individuato le aree di rischio, che si riferiscono a procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

Il P.N.A. 2013 ha declinato ulteriormente le Aree di rischio obbligatorie e comuni a tutte le amministrazioni, specificandole nell'Allegato 2.

L'A.N.AC. nei suoi provvedimenti chiarisce che tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società o azienda in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

La Determina A.N.AC. n. 12/2015 (Aggiornamento P.N.A. 2013) e il P.N.A. 2016 hanno parzialmente modificato gli indirizzi espressi nel P.N.A. 2013.

Viene innanzitutto introdotta la distinzione tra **aree di rischio generali** ed **aree di rischio specifiche**.

### *Aree di rischio generali e specifiche*

Aree di rischio	Definizione
<b>Aree di rischio generali</b>	Attività svolte in gran parte delle amministrazioni, società ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Le aree di rischio generali sono individuate nel P.N.A. 2013, così come integrato dalla Det. A.N.AC. n. 12/2015, nelle seguenti: <ol style="list-style-type: none"><li>a) acquisizione e progressione del personale;</li><li>b) contratti pubblici;</li><li>c) Autorizzazioni o concessioni: <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i></li><li>d) Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i></li></ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</li> <li>f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</li> <li>g) Incarichi e nomine</li> <li>h) Affari legali e contenzioso</li> </ul>
<b>Aree di rischio specifiche</b>	<p>Ambiti di attività che caratterizzano in modo peculiare l'organizzazione di riferimento, e che possono far emergere la probabilità di eventi rischiosi.</p> <p>Le "aree di rischio specifiche" non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle "generali", ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.</p>

Sulla base di tali premesse, l'Azienda ha individuato le aree di rischio rappresentate dalla seguente tabella.

*Aree di rischio dell'Azienda*

<b>Aree di rischio</b>		
A	Acquisizione e gestione del personale	Generale
B	Contratti pubblici (di lavori, servizi e forniture)	Generale
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Generale
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Generale
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Generale
L	Anticorruzione e trasparenza	Specifica

## 6. I processi a rischio di corruzione

La mappatura dei processi aziendali a rischio consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio, ossia i processi aziendali potenzialmente soggetti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Per “**processo**” si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Azienda (utente).

Per “**rischio**” si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per “**evento**” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale della Azienda.

Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione o di una Azienda può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi.

Il P.N.A. 2016, e anche nell'Aggiornamento 2018, stabilisce che la mappatura dei processi deve essere effettuata per le aree di rischio generali e per le aree di rischio specifiche individuate autonomamente dall'organizzazione.

La Deliberazione 1134/2017 conferma quanto già enunciato nella Determinazione A.N.AC. n. 8/2015 ribadendo tale concetto, chiarendo che *“l'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di maladministration e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno dell'ente. Ne consegue che si dovrà riportare una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione”* (pag. 23).

L'Azienda ha effettuato il raccordo tra le aree a rischio di corruzione e i propri processi aziendali, prendendo come riferimento gli ambiti di intervento e dei servizi erogati. Da tale attività è la definizione dei processi così come rappresentato nella seguente tabella.

Raccordo tra processi e aree di rischio

Referente organizzativo	Ambito di riferimento	Processo	Area di rischio
Direzione generale	Gestione del piano di zona	Ufficio di piano	
		Gestione progetti e interventi	
		Gestione unità d'offerta	
	Anticorruzione	Trasparenza e accesso civico	L
		Prevenzione della corruzione	L
Direzione generale - Responsabile amministrativo	Affari generali	Adozione provvedimenti deliberativi	
		Contabilità e bilancio	E
		Inventario beni mobili	E
		Programmazione degli acquisti di beni e servizi	B
		Acquisto di beni e servizi	B
		Acquisizione del personale	A
		Accreditamento degli Enti erogatori di interventi socioeducativi	D
		Affidamenti a professionisti	A
Assistenti sociali	Anziani	Sportello per l'assistenza familiare	C
		Interventi correlati alla permanenza al domicilio (anziani)	D
		Integrazione retta struttura residenziale (anziani)	D
	Povertà	Reddito di cittadinanza	D
		Interventi di sostegno al reddito	D
		Tirocini di inclusione sociale	D
Assistenti sociali - Psicologa	Minori e famiglia	Servizio tutela minori	C
		Unità operativa penale minorile	C
		Servizio educativo minori	D
		Servizio accoglienze e affidi	D
		Unità operativa adozioni	C
Psicologa - Assistenti sociali	Disabili	Interventi correlati alla permanenza al domicilio (disabili)	D
		Assistenza educativa scolastica e domiciliare	D
		Interventi per l'integrazione sociale	D
		Integrazione retta struttura residenziale (disabili)	D

## 7. Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

Con il termine “**misura**” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere da una determinata organizzazione.

La fase di mappatura delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione assume importanza per due motivi essenziali:

- consente di effettuare una ricognizione degli strumenti, delle procedure e dei meccanismi interni, già adottati dall’organizzazione. In tal modo è possibile individuare se è necessario intervenire per introdurre nuove misure di prevenzione, o aggiornare quelle esistenti, in risposta a nuovi obblighi normativi, oppure a seguito di mutamenti organizzativi rilevanti;
- rappresenta un passaggio preliminare rispetto al processo di analisi e valutazione dei rischi. In tale processo, un elemento essenziale è costituito dalla valutazione dell’efficacia e dell’adeguatezza delle misure esistenti, definite “misure in essere”, ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione.

Talvolta l’implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come “misure” nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso P.T.P.C.T. è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre e attuare altre misure di prevenzione e contrasto.

Si ricorda che esistono due differenti tipologie di misure. In particolare, il P.N.A. 2019 chiarisce che *“in relazione alla loro portata, le misure possono definirsi:*

- *general* quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intera amministrazione o ente;
- *specifiche* laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all’amministrazione di riferimento”.

La Determinazione n. 12/2015 ha inoltre individuato i tre requisiti in base ai quali le organizzazioni devono caratterizzare l’identificazione concreta delle misure di trattamento del rischio:

1. Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio;
2. Sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
3. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione.

Al fine di recepire la metodologia definita nell’Allegato 1 al P.N.A. 2019 si è deciso di codificare le misure presenti nel P.T.P.C.T. garantendo un forte collegamento con l’eventuale presenza di fattori abilitanti. Infatti, è ragionevole presupporre che l’esistenza di un fattore abilitante del rischio corruttivo debba essere necessariamente ricondotto alla necessità di intervenire con una specifica misura. Il box 12 dell’Allegato 1 al P.N.A. 2019 definisce tra i requisiti di una misura la “Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio”. Pertanto, l’identificazione della misura di prevenzione deve essere considerata come una conseguenza logica dell’adeguata comprensione dei fattori abilitanti l’evento rischioso.

## 7.1 Le misure di prevenzione

Nel secondo semestre del 2020, l'Azienda ha realizzato un aggiornamento sostanziale della propria mappa dei processi e ha iniziato a recepire, secondo logica di gradualità, le novità introdotte dal P.N.A. 2019. In ragione di questi cambiamenti è stata definito il sistema delle misure garantendone un raccordo con i fattori abilitanti.

### *Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione*

Cod.	Categoria fattori abilitanti	Cod.	Catalogo fattori abilitanti	Cod. Misura	Misura
A	Carenza nella definizione degli strumenti essenziali del sistema di prevenzione della corruzione	A.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del P.T.P.C.T.	M.1	P.T.P.C.T.
		A.2	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del Codice di comportamento	M.2	Codice di comportamento
		A.3	Mancanza della Sezione Amministrazione trasparente/ gravi carenze riscontrate nel suo aggiornamento	M.3	Obblighi di pubblicazione/ Sez. Amministrazione trasparente
B	Carenza di imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	B.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività delle procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	M.4	Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica
		B.2	Mancanza di rotazione straordinaria	M.5	Rotazione straordinaria
		B.3	Presenza di situazioni di conflitto di interessi non regolamentate	M.6	Procedura di regolazione del conflitto di interessi
		B.4	Presenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi	M.7	Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi
		B.5	Mancanza di procedure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	M.8	Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
		B.6	Mancanza di procedure per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali	M.9	Procedura per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali
		B.7	Mancanza di divieti post-employment (pantouflage)	M.10	Procedura per prevenire il pantouflage
		B.8	Mancanza di patti d'integrità	M.11	Patti d'integrità
		B.9	Presenza di condizionamento da interessi esterni	M.12	Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni
C	Carenza di formazione	C.1	Carenze nella formazione generale/specifica	M.13	Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica
D	Mancanza di rotazione ordinaria	D.1	Mancanza di rotazione ordinaria	M.14	Rotazione ordinaria
		D.2	Mancanza di segregazione delle funzioni	M.15	Segregazione delle funzioni
E	Opacità del sistema di trasparenza	E.1	Opacità del sistema di trasparenza e della disciplina degli accessi	M.16	Trasparenza e disciplina degli accessi

F	Carenza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	F.1	Mancanza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	M.17	Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari
G	Mancanza di tutela della segnalazione di fenomeni corruttivi	G.1	Mancata tutela del whistleblower	M.18	Procedura di whistleblowing
H	Carenza di soluzioni organizzative e informatizzazione	H.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività dei regolamenti interni	M.19	Regolamenti interni
		H.2	Mancanza di processi (o procedure) formalizzati/e	M.20	Processi (o procedure) formalizzati/e
		H.3	Mancanza di informatizzazione e tracciabilità dei processi	M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi
		H.4	Mancanza di prassi operative consolidate non formalizzate	M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate
		H.5	Mancanza di semplificazione dei processi (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)	M.23	Semplificazione dei processi
		H.6	Opacità nella responsabilizzazione dei processi	M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi
		H.7	Mancanza/estemporaneità nei controlli sui processi	M.25	Controlli strutturati sui processi
		H.8	Insufficienza nell'azione degli organismi di controllo	M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo
I	Carenza di cultura organizzativa	I.1	Carente diffusione della cultura della legalità	M.27	Promozione della cultura della legalità
		I.2	Carenza nell'attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	M.28	Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

Nei paragrafi seguenti si analizzeranno le singole misure.

### 7.1.1 M.1 - P.T.P.C.T.

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L. 190/12</li> <li>P.N.A. 2019</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del P.T.P.C.T.
<b>Descrizione</b>	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente pubblico economico organizza il proprio sistema per prevenire ipotesi corruttive e condotte illecite.</p> <p>Il legislatore ha individuato nel P.T.P.C.T. uno strumento di prevenzione della corruzione che opera a livello "decentrato", i cui effetti sono limitati all'ente che lo ha adottato, affiancandolo ad un altro strumento normativo il quale opera a livello nazionale: il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'A.N.AC.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
<b>Stato di attuazione</b>	Il P.T.P.C.T. è aggiornato e i rischi sono pesati secondo le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.

### 7.1.2 M.2 – Codice di comportamento

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.p.r. 62/2013;</li> <li>• Del. A.N.AC. n. 1134/2017;</li> <li>• P.N.A. 2019;</li> <li>• Del. A.N.AC. 177/20 (Linee guida).</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del Codice di comportamento
<b>Descrizione</b>	<p>Il codice di comportamento definisce le regole di condotta dei dipendenti e dei collaboratori ed è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.</p> <p>Il Codice di comportamento esplicita l'obbligo di rispettare le disposizioni dallo stesso previste, definendo una sfera di responsabilità sanzionabile a livello disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.</p> <p>La Del. A.N.AC. n. 1134/2017 stabilisce nuovamente che società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico devono integrare il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottare un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.</p> <p>La Del. A.N.AC. n. 177/20 definisce le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche. Con la del. 177/20, l'Autorità intende fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, siano volte a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico. A tal fine una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici, alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta a tutti i destinatari del Codice.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Codice di comportamento
<b>Stato di attuazione</b>	Il Codice è stato approvato nel 2021, in ragione del recepimento di quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. 177/2020

### 7.1.3 M.3 – Trasparenza; M.16 – Disciplina degli accessi

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;</li> <li>• Art. 1, cc. 15, 16, e 26- 34. della L. n. 190/2012;</li> <li>• Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 1134/17;</li> <li>• Delibera A.N.AC. 1309/16;</li> <li>• GDPR;</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza della Sezione Amministrazione trasparente / gravi carenze riscontrate nel suo aggiornamento; Opacità del sistema di trasparenza e della disciplina degli accessi

<b>Descrizione</b>	<p>Il D.Lgs. 33/13 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni. La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 ha definito le modalità di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 33/13 per le società controllate e gli enti pubblici economici.</p> <p>In particolare, gli enti pubblici economici devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nominare il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ai sensi di quanto previsto dal P.N.A. 2016, occorre unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di rafforzarne il ruolo, prevedendo anche che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonee a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività;</li> <li>• garantire la pubblicazione, nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, di tutte le informazioni obbligatorie relative alla propria organizzazione e alle attività svolte, con la sola esclusione di quelle che non sono di pubblico interesse. Gli obblighi di pubblicazione, in proposito, sono quelli previsti dal D.Lgs. 33/13, con gli adattamenti introdotti dall'All.2 Determinazione A.N.AC. n. 1134/17</li> <li>• individuare un organo di controllo (possibilmente tra quelli già esistenti) a cui spetti il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>• definire, a decorrere dall'adozione del P.T.P.C.T. 2017 - 2019 un'apposita sezione del documento che riporti i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati obbligatori ai sensi D.Lgs. 33/13, in coerenza con le nuove linee guida in materia di obblighi di pubblicazione che verranno emanate dall'A.N.AC. Non è più prevista, invece, l'adozione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità;</li> </ul> <p>disciplinare la procedura di accesso di tipo generalizzato secondo le nuove modalità definite dal D.Lgs. 97/16 e dalle Linee guida appositamente emanate dall'A.N.AC.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Piano triennale di prevenzione della corruzione Sezione Amministrazione trasparente
<b>Stato di attuazione</b>	Nel corso del 2020 la sezione Amministrazione trasparente è stata ridefinita secondo la struttura indicata dalla Del. 1134/17. È seguito un forte processo di aggiornamento, con particolare riferimento alla definizione di modulistica e regolamento per gli accessi di tipo semplice e generalizzato.

#### 7.1.4 M.4 – Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L. 97/01;</li> <li>• Art. 35-bis del D.Lgs. 165/01;</li> <li>• D.Lgs. 235/12;</li> <li>• D.Lgs. 39/13.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività delle procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica
<b>Descrizione</b>	<p>L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.</p> <p>Le norme di riferimento sono:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 97/01 recante “Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”;</li> <li>- L’art. 35-bis D.Lgs. 165/01, come modificato dall’art.1, comma 46, della L. 190/12;</li> <li>- Il D.Lgs. 235/12, Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della L. 190/12;</li> <li>- L’art.3 del D.Lgs. 39/13 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della L. 190/12”;</li> <li>- Il nuovo periodo aggiunto all’art. 129, comma 3, del D.Lgs. 271/89 recante “Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale» dall’art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”;</li> <li>- L’istituto della rotazione straordinaria previsto dall’articolo 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. 165/01.</li> </ul>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Codice di comportamento

#### 7.1.5 M.5 – Rotazione straordinaria; M.14 – Rotazione ordinaria; M.15 – Segregazione delle funzioni

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 4, lett. e), Lg. 190/12;</li> <li>• Art. 1, c. 5, lett. b) e c), Lg. 190/12;</li> <li>• Art. 1, c. 10, lett. b), Lg. 190/12;</li> <li>• Determinazione A.N.A.C. n. 1134/17;</li> <li>• Delibera A.N.AC. 215/19;</li> <li>• P.N.A. 2019;</li> <li>• All. 2 al P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza di rotazione straordinaria, ordinaria o di segregazione delle funzioni
<b>Descrizione</b>	<p>La “rotazione del personale” è una misura di prevenzione della corruzione prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)), sulla quale l’Autorità è tornata a soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di “<i>mala-gestio</i>” e corruzione.</p> <p>La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.</p> <p>Il P.N.A. 2016 ha dedicato un approfondimento molto ampio sulle diverse forme di rotazione che possono essere effettuate dalle amministrazioni e dalle aziende, in un’ottica preventiva.</p>

	<p>La rotazione degli incarichi, se opportunamente gestita, può costituire una modalità organizzativa per mettere in circolo esperienze e saperi all'interno dell'organizzazione, nonché uno strumento di crescita professionale degli operatori.</p> <p>Essa implica una più elevata frequenza del <i>turnover</i> di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio di corruzione.</p> <p>La rotazione non deve tuttavia tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.</p> <p>Non sempre però la rotazione è una misura che si può realizzare, specie all'interno di realtà di medio o piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che si motivino adeguatamente nel P.T.P.C.T. le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. Detto ciò le amministrazioni/società sono comunque tenute ad adottare misure alternative per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare, dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.</p> <p>Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) svolgere istruttorie e accertamenti;</li> <li>b) adottare decisioni;</li> <li>c) attuare le decisioni prese;</li> <li>d) effettuare verifiche.</li> </ol> <p>Il P.N.A. 2018 ha evidenziato le mancanze di molte amministrazioni anche con riferimento ai casi in cui la rotazione risulta obbligatoria.</p> <p>Il Piano ha chiarito che, per stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria, la PA deve verificare la sussistenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente;</li> <li>- di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, c. 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001.</li> </ul> <p>Ha inoltre specificato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per i dipendenti, la rotazione si traduce in una assegnazione degli stessi ad altro ufficio o servizio;</li> <li>- per i dirigenti, la rotazione si traduce nella revoca dell'incarico o nell'attribuzione ad altro incarico.</li> </ul> <p>L'allegato 2 al P.N.A. 2019 ha ulteriormente consolidato la disciplina relativa alla rotazione del personale indicando come strumenti a supporto di tale misura possano essere la formazione, l'affiancamento con il personale più esperto e la condivisione interna delle informazioni.</p> <p>Il P.N.A. 2019 inoltre compie alcune considerazioni sulla rotazione del personale dirigenziale e non dirigenziale e infine propone alcune misure alternative alla rotazione quali ad esempio la definizione da parte del dirigente di modalità operative che prevedano alta compartecipazione del personale oppure l'identificazione di meccanismi di condivisione nelle fasi procedurali e nelle valutazioni rilevanti per la decisione finale.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	L'Azienda ha una dotazione organica e un organigramma che non consentono una rotazione sistematica. Si è quindi deciso, qualora possibile, per una segregazione delle funzioni.

### 7.1.6 M.6 – Astensione in caso di conflitto di interesse

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 9 lett. a) L. 190/2012;</li> <li>• Art. 6bis Lg. 241/1990</li> <li>• Artt. 6 – 7 D.p.r. 62/2013</li> <li>• Delibera A.N.AC. 494/19.</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	<p>Presenza di situazioni di conflitto di interessi non regolamentate;            Presenza di situazioni di inconfiribilità/incompatibilità di incarichi.</p>
<b>Descrizione</b>	<p>In base all'art. 6bis Lg. 241/1990, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.</p> <p>Questa norma, quindi, impone all'interessato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'obbligo di astensione;</li> <li>• l'obbligo di segnalazione della situazione di conflitto di interesse emersa.</li> </ul> <p>Inoltre, l'art. 7 del D.p.r. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti delle PA) ha stabilito che <i>“il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”</i>.</p> <p>Da sottolineare anche che sull'individuazione dei casi di conflitto di interesse vi è un supporto metodologico offerto dalle linee guida A.N.AC. n. 15, pubblicate con la delibera 494/19.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Codice di comportamento

### 7.1.7 M.7 – Procedure per regolamentare inconfiribilità/incompatibilità di incarichi

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.Lgs. 39/2013</li> <li>• Linee guida A.N.AC. – Del. N. 833 del 3/8/2016</li> <li>• Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Presenza di situazioni di inconfiribilità/incompatibilità di incarichi
<b>Descrizione</b>	<p>Il D.Lgs. 39/2013 ha disciplinato diverse ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;</li> <li>• in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.</li> </ul> <p>La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli.</p> <p>L'A.N.AC., con Del. n. 833 del 3/8/2016, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.</p> <p>La Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 ha inoltre evidenziato nuovamente quanto già contenuto nella precedente determinazione 8/2015 ossia la necessità di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.</p> <p>Il sistema di verifica deve essere costituito da misure necessarie ad assicurare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellanti siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;</li> <li>b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;</li> <li>c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.</li> </ol>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Stato di attuazione</b>	Non ancora a regime.

## M.8 – Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 35bis, D.Lgs. 165/2001;</li> <li>• D.Lgs. 39/2013.</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza di procedure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
<b>Descrizione</b>	<p>L'art. 35bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che <i>"Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i></li> </ol>

	<p>b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</p> <p>c) non possono fare parte delle commissioni 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".</p> <p>Questa disciplina si applica alle pubbliche amministrazioni ex art. 1, c. 2 D.Lgs. 165/2001.</p> <p>Inoltre, il D.lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati. Tale disciplina ha come destinatari anche le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>Il P.N.A. 2013 ha, quindi, esteso tale misura anche a società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico. La misura non è richiamata tra i requisiti minimi previsti dalla determinazione n. 8/2015. Tuttavia, non essendo stata oggetto di modifica o abrogazione esplicita, si ritiene che mantenga il proprio carattere di obbligatorietà.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
<b>Stato di attuazione</b>	Non ancora a regime.

#### M.9 – Procedura per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 53 D.Lgs. 165/2001</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza di procedure per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali
<b>Descrizione</b>	<p>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con l'aumento del rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente o funzionario stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Codice di comportamento

#### 7.1.8 M.10 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 53, D.Lgs. 165/01;</li> <li>• Art. 21, D.Lgs. 39/13;</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 1134/17;</li> <li>• Delibera A.N.AC. 494/19;</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
---------------------------------	---

<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza di divieti post-employment (pantouflage)
<b>Descrizione</b>	<p>L'art. 53, co. 16 <i>ter</i>, d.lgs. 165/2001 stabilisce che “<i>I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.</i>”</p> <p>A livello generale, quindi, la norma si applica ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.</p> <p>La Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 ha ribadito le modalità di applicazione di questa misura preventiva per le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>Viene richiesto che tali soggetti adottino le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società/azienda/ente.</p> <p>In particolare, occorre a garantire che:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;</li> <li>i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;</li> <li>sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.</li> </ol> <p>Con l'Aggiornamento 2018 l'Agenzia torna nuovamente sulla disciplina del divieto di <i>pantouflage</i>. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere A.N.AC. AG/2 del 4 febbraio 2015). Viene esplicitato inoltre che il divieto di <i>pantouflage</i> si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.</p> <p>Inoltre, tale divieto viene applicato non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D.lgs 165/2001 ma anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, non facendo distinzione fra le due tipologie di enti dando una lettura in senso ampio della norma e coerentemente a quanto specificato all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 (come rilevato dal Consiglio di Stato).</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile prevenzione e corruzione e trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Codice di comportamento

### 7.1.9 M.11 – Patti di integrità

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 17, Lg. 190/12;</li> <li>• Delibera A.N.AC. n. 494/19;</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancanza di patti d'integrità
<b>Descrizione</b>	<p>L'articolo 1 c. 17 della L. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti.</p> <p>L'articolo 1, c. 17 della L. 190/12 stabilisce che le stazioni appaltanti possono prevedere in avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità, o nei patti di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara. Sulla base di tale disposizione normativa, l'A.N.AC., a partire dal P.N.A. 2016 ha negli anni consolidato la disciplina, introducendo i patti di integrità quale misura generale di contrasto del fenomeno corruttivo nella pubblica amministrazione. In particolare, i patti di integrità, o protocolli di legalità, sono definiti nella parte III del P.N.A. 2019-21 quali <i>“strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici”</i>. L'A.N.AC. afferma quindi che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accettazione di tale sistema di condizioni è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese ad una specifica gara;</li> <li>- i patti di integrità ampliano e/o rafforzano gli impegni cui si obbliga il concorrente fin dalla fase precedente la stipula del contratto.</li> </ul> <p>Inoltre, nella Delibera 494/19, l'Autorità suggerisce l'inserimento in tali patti di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti in materia di conflitto di interessi.</p> <p>Il P.N.A. 2019-21 specifica altresì la possibilità di introdurre delle sanzioni nei patti di integrità, a carico dell'operatore economico, sia per il ruolo di concorrente che di soggetto aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile prevenzione e corruzione e trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Patto di integrità
<b>Stato di attuazione</b>	La misura è contenuta in allegato al presente P.T.P.C.T.

7.1.10 M.13 – Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica; M – 27  
 Promozione della cultura della legalità

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, Lg. 190/2012</li> <li>• Deliberazione A.N.AC. n. 1134/17</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Carenze nella formazione generale/specifica; Carente diffusione della cultura della legalità.
<b>Descrizione</b>	<p>Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è tenuto ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, legalità ed anticorruzione.</p> <p>La formazione è obbligatoria e deve interessare il personale chiamato ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base delle risultanze emerse nel P.T.P.C., il rischio che siano commessi reati di corruzione.</p> <p>Il P.N.A. attribuisce alla formazione un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• favorisce una maggiore consapevolezza nello svolgimento dell'attività amministrativa, limitando il rischio di compiere azioni illecite, anche inconsapevolmente, e sviluppando una maggiore sensibilità nelle attività di controllo;</li> <li>• consente la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;</li> <li>• crea una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;</li> <li>• promuove lo sviluppo di competenze specifiche necessarie per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.</li> </ul> <p>La Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 chiarisce l'obbligatorietà della misura anche per società, aziende ed enti controllati dalle pubbliche amministrazioni. Tali organizzazioni definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria.</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione e la corruzione e la trasparenza

M.18 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 54bis, D.Lgs. 165/2001</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 6/2015 (Linee guida)</li> <li>• Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017</li> <li>• P.N.A. 2019.</li> </ul>
<b>Fattore abilitante collegato</b>	Mancata tutela del whistleblower
<b>Descrizione</b>	<p>L'art. 54bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che <i>“Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.”</i></p>

	<p>Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, grazie alle segnalazioni effettuate da dipendenti dell'organizzazione.</p> <p>A.N.AC. chiarisce, in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico, che le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.</p> <p>La misura, pertanto, è da ritenersi non obbligatoria per società, aziende ed enti controllati da pubbliche amministrazioni, stante il quadro normativo attuale.</p> <p>In relazione a tale misura preventiva, A.N.AC. evidenzia che è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.</p> <p>La Det. A.N.AC. n. 6/2015 ha definito le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni (<i>whistleblowing</i>), delineando anche i requisiti e i passaggi operativi che devono caratterizzare la procedura.</p> <p>La piattaforma Open Source che il P.N.A. 2016 anticipava è stata poi introdotta e dal gennaio 2019 essa consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del R.P.C.T., che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il R.P.C.T. in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il R.P.C.T. può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").</p>
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Regolamento per il whistleblowing da approvare
<b>Stato di attuazione</b>	Non ancora a regime.

## 7.2 Ulteriori misure in essere

Al fine di identificare eventuali fattori abilitanti, durante l'attività di analisi dei processi, sono emersi diversi approfondimenti relativi alle modalità di espletamento delle attività dell'Azienda. Ad esempio, i fattori abilitanti relativi alla carenza di soluzioni organizzative e informatizzazione (H) hanno messo in evidenza le misure declinate in tabella.

## Misure e fattori abilitanti per “Soluzioni organizzative e all’informatizzazione dei processi”

Fattore abilitante		Misura	
H.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività dei regolamenti interni	M.19	Regolamenti interni
H.2	Mancanza di processi (o procedure) formalizzati/e	M.20	Processi (o procedure) formalizzati/e
H.3	Mancanza di informatizzazione e tracciabilità dei processi	M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi
H.4	Mancanza di prassi operative consolidate non formalizzate	M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate
H.5	Mancanza di semplificazione dei processi (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)	M.23	Semplificazione dei processi
H.6	Opacità nella responsabilizzazione dei processi	M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi
H.7	Mancanza/estemporaneità nei controlli sui processi	M.25	Controlli strutturati sui processi
H.8	Insufficienza nell'azione degli organismi di controllo	M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo

Per alcune delle suddette misure si è data evidenza nel file allegato al P.T.P.C.T. nel quale vi è l’analisi dei rischi per i processi dell’Azienda. Nei prossimi paragrafi si procede ad approfondire le tematiche relative a tali specifiche misure.

### 7.2.1 M.17 – Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari

L’Allegato 1 al P.N.A. 2019 suggerisce alcune tipologie di misure generali o specifiche. In particolare, vi è un riferimento all’importanza di prevenire fenomeni corruttivi generati dall’intervento di interessi particolari. Il box 11 del documento stesso esemplifica tali rappresentanti con il termine “lobbies”. L’Azienda, in seguito all’attività di analisi dei rischi, non ha ritenuto necessario introdurre misure di tale natura.

### 7.2.2 M.19 – Regolamenti interni

L’attività dell’Azienda è regolamentata in primo luogo dallo Statuto. Inoltre, nel corso degli anni sono stati definiti diversi regolamenti interni. Tali atti disciplinano le competenze e le responsabilità degli organi di governo e di direzione dell’Azienda, nonché le regole generali di funzionamento della stessa.

### 7.2.3 M.20 – Processi o procedure formalizzate; M.25 – Controlli strutturati sui processi

La definizione di procedure formalizzate, anche non riportate in appositi regolamenti, può costituire un efficace strumento di prevenzione della corruzione, poiché può favorire la piena integrazione dei seguenti principi nell’operatività quotidiana.

L’Azienda si pone l’obiettivo, con ottica di gradualità, di perseguire le seguenti procedure:

- **Esplicitazione di compiti e responsabilità:** per ciascuna procedura è individuato il responsabile. Ogni fase del flusso identifica le unità organizzative responsabili e le figure professionali coinvolte;

- **Segregazione delle funzioni:** all'interno di una stessa procedura aziendale, intervengono sempre più soggetti, in modo da garantire un controllo incrociato sul loro operato. Ciò significa, in particolare che:
  - a nessuna funzione o ruolo interno vengano attribuiti poteri illimitati;
  - i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
  - i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Si ricorda che per i servizi sociali, il personale dell'ente segue le indicazioni fornite dai Codici deontologici relativi alle specifiche professionalità.

#### 7.2.4 M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi

L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace, dal momento che incrementa sensibilmente la tracciabilità delle operazioni aziendali e la loro riconducibilità ai soggetti che hanno assunto le decisioni nelle diverse fasi della procedura. Inoltre, l'informatizzazione consente l'apertura dell'organizzazione verso l'esterno e quindi una maggiore possibilità di controllo sull'attività da parte dell'utenza, pur nel rispetto della privacy e della sicurezza informatica degli atti, delle informazioni e dei dati trattati.

L'Azienda ha nominato un DPO per iniziare un percorso di razionalizzazione e potenziamento del proprio sistema informativo, con particolare attenzione ai principi definiti dal GDPR.

#### 7.2.5 M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate

Nel corso del lavoro di analisi dei processi e di valutazione dei rischi, propedeutico alla stesura del presente Piano, sono state evidenziate alcune prassi operative non formalizzate. L'adozione di prassi operative non formalizzate rappresenta un aspetto tipico all'interno delle organizzazioni, soprattutto se di dimensioni medio-piccole: pur non potendo costituire una misura di prevenzione della corruzione, tali prassi possono rappresentare un punto di partenza per la definizione di procedure formalizzate che consentano all'organizzazione di perseguire i principi di esplicitazione di compiti e responsabilità, segregazione delle funzioni e tracciabilità delle operazioni aziendali richiamati nel paragrafo precedente, senza necessariamente appesantire l'operatività aziendale.

#### 7.2.6 M.23 – Semplificazione dei processi

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 esplicita che *“con riferimento alle principali categorie di misure, si ritengono particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione”*. In particolare, la semplificazione è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara (che si traduce in una eccessiva complessità e/o non corrette interpretazioni delle regole), tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che interviene nel processo. L'esistenza di molteplici regolamenti, procedure o guide all'interno di una amministrazione per disciplinare determinati ambiti di intervento può generare confusione: una misura di semplificazione potrebbe consistere nel superamento di tutti questi atti interni attraverso un unico strumento di regolamentazione. L'Azienda non ritiene necessario adottare ulteriori livelli di semplificazione per i propri processi.

### **7.2.7 M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi**

L'Azienda ha una struttura organizzativa che si è consolidata nel tempo. In questo senso, negli anni sono stati sviluppati diversi documenti, utili al fine di identificare la responsabilità delle varie unità organizzative e delle relative figure professionali. Il P.T.P.C.T. dà evidenza delle unità organizzative coinvolte per ciascun processo.

### **7.2.8 M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo**

L'Azienda è dotata del Revisore dei conti (art. 24 dello Statuto) e del DPO. L'Azienda, nel completo rispetto della sua autonomia e delle sue funzioni, assicura a tali figure la massima collaborazione e ne favorisce il confronto relativamente a tematiche di natura interdisciplinare.

### **7.2.9 M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione**

La correttezza dell'azione amministrativa, oltre che la sua efficacia ed efficienza, dipendono anche dal rispetto dei ruoli assegnati dalla normativa vigente ai diversi attori organizzativi aziendali. Da questi ruoli emergono come prioritari quelli di indirizzo e quelli di gestione. È perciò necessario che il Consiglio di Amministrazione e il Direttore generale trovino sempre un corretto equilibrio nell'interpretare le funzioni loro assegnate. Non si può infatti parlare di separazione delle funzioni di indirizzo e gestione quanto piuttosto di distinzione di tali funzioni. Una corretta cultura organizzativa e il rispetto tra le parti pone le basi per rendere tutto ciò possibile.

## 8. Valutazione e gestione dei rischi

### 8.1 *Il processo di analisi e valutazione del rischio*

L'analisi e la valutazione dei rischi corruttivi è stata effettuata seguendo le indicazioni metodologiche previste dall'All.1 al P.N.A. 2019-21. In particolare, si è deciso di utilizzare un allegato al presente P.T.P.C.T. che consente di rendere accessibile agli stakeholder tutte le informazioni riguardanti:

- l'elenco dei processi dell'Azienda, raccordati con le relative aree di rischio, siano esse generali o specifiche;
- l'unità organizzativa responsabile, o ambito di riferimento, di ciascun processo;
- la mappa dei rischi di corruzione che potrebbero verificarsi per i processi dell'Azienda;
- la presenza, o l'assenza, dei fattori abilitanti identificati per ciascun rischio;
- la ponderazione del rischio, effettuata secondo le variabili di probabilità, livello di copertura e impatto;
- il trattamento di ogni rischio, con l'indicazione delle misure eventualmente da aggiornare o introdurre.

All'interno del medesimo allegato sono state inseriti gli strumenti di valutazione utilizzati e i criteri metodologici seguiti. In particolare:

- nel foglio "Matrice probabilità impatto" sono presenti le declaratorie utilizzate per la pesatura dei rischi corruttivi;
- nel foglio "Tabella valutazione rischi" sono riportati i livelli di rischio e i relativi punteggi.

La valutazione del rischio viene effettuata con riferimento a ciascuna delle aree di rischio nel P.T.P.C.T.

Per ogni area di rischio (es. A = acquisizione e gestione del personale) viene definita una tabella di valutazione del rischio nella quale sono riportati i processi potenzialmente soggetti ai fenomeni corruttivi.

Per ogni processo sono indicati l'unità organizzativa responsabile del processo e le figure professionali che, con differenti ruoli e responsabilità, sono coinvolte nel processo. Per ogni processo viene poi effettuata una valutazione del rischio, così come riportato nei seguenti paragrafi.

#### 8.1.1 **Identificazione del rischio**

I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, sono stati identificati mediante:

- consultazione e confronto con il referente dell'unità organizzativa responsabile dell'erogazione del servizio e con referenti delle altre figure professionali coinvolte nel suo processo di erogazione;

- ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato società negli ultimi 5 anni.

I rischi individuati sono sinteticamente descritti nella colonna “ANALISI DEL RISCHIO” dell’allegato al P.T.P.C.T.

### 8.1.2 Valutazione del rischio

Per i rischi individuati sono stati stimati:

- la **probabilità (a)** che un evento rischioso possa verificarsi in relazione a: precedenti, eventi sentinella, rilevanza degli interessi esterni, qualità organizzativa e discrezionalità dei processi ed infine la pluralità di soggetti coinvolti;
- il livello di affidabilità e di efficacia, o **copertura (b)**, delle misure di prevenzione e contrasto esistenti presso l'organizzazione, e conseguentemente la loro capacità di prevenire il compimento di atti corruttivi sul processo analizzato. Sono stati considerate completezza ed efficacia e adeguatezza delle misure in essere;
- l'**impatto (c)** che l'evento corruttivo potrebbe generare nell'organizzazione al suo verificarsi. In particolare, l'impatto è stato identificato sotto il profilo organizzativo, economico e reputazionale.

Le modalità da adottare nelle operazioni di valutazione del rischio sono le seguenti:

- il valore della “Probabilità”, determinato per ciascun processo, calcolando, secondo una logica prudenziale, il valore massimo tra quelli individuati per le relative variabili e tenendo in considerazione i fattori abilitanti. Qualora vi siano differenti rischi per un medesimo processo, si prende in considerazione il valore massimo tra le suddette valutazioni;
- il valore della “Copertura”, determinato per ciascun processo, calcolando la media aritmetica tra i valori individuati per le relative variabili;
- il valore dell’“Impatto”, determinato per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati per le relative variabili.

Infine, per ciascun processo, si definisce il rischio residuo di accadimento del fenomeno corruttivo, definendo il prodotto dei valori di probabilità e impatto, mitigati però dal livello di copertura del rischio già fornito dalle misure in essere. Pertanto, il **rischio residuo (d)** è dato dal seguente calcolo:

$$d = a * (1-b) * c$$

### 8.1.3 La ponderazione del rischio

L’analisi svolta ha permesso di classificare i rischi emersi in base al livello numerico assegnato. Conseguentemente gli stessi sono stati confrontati e soppesati (c.d. ponderazione del rischio) al fine di individuare quelli che richiedono di essere trattati con maggiore urgenza e incisività. Per una questione di chiarezza espositiva e al fine di evidenziare graficamente gli esiti dell'attività di ponderazione nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio, si è scelto di graduare i livelli di rischio emersi per ciascun processo, come indicato nel seguente prospetto.

Intervallo	Valore minimo (>)	Valore massimo (<=)	Classificazione rischio
1	0	1	NULLO
2	1	6	BASSO
3	6	12	MEDIO
4	12	20	ALTO (REALE)
5	20	25	ALTISSIMO (CRITICO)

L'esito di questa graduazione viene rappresentato nella matrice di ponderazione del rischio.

**Matrice di valutazione del rischio**

		Probabilità (considerato il livello di copertura del rischio)						
		Nessuna probabilità	Improbabile	Poco probabile	Probabile	Molto probabile	Altamente probabile	
		0	1	2	3	4	5	
Impatto	Nessun impatto	0	0	0	0	0	0	
	Modesto	1	0	1	2	3	4	5
	Significativo	2	0	2	4	6	8	10
	Rilevante	3	0	3	6	9	12	15
	Elevato	4	0	4	8	12	16	20
	Critico	5	0	5	10	15	20	25

A seconda del livello di rischio rilevato, il P.T.P.C.T. individua quindi diverse priorità di intervento.

Livello di rischio	Descrizione
<b>Altissimo (critico)</b>	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, urgente e indifferibile.
<b>Alto (reale)</b>	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, assume carattere prioritario e deve essere pianificata negli obiettivi e nei documenti di programmazione aziendale.
<b>Medio</b>	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, al fine di ridurre la probabilità o l'impatto associati al rischio, ma non assume carattere prioritario. Deve comunque essere pianificata negli obiettivi e nei documenti di programmazione aziendale.
<b>Basso</b>	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è discrezionale, e l'Azienda può decidere di accettare il livello di rischio. Le eventuali ulteriori misure di prevenzione e contrasto possono essere introdotte solo a seguito di una valutazione del rapporto costi-benefici.
<b>Nulla</b>	Il rischio è valutato come inesistente, o comunque trascurabile. Non è richiesta alcuna azione.

#### 8.1.4 Il trattamento del rischio

Nell'ultima fase del percorso di analisi e valutazione del rischio vengono individuate le misure che si ritiene necessario ed opportuno introdurre, aggiornare o potenziare, sulla base dei livelli di rischio rilevati.

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo finalizzato a modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre la probabilità o l'impatto del rischio, e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Come chiarito dal P.N.A. 2013, le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;

- obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore. Le misure obbligatorie assenti o carenti vanno comunque implementate, anche in presenza di livelli di rischio bassi;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Le misure di prevenzione, generali e specifiche, da introdurre, aggiornare o potenziare sono individuate nelle colonne "MISURE DA AGGIORNARE" e "MISURE DA INTRODURRE" dell'allegato al P.T.P.C.T.

## 9. Obiettivi del Piano

A conclusione del percorso di analisi e valutazione dei rischi in materia di corruzione, si riepilogano gli obiettivi che l'Azienda si impegna a realizzare nel periodo di vigenza del presente P.T.P.C.T.

Cod. Misura	Misura	Obiettivo di miglioramento	Tempistiche di attuazione						
			2023		2024		2025		
			1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	
M.1	P.T.P.C.T.	Aggiornamento al fine di recepire con maggior puntualità le indicazioni del PNA 2022-2024.		X					
M.2	Codice di comportamento	Verifica, ed eventuale aggiornamento, del Codice in seguito alle modifiche poste in essere al DPR 62/2013		X					
M.3	Amministrazione trasparente	Proseguire nel percorso di aggiornamento per le sottosezioni di Amministrazione trasparente aggiornate.	X	X	X	X	X	X	X
M.7	Inconferibilità /Incompatibilità	Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi	X						
M.13	Formazione	Sviluppare iniziative formative specifiche rivolte ai dipendenti dell'Azienda.	X	X	X	X	X	X	X
M.16	Disciplina degli accessi	Aggiornare periodicamente il registro degli accessi.	X	X	X	X	X	X	X
M.18	Whistleblowing (*)	Definizione della procedura di segnalazione.		X					

(\*) l'obiettivo è stato differito al primo semestre del 2023, al fine di prendere visione dell'evoluzione normativa. Lo "Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" è stato presentato nel dicembre 2022.

## 10. Trasparenza: mappa degli obblighi di pubblicazione e dei soggetti responsabili

La responsabilità della trasmissione e della pubblicazione dei contenuti della Sezione Amministrazione trasparente è in capo al Direttore dell'Azienda.

## 11. Allegati

Allegato 1 - Schede valutazione rischi.

Allegato 2 - Patto di integrità