

**INDICE**

1) GENERALITA'

1.1 LE CARATTERISTICHE DELL'AZIENDA E DEI SERVIZI AFFIDATI; GLI OBIETTIVI DEL PIANO

1.2 RAPPORTI TRA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX LEGGE 190 / 2012 E PREVENZIONE DEI REATI EX DLGS 231 / 2001

1.3 NORME E PROVVEDIMENTI DI RIFERIMENTO

2) PROGRAMMAZIONE E CONSUNTIVAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DAL PIANO, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI

3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA; I DESTINATARI DEL PIANO

4) GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

4A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

4B) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

4C) AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI

4D) AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO

5) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO

5.0) MONITORAGGIO, IN CORSO D'ANNO, DI SOSTENIBILITA' DI TUTTE LE MISURE

5.1) VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE

5.2) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA; ACCESSO AGLI ATTI

*5.2.1) OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA*

*5.2.2) OBIETTIVO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI*

5.3) FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

5.4) OBIETTIVO IN MATERIA DI CODICE DI COMPORTAMENTO ED ETICO

5.5) INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

5.6) INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

5.7) VERIFICA CIRCA L'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIPENDENTI

5.8) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

5.9) SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI (DISTINZIONE DELLE COMPETENZE) QUALE MISURA ALTERNATIVA ALLA ROTAZIONE ORDINARIA; LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

5.10) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

5.11) VERIFICHE AFFERENTI ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

5.12) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ALLEGATI:

- TABELLA PROCESSI SENSIBILI AL RISCHIO CORRUTTIVO
- CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

NOTA

Nel testo, in *corsivo*, sono riportati stralci di norme e provvedimenti.

0)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, della trasparenza amministrativa e dell'accesso agli atti di AZIENDA SPECIALE DOSSENA ("RPCT") è il Direttore – Stefano Trapletti (nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n 13 del 14 Marzo 2022).

Il Responsabile presso l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti ("RASA") è il Presidente – Guido Mastropietro.

**1) GENERALITÀ**

**1.1 LE CARATTERISTICHE DELL'AZIENDA E DEI SERVIZI AFFIDATI; GLI OBIETTIVI DEL PIANO**

A)

Il presente Piano entra in vigore con la deliberazione di approvazione del Consiglio di Amministrazione (n. 22 del 27/01/2023) ed aggiorna il previgente Piano 2022 – 2024.

L'Azienda Speciale Dossena (nel prosieguo "ASD") è un'azienda speciale ex art 114 DLgs 267 / 2000, il cui capitale di dotazione è interamente detenuto del Comune di Dossena.

Come suggerito dal PNA 2019 di cui a seguire:

- il percorso di elaborazione ed approvazione del presente piano triennale di prevenzione della corruzione (in danno della Azienda), di fenomeni di malagestione e della

trasparenza amministrativa, nonché in materia di accesso ai dati aziendali (“PTPCT”) ha visto il coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti, del Revisore dei Conti ai fini della raccolta di spunti e proposte;

- entro il 31/10/2023 il RPCT svolgerà una valutazione circa la concreta sostenibilità delle misure previste dal presente PTPCT; l’esito della valutazione sarà trasmesso al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di competenza.

La costituzione di ASD è recente e, ai fini dell’inquadramento generale dell’Azienda, dei servizi affidati (gestione di infrastrutture turistico – ricreative e servizi a ciò correlati) e delle strategie, si rinvia ai seguenti atti, pubblicati nella sezione *Amministrazione Trasparente / Atti generali* (<https://www.aziendaspecialedossena.it/atti-generalis/>):

- Deliberazione di Consiglio Comunale di costituzione dell’Azienda (29 Luglio 2020);
- Allegata relazione ex 34 c 20 DL 179 / 2012;
- Statuto aziendale;
- Piano programma triennale;
- Contratto di Servizio.

Sono inoltre vigenti i Regolamenti di accesso al ponte tibetano ed alle miniere.

## **B)**

Ai fini del presente documento, appare opportuno richiamare di seguito il seguente stralcio del § 3.5 della determinazione n. 1134 del 8 Novembre 2017, con cui il Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) ha approvato le *Nuove linee guida* (nel prosieguo, “Linee Guida 1134 / 2017”) *per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici* (a questi ultimi è riconducibile l’azienda speciale).

### *3.5. Gli enti pubblici economici*

*(...) Considerata la natura pubblicistica dell’organizzazione e la sicura prevalenza delle attività di pubblico interesse svolte, anche se in regime di diritto privato, gli enti pubblici economici sono tenuti a:*

*1. adottare un Piano anticorruzione o in alternativa, ove abbiano già adottato un “modello 231” [modello ex D.Lgs. 231 / 2001, di prevenzione dei reati di cui l’Azienda potrebbe essere ritenuta responsabile e commessi a vantaggio di quest’ultima], adottare un documento unitario contenente le misure di prevenzione della corruzione proprie del “modello 231” e le misure integrative previste dal co. 2-bis dell’art. 1 della legge n. 190 del 2012*

In relazione alla recente costituzione ed avvio dell’operatività aziendale, con l’approvazione del presente documento, ASD si allinea agli standard normativi in materia di anticorruzione, trasparenza, accesso agli atti.

Non essendo al momento consolidati i processi operativi, presso ASD non è vigente un *modello 231*; con il presente documento si approva dunque un autonomo Piano triennale (nel prosieguo “PTPCT”) di prevenzione della corruzione (delle singole persone, in danno dell’Azienda, con misure specifiche volte alla prevenzione dei relativi comportamenti, come da successivo § 5) e della trasparenza amministrativa, nonché in materia di accesso ai dati aziendali; ASD, a fronte del consolidamento della propria attività e dei processi operativi, si riserva di approvare il *modello 231 / 2001* entro il 31.01.2024 (ormai indicato pressochè quale obbligo dall’aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2018 di cui

a seguire), in corrispondenza dell'approvazione delle misure anticorruzione per l'anno di riferimento, e conseguentemente di integrare all'interno di questo le citate misure anticorruzione.

*2. nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione che sia anche responsabile della trasparenza*

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, della trasparenza amministrativa e dell'accesso agli atti ed il Responsabile presso l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti ("RASA") di ASD sono nominati ed i nominativi sono indicati sopra sub 0).

*3. adottare, come sezione del [PTPCT], le misure organizzative per programmare i flussi di dati ai fini della pubblicazione sul sito web nella apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente"*

*4. assicurare la pubblicazione dei dati relativi all'organizzazione dell'ente e alla totalità delle attività svolte, tutte da ritenersi di pubblico interesse;*

Al riguardo delle misure di trasparenza amministrativa, si rinvia nello specifico al successivo § 5.2.

Le gestioni di ASD sono considerate tutte di *pubblico interesse*, tenuto conto di quanto deliberato in sede di costituzione dell'Azienda (si rinvia agli atti sopra richiamati sub 1.1.A), configurando servizi pubblici locali affidati in esclusiva / privativa dal Comune all'azienda speciale ex art 112 DLgs 267 / 2000.

Pertanto tutte le informazioni afferenti ai servizi affidati debbono essere oggetto di pubblicazione in sezioni e sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente, come previsto dallo specifico Allegato alle Linee Guida 1134 / 2017.

*5. assicurare il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti non oggetto di obbligo di pubblicazione, con riferimento all'organizzazione e a tutte le attività svolte.*

Nell'ambito del presente Piano viene affrontato il tema dell'accesso agli atti di ASD da parte di terzi, come da successivo § 5.2.2, secondo regole e modalità operative che tengono conto dei differenti possibili accessi: generalizzato ex DLgs 97 / 2016; civico ex DLgs 33 / 2013; documentale ex Legge 241 / 1990.

## **1.2 RAPPORTI TRA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX LEGGE 190 / 2012 E PREVENZIONE DEI REATI EX DLGS 231 / 2001**

Come detto sopra, presso ASD non è vigente il modello ex DLgs 231 / 2001 (*modello 231*) e l'Azienda si riserva la relativa approvazione nel breve termine.

Per chiarezza espositiva, nella prospettiva della futura approvazione del modello 231 a prevenire i reati a favore della Azienda e dell'integrazione (nel modello stesso) delle misure di prevenzione della corruzione a vantaggio dei singoli, si riporta di seguito il § 3.1.1 (*misure organizzative per la prevenzione della corruzione*) delle *Linee Guida 1134 / 2017*, che prevede quanto segue.

*In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le [Aziende] integrano, ove adottato, il "modello 231" con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.*

*In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della [Azienda] o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della [Azienda].*

*Nella programmazione delle misure occorre ribadire che gli obiettivi organizzativi e individuali ad esse collegati assumono rilevanza strategica ai fini della prevenzione della corruzione e vanno pertanto integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione all'interno della [Azienda] o dell'ente.*

*Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC.*

*Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.*

*È opportuno che tali misure siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.*

Come da sezione III (*Responsabilità amministrativa da reato*) del DLgs 231 / 2001, le diverse famiglie di reati – presupposto la cui commissione potrebbe avvenire a favore di ASD sono le seguenti.

*Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.*

Il Comune non dovrebbe erogare di norma corrispettivi / contributi a favore di ASD per la gestione corrente; non è da escludersi che ASD possa essere beneficiaria di contributi da UE, Stato, Regione, altri Enti, il cui utilizzo deve essere strettamente finalizzato alla destinazione formale degli stessi contributi.

*Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati*

ASD dovrà presidiare il coerente utilizzo delle risorse hardware e software in generale, ed anche con riferimento al rispetto del Regolamento UE 2016 / 679, della normativa nazionale (vigente DLgs 196 / 2003), delle prescrizioni del Garante della Privacy, in materia di tutela dei dati personali.

*Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata*

ASD dovrà presidiare la propria gestione ai fini di prevenire interferenze con associazioni malavitose.

*Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*  
ASD dovrà presidiare il corretto svolgimento dei rapporti con gli Enti terzi (es: ATS, Agenzia Entrate, Guardia di Finanza, lo stesso Comune) che esercitano controlli sulla stessa.

*Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.*

ASD, che potrebbe gestire flussi di contante, dovrà accertarsi circa la genuinità delle banconote e monete.

*Art.25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio*

Appare arduo il solo ipotizzare per l'ASD il reato in questione.

*Art. 25-ter Reati societari*

L'attività svolta dal Revisore dei Conti, può ben essere ritenuta la prima idonea misura a prevenire la commissione dei reati in questione, correlati ad una falsa rappresentazione della situazione economico – finanziaria di ASD, per garantirne (malamente) la continuità di gestione.

*Art. 25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*

Appare arduo il solo ipotizzare per ASD il reato in questione.

*Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

Appare arduo il solo ipotizzare per ASD il reato in questione.

*Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale*

Il reato – presupposto in questione non appare correlato alla gestione caratteristica dell'ASD, dato il relativamente contenuto organico.

*Art. 25-sexies Abusi di mercato*

Appare arduo il solo ipotizzare per l'ASD il reato in questione.

*Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*

ASD dovrà verificare, con particolare cura, che tutti i presidi volti alla tutela della sicurezza dei lavoratori siano attivati, data l'attività direttamente correlata alla gestione in altezza ed in condizioni di potenziale rischiosità.

*Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*

Andrà condotta un'analisi nel merito ai fini dell'apprezzamento del rischio dei reati in questione, soprattutto sul fronte di acquisti.

*Art. 25-octies.1 \* Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*

Andrà condotta un'analisi nel merito ai fini dell'apprezzamento del rischio dei reati in questione.

*Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*

Il potenziale reato potrebbe avere rilievo in materia di genuinità di componenti del ponte tibetano e delle infrastrutture turistiche da sostituire ove applicabile, nonché del software e dell'hardware.

*Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

*Art. 25-undecies Reati ambientali*

Andrà presidiato il corretto smaltimento dei rifiuti generati dall'attività.

*Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia*

Il reato – presupposto in questione non appare correlato alla gestione caratteristica di ASD.

*Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*

Il reato – presupposto in questione non appare correlato alla gestione caratteristica di ASD.

*Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari*

Si veda sopra sub 9 reati societari; in ogni caso sarà richiesta un'analisi nel merito.

*Art. 25-sexiesdecies \* Contrabbando*

Andrà condotta un'analisi nel merito, con riferimento ai principali acquisti dell'Azienda a regime.

*Art. 25-septiesdecies \* Delitti contro il patrimonio culturale*

A fronte dell'ormai completata realizzazione delle infrastrutture turistiche gestite dall'Azienda, di cui peraltro la stessa non è proprietaria, appare remota la probabilità che si possano commettere reati del tipo in esame a favore di quest'ultima nell'ulteriore sviluppo dell'attività.

*Art. 25-duodecimes \* Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*

Si rinvia a quanto al punto precedente; tuttavia appare più rilevante presidiare la (non) commissione dei reati in questione; si pensi ad opere e sviluppi, ulteriori rispetto alla realizzazione delle citate infrastrutture, quali ad esempio nuove aree di parcheggio o di sosta per l'accoglienza dei visitatori, opere e sviluppi che dovranno essere realizzate nel pieno rispetto delle limitazioni, autorizzazioni e prescrizioni stabilite dalla normativa in materia di tutela del paesaggio e dagli enti pubblici competenti.

In base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 9) di cui a seguire sub § 1.3, *Nel PTPCT ... sono delineate le modalità di interlocuzione, per la predisposizione delle misure di prevenzione, tra il RPCT e gli uffici/organi interni all'amministrazione (organo di indirizzo, i dirigenti, OIV o Organismi analoghi, organi di controllo interno e dipendenti) [tra questi l'OdV ex DLgs 231 / 2001], ivi inclusi i referenti ove presenti; sarà dunque cura dell'Azienda aggiornare il PTPCT nel senso di cui sopra, in particolare una volta approvato il modello 231 e nominato l'OdV].*

### **1.3 NORME E PROVVEDIMENTI DI RIFERIMENTO**

Il presente PTPCT trae spunto, per ASD, dalle misure previste nelle *Linee Guida 1134 / 2017* per le Azienda a controllo pubblico.

Il presente PTPCT si ispira inoltre ai seguenti provvedimenti:

- Legge 190 / 2012 in materia di prevenzione della corruzione; DLgs 33 / 2013 in materia di trasparenza amministrativa; DLgs 97 / 2016 in materia di accesso agli atti (il provvedimento ha apportato ampie modifiche in particolare al DLgs 33 / 2013, ed alla Legge 190 / 2012);

- Piano Nazionale Anticorruzione (“PNA”), ai sensi dell’art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012, che in data 11 Settembre 2013 l’ANAC ha approvato (con la delibera CiVIT n.72/2013;
- gli aggiornamenti 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 al PNA (come da seguenti provvedimenti ANAC: 28 Ottobre 2015 n 12 - 3 Agosto 2016 n 831 - 22 novembre 2017 n 1208 – 21 novembre 2018 n 1074 - 13 novembre 2019 n 1064); da ultimo, il Consiglio dell’Anac, nella seduta del 17 gennaio 2023, ha approvato definitivamente il Piano nazionale anticorruzione valido per il prossimo triennio;
- le *Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013*, approvate con determinazione ANAC n. 1309 del 28 Dicembre 2016;
- le *Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*, approvate con determinazione ANAC n. 1310 del 28 Dicembre 2016.
- la Legge 30 Novembre 2017 n 179 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*), c.d. whistleblowing (al riguardo si segnala il comunicato ANAC 15/01/2019, il D.Lgs 24/2023 e la Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di whistleblowing).
- *Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*, approvati dall’ANAC con atto del Consiglio in data 2 Febbraio 2022 (nel prosieguo, *Orientamenti ANAC 2022*).

## **2) PROGRAMMAZIONE E CONSUNTIVAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DEL PIANO, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI**

Come da Allegato 2 alla Delibera ANAC numero 1074 del 21 Novembre 2018 (*Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*), è rilevante evidenziare innanzitutto quanto segue:

i - il PTPCT è aggiornato di norma ogni anno entro il 31 Gennaio, con deliberazione dell’Organo Amministrativo; salvo necessità di precedenti interventi, il prossimo aggiornamento del presente PTPCT è previsto entro il 31 Gennaio 2023;

ii - il RPCT redige ogni anno la relazione annuale circa l’attività svolta, in attuazione del PTPCT e più in generale delle norme anticorruzione, entro la data (per il 2022, entro il 15 Gennaio 2023) che viene determinata da ANAC con proprio atto (art.1, c.14 Legge 190 / 2012) secondo il format previsto di anno in anno da ANAC;

iii - In base alle delibere ANAC 1310 / 2016 e 236 / 2017, e visto l’art. 45, co. 1, del d.lgs. 33/2013, che attribuisce all’ANAC *il compito di controllare l’esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente*, deve essere annualmente (all’inizio di ciascun anno, secondo griglie e tempi di volta in volta definite da ANAC) verificata la completezza, l’apertura del formato, il grado di aggiornamento di determinate sezioni / sottosezione dell’*amministrazione trasparente*.



Come da FAQ ANAC 22.1 in materia di trasparenza amministrativa, ... *nel caso in cui l'ente sia privo di OIV o struttura con funzione analoghe, il Responsabile della trasparenza e/o della prevenzione della corruzione è tenuto a pubblicare le griglie di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi predisposte dall'A.N.AC., debitamente compilate, nonché una dichiarazione relativa allo stato di assolvimento degli obblighi di trasparenza, specificando che nell'ente è assente l'OIV o struttura analoga.*

L'attestazione in materia di adempimenti di pubblicazione in Amministrazione Trasparente, per ASD è svolta dal RPCT, sino a quando non sarà approvato il modello 231, a decorrere dalla vigenza del quale l'attività stessa sarà svolta dall'OdV ex DLgs 231 / 2001.

Si veda anche il successivo § 3.

Il PTPCT ha come destinatari: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Azienda; i componenti degli Organi sociali; i dirigenti; i dipendenti ed in generale tutti coloro si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente; nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo ad ASD operano su mandato o per conto della stessa; coloro che intrattengono con ASD un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, consulenti); collaboratori a qualsiasi titolo; soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Medico Competente, RSPP); fornitori.

Il PTPCT illustra le responsabilità e le norme comportamentali cui i Destinatari devono attenersi nella gestione delle attività a rischio connesse con le fattispecie di reato in esso richiamate.

Tutti i Destinatari che, nello svolgimento della propria attività, si trovino a dover gestire attività rilevanti ai sensi dei reati trattati nel presente documento, devono: applicare le misure di prevenzione corruzione e trasparenza riportate nel seguente Piano; non porre in essere comportamenti o concorrere alla realizzazione di condotte che possano rientrare nelle fattispecie di reato elencati nel presente Piano; rispettare le indicazioni del Codice Etico per le condotte riferite alla prevenzione della corruzione; assicurare che lo svolgimento dei processi richiamati nel presente documento avvenga nell'assoluto rispetto di leggi e normative vigenti; rispettare le policy specifiche predisposte dalla Azienda eventualmente applicabili e riferite ai reati trattati nel presente documento; rispettare le indicazioni inerenti il flusso di comunicazione di documenti e dati al Responsabile Prevenzione Corruzione.

I comportamenti posti in essere in violazione di quanto sopra riportato sono considerati illeciti disciplinari.

### **3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Si riporta per completezza la Parte IV del PNA 2019 (Allegato 2 al PNA 2018).

#### *Istituzione della figura del RPCT*

*La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. ...*

#### *Criteri di scelta del RPCT*

*L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche*

*organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.*

*In base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 6), si segnala l'obbligo di Selezionare un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo.*

*Ancora, in base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 7), si segnala l'obbligo di Escludere la nomina di dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva, nonché quelli assegnati a settori che sono considerati Più esposti al rischio della corruzione. A titolo meramente esemplificativo, possono Considerarsi tali l'Ufficio contratti, l'Ufficio gestione del patrimonio, l'Ufficio contabilità e bilancio, l'Ufficio personale. Tale commistione potrebbe compromettere l'imparzialità del RPCT, generando il rischio di conflitti di interesse, nonché contrastare con le prerogative allo stesso riconosciute, in particolare di interlocuzione e controllo nei confronti di tutta la struttura, che devono essere svolte in condizioni di autonomia e indipendenza (ex lege 190/2012).*

*Sempre in base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 7), si segnala altresì l'obbligo di Valutare di individuare come RPCT un dipendente con posizione organizzativa o comunque un soggetto con profilo non dirigenziale solo ed esclusivamente in caso di carenza di posizioni dirigenziali, o ove questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanza che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni. Dovranno comunque essere garantite idonee competenze allo svolgimento della funzione.*

*In base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 7), emerge l'obbligo di Considerare come assoluta eccezione la nomina di un dirigente esterno. Nel caso, tale scelta necessita di una motivazione particolarmente stringente, puntuale e congrua, anche in ordine all'assenza di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge. Questo vale, in particolare, nelle grandi amministrazioni con elevato numero di dipendenti e di dirigenti [quale ASD non è).*

*Sempre in base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 8), emerge che Nell'atto di nomina deve essere altresì prevista una durata minima ragionevole dell'incarico. Ciò è volto a garantire sia la stabilità necessaria per mettere a frutto le competenze acquisite dal RPCT, portando a termine almeno un ciclo di programmazione triennale, sia per assicurare un criterio di rotazione/alternanza tra più dirigenti nel ruolo di RPCT.*

*Ancora in base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 9), emerge che Con riferimento agli enti di piccole dimensioni e alle strutture con poco personale, l'organo di indirizzo può valutare, in base all'organizzazione, soluzioni flessibili (come ad esempio quella di un supporto funzionale al RPCT in modo che tutte le unità organizzative forniscano il loro apporto), da formalizzare sempre nell'atto di nomina del RPCT e nel PTPCT. Nel PTPCT ... sono definite le modalità di collaborazione tra RPCT e gli altri soggetti della struttura per la fase di controllo e monitoraggio sull'attuazione delle misure previste.*

*In base al § 3.1.2 delle Linee Guida 1134 / 2017, Nelle sole ipotesi in cui la Azienda sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere*

*assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze in materia di organizzazione e conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione. In questo caso, [l'organo amministrativo è tenuto] ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in circostanze eccezionali, il RPCT potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali. ...*

La soluzione adottata da ASD è la nomina del Direttore Stefano Trapletti, ancorché non dirigente (ma la Azienda non ha dirigenti); si tenga conto del contenutissimo organico amministrativo aziendale, fermo il contingente operativo di gestione diretta delle infrastrutture turistiche; il supporto al RPCT sarà garantito dalla Impiegata Amministrativa Olimpia Bertoncello; la nomina del RPCT deve intendersi triennale (sino al 24 Gennaio 2025, in base a quanto sopra al § 0), ai fini di abbracciare un intero ciclo di programmazione, ma la scelta di cui sopra sarà oggetto di osservazione ed eventuale revisione, tenendo conto delle indicazioni di ANAC in particolare come da Orientamenti 2022, in relazione all'auspicabile sviluppo dell'attività turistica, dei ricavi, dell'organico dell'Azienda.

#### *Compiti e poteri del RPCT*

□ *L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predisporre – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.*

□ *L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le “disfunzioni” (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.*

Le segnalazioni del RPCT, in assenza di OIV, saranno effettuate all'Organo Amministrativo (ed all'OdV ex DLgs 231 / 2001 se nominato).

□ *L'art. 1 co. 9, lett. c), l.190/2012 dispone che il PTPCT preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT», con particolare riguardo alle attività ivi individuate.*

□ *L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.*

Si rinvia al riguardo, nello specifico, al prosieguo del presente PTPCT al § 5.9.

□ *L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPCT.*

Si veda quanto sopra esposto sub 2-ii.

□ *L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto “un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.*

Si veda quanto sopra esposto sub 2-iii.

□ *L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: “Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni”.*

□ *L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013.*

Al riguardo delle misure in materia di accesso agli atti di ASD, si rinvia nello specifico al successivo § 5.2.2.

□ *L'art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 stabilisce che il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.*

Anche nella prospettiva dell'approvazione del richiamato *modello 231* e di adozione di uno strumento più specifico, ASD adotta quale proprio Codice di Comportamento il DPR 62 / 2013 (cui si rinvia per il dettaglio); nel corso del 2023 si provvederà ad integrare detto Codice con le specificità proprie della gestione di ASD, al termine di una prima stagione piena di attività.

#### *Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT*

□ *L'art. 1, co. 9, lett. c) l.190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPCT stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPCT e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.*

Si rinvia al riguardo, in generale, al prosieguo del presente PTPCT.

□ *L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a “fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione”.*

Si rinvia al riguardo, in generale, al prosieguo del presente PTPCT.

□ *L'art. 8 del d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a “rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT per la*

*prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione”.*

#### *I rapporti con l'organo di indirizzo*

- *L'art. 8, l.190/2012 stabilisce che “l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT”. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPCT nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso PTPCT. Il presente PTPCT è coerente con gli obiettivi strategici dell'Organo Amministrativo.*
  
- *L'art. 1, co.14, l.190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.*
- *L'art. 1, co. 7, l.190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione. Le segnalazioni del RPCT avverranno all'Organo Amministrativo (ed all'OdV ex DLgs 231 / 2001 se nominato).*
  
- *La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che “l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”.*

#### *I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione*

- *L'art. 43, d.lgs 33/2013 stabilisce che al RPCT spetta il “controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.*
  
- *L'art 15, d.lgs. 39/2013 analogamente, stabilisce che il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione.*
  
- *La medesima norma, al comma 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT ...*
  
- *L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento.*

□ *L'art. 45, co. 2, d.lgs 33/2013 stabilisce che l'ANAC controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni. ...*

#### *Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT*

□ *Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d. lgs. 39/2013).*

#### *In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi*

□ *Ai sensi dall'art. 15 d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."*

#### *In tema di responsabilità del RPCT*

Si riportano in materia gli stralci a seguire del § 1.9 dell'Allegato 3 del PNA 2022.

*La normativa prevede consistenti responsabilità in capo al RPCT:*

□ *... Laddove sia riscontrata la violazione dell'obbligo di predisposizione del PTPCT ... in capo al RPCT, salvo che il fatto costituisca reato, ANAC applica, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000;*

□ *nei casi in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato e il RPCT non abbia predisposto il PTPCT prima della commissione del fatto, si configura un'ipotesi di responsabilità dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione.*

*Qualora il PTPCT sia stato adottato, per andare esente da responsabilità il RPCT, atteso il ruolo di garanzia e di prevenzione del rischio corruttivo che la normativa gli ha attribuito, deve fornire adeguata prova, dimostrando di avere:*  
*individuato nel PTPCT le aree a rischio e le relative misure di contrasto;*  
*definito, per le aree più a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;*

*previsto obblighi di informazione, da parte di tutti i dipendenti, nei confronti dello stesso RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;*  
*stabilito i criteri di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;*  
*definito le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;*  
*valutato l'opportunità di prevedere obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;*  
*verificato l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;*  
*proposto modifiche del Piano quando sono state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando sono intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;*  
*verificato, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;*  
*individuato il personale da inserire nei programmi di formazione;*  
*vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.*

*In capo al RPCT possono inoltre configurarsi due ulteriori ipotesi di responsabilità: dirigenziale, che si configura nel caso di «ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano»; disciplinare «per omesso controllo».*  
*Il legislatore, tuttavia, ammette una prova liberatoria, consentendo al RPCT di provare «di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano».*

*Il RPCT è tenuto, infatti, a:*  
*segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV (o agli organismi con funzione analoghe, nel caso di specie all'OdV ex DLgs 231 / 2001 ove nominato) tutte le “disfunzioni” che ha riscontrato inerenti all'attuazione delle misure adottate;*  
*indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.*

...

*Con riguardo alle responsabilità derivante dalla violazione delle misure di trasparenza:*  
 *l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.*

*Tale responsabilità non si attiva qualora il RPCT provi che l'inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile.*

*E' importante, dunque, che nella parte dedicata alla trasparenza nel PTPCT, siano chiaramente individuati i soggetti responsabili cui spetta l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.*

*Come già detto, infatti, il RPCT può andare esente da responsabilità laddove possa provare di avere dato indicazioni agli stessi e dimostrare che questi non vi hanno correttamente adempiuto. In tal senso, è opportuno che il RPCT tenga traccia della sua*

*attività e monitori lo svolgimento dei compiti di chi partecipa al processo di gestione del rischio di corruzione, in modo da poter individuare all'occorrenza qual è il soggetto responsabile della vigilanza e dell'attuazione delle misure di prevenzione connesse al PTPCT.*

*Alla luce di quanto sopra e anche della possibilità del RPCT di provare che eventuali inadempimenti non siano a lui imputabili, si ribadisce l'importanza di stabilire nel PTPCT i compiti di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza posti in capo ai vari soggetti e, in particolare, ai referenti, laddove presenti.*

#### **4) GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Per la gestione dei rischi corruttivi, ASD fornisce in allegato il dettaglio dell'individuazione / mappatura dei processi, precisando sin d'ora che, con lo sviluppo a regime dell'attività (ad oggi ancora in fase di start up), detta mappatura non potrà che modificarsi ed arricchirsi.

In corrispondenza della relazione da predisporre, da parte del RPCT, entro il 31 Ottobre, per il 2023 si provvederà a valutare l'approfondimento e l'aggiornamento della mappatura dei processi e della valutazione dei rischi.

##### **4A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

*Essa ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento [della Azienda], sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.*

*Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Si consideri, ad esempio, un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata ...; il dato è molto rilevante ai fini della gestione del rischio di corruzione, perché gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.*

##### **4.A.1)**

E' significativo prendere in considerazione, ai fini di cui sopra, il *RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA* elaborato dall'ISTAT, che offre un quadro integrato dei principali fenomeni economici, sociali e ambientali che caratterizzano il nostro Paese, attraverso l'analisi di un ampio set di indicatori suddivisi in 12 domini.

Ai fini del presente PTPCT, viene preso in considerazione il dominio *SICUREZZA*, <https://www.istat.it/it/files/2022/04/7.pdf>, all'interno del quale sono considerati i seguenti parametri:

*1.Omicidi volontari: Numero di omicidi volontari consumati per 100.000 abitanti.*

*Fonte: Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza (dati consolidati di fonte SDI/SSD).*



Dato Lombardia: 0,4

Dato Italia: 0,5

2. *Furti in abitazione: Vittime di furti in abitazione per 1.000 famiglie.*

*Fonte: Istat, Elaborazione su dati delle denunce alle Forze dell'ordine (Ministero dell'Interno) e dati dell'indagine sulla Sicurezza dei cittadini (Istat).*

Dato Lombardia: 8,1

Dato Italia: 7,1

3. *Borseggi: Vittime di borseggi per 1.000 abitanti.*

*Fonte: Istat, Elaborazione su dati delle denunce alle Forze dell'ordine (Ministero dell'Interno) e dati dell'indagine sulla Sicurezza dei cittadini (Istat).*

Dato Lombardia: 5,1

Dato Italia: 3,3

4. *Rapine: Vittime di rapine per 1.000 abitanti.*

*Fonte: Istat, Elaborazione su dati delle denunce alle Forze dell'ordine (Ministero dell'Interno) e dati dell'indagine sulla Sicurezza dei cittadini (Istat).*

Dato Lombardia: 1,1

Dato Italia: 0,9

5. *Violenza fisica sulle donne: Percentuale di donne di 16-70 anni che hanno subito violenza fisica negli ultimi 5 anni precedenti l'intervista sul totale delle donne di 16-70 anni.*

*Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza delle donne.*

Dato Lombardia: 6,1

Dato Italia: 7,0

6. *Violenza sessuale sulle donne: Percentuale di donne di 16-70 anni che hanno subito violenza sessuale, inclusa la molestia fisica sessuale, negli ultimi 5 anni precedenti l'intervista sul totale delle donne di 16-70 anni.*

*Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza delle donne.*

Dato Lombardia: 6,6

Dato Italia: 6,4

7. *Violenza nella coppia: Percentuale di donne di 16-70 anni che hanno subito violenza fisica o sessuale dal partner o ex partner negli ultimi 5 anni precedenti l'intervista sul totale delle donne di 16-70 anni che hanno o hanno avuto un partner.*

*Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza delle donne.*

Dato Lombardia: 4,6

Dato Italia: 4,9

8. *Preoccupazione di subire una violenza sessuale:*

*Percentuale di persone di 14 anni e più che sono molto o abbastanza preoccupate, per se stessi o per qualcuno della propria famiglia, di subire una violenza sessuale sul totale delle persone di 14 anni e più.*

*Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza dei cittadini.*

Dato Lombardia: 32,4

Dato Italia: 28,7

9. *Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio: Percentuale di persone di 14 anni e più che si sentono molto o abbastanza sicure camminando al buio da sole nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più.*

*Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.*

Dato Lombardia: 59,0

Dato Italia: 62,2

*10. Paura di stare per subire un reato: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno avuto paura di stare per subire un reato negli ultimi 3 mesi sul totale delle persone di 14 anni e più.*

*Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza dei cittadini.*

Dato Lombardia: 9,5

Dato Italia: 6,4

*11. Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive: Percentuale di persone di 14 anni e più che vedono spesso elementi di degrado sociale e ambientale nella zona in cui vivono (vedono spesso almeno un elemento di degrado tra i seguenti: persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti) sul totale delle persone di 14 anni e più.*

*Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.*

Dato Lombardia: 7,3

Dato Italia: 6,3

*12. Percezione del rischio di criminalità: Percentuale di famiglie che dichiarano molto o abbastanza rischio di criminalità nella zona in cui vivono sul totale delle famiglie.*

*Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.*

Dato Lombardia: 21,3

Dato Italia: 20,6

Come sopra evidenziato dal confronto tra gli indici (dato medio Lombardia vs dato medio Italia), questi ultimi in molti casi per la Lombardia sono superiori alla media nazionale, dal che si deriva l'estrema attenzione che deve prestarsi in Regione, e dunque da parte di ASD, all'elaborazione dei PTPCT ed alla concreta attuazione delle misure ivi contenute.

4.A.2)

Data la proprietà comunale dell'Azienda, di interesse può essere la relazione *ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI - REPORT PRIMO SEMESTRE 2022* del Ministero dell'Interno (*DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA DIREZIONE CENTRALE DELLA POLIZIA CRIMINALE*)

[https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-07/2\\_report\\_1\\_semestre\\_2022.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-07/2_report_1_semestre_2022.pdf).

*La seguente tabella riporta il numero complessivo, suddiviso per regioni, degli atti intimidatori registrati negli anni 2013 – 2021 e nel I semestre 2022 confrontato con il primo semestre 2021.*

REGIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	I sem. 2021	I sem. 2022
Abruzzo	4	6	4	4	3	15	14	21	21	13	18
Basilicata	6	4	10	5	5	4	1	13	7	3	3
Calabria	90	109	75	113	79	58	54	51	73	30	33
Campania	48	63	49	48	52	47	59	69	77	41	40
Emilia Romagna	20	46	30	41	21	23	53	51	34	23	14
Friuli Venezia Giulia	4	7	13	9	18	20	19	17	21	11	4
Lazio	43	37	35	29	31	25	20	40	33	19	13
Liguria	19	18	0	16	24	24	31	25	24	11	5
Lombardia	61	80	65	52	96	73	74	65	105	52	42
Marche	9	22	16	21	11	11	11	10	11	5	1
Molise	1	4	0	0	5	8	4	4	5	5	1
Piemonte	27	28	47	27	35	24	39	32	48	22	20
Puglia	89	90	83	93	88	65	66	61	66	35	26
Sardegna	86	67	77	77	66	78	50	31	25	14	18
Sicilia	99	136	65	89	64	57	84	73	64	38	27
Toscana	25	33	19	25	10	25	30	25	30	18	11
Trentino Alto Adige	3	5	0	7	3	3	1	4	20	14	3
Umbria	6	5	0	3	2	0	5	1	3	2	7
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Veneto	34	45	31	34	47	29	41	31	53	13	14
TOTALE	674	805	619	693	660	589	656	624	722	369	300

Nella sottostante tabella si tiene conto dell'incidenza del numero di intimidazioni in rapporto alla popolazione (100 mila abitanti): su un totale di 300 casi registrati nel I semestre 2022, la media nazionale è di 0,50 episodi ogni 100 mila abitanti.

REGIONE	EPISODI I SEM. 2022	EPISODI PER 100 MILA ABITANTI
CALABRIA	33	1,69
ABRUZZO	18	1,37
SARDEGNA	18	1,10
UMBRIA	7	0,79
CAMPANIA	40	0,69
PUGLIA	26	0,65
SICILIA	27	0,54
BASILICATA	3	0,53
<b>MEDIA</b>		<b>0,50</b>
PIEMONTE	20	0,46
LOMBARDIA	42	0,42
FRIULI VENEZIA GIULIA	4	0,33
MOLISE	1	0,33
LIGURIA	5	0,32
EMILIA ROMAGNA	14	0,31
TOSCANA	11	0,29
VENETO	14	0,29
TRENTINO ALTO ADIGE	3	0,28
LAZIO	13	0,22
MARCHE	1	0,07
VALLE D'AOSTA	0	0,00
TOTALE	300	

Dall'analisi delle tabelle di cui sopra, la Lombardia si colloca solo di poco al di sotto della media nazionale; nondimeno il fenomeno è presente, e dunque all'elaborazione del presente PTPCT ed alla concreta attuazione delle misure contenute deve essere prestata massima attenzione.

#### 4.A.3)

Altri dati rilevanti, ai fini del presente PPCT, possono essere desunti dalle *relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica*, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sui siti parlamentari.

I documenti di riferimento sono i seguenti:

- *Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, aggiornata all'anno 2016 (Doc. XXXVIII n. 5, Atti Parlamentari della XVII Legislatura, trasmesso alla Presidenza della Camera il 15.01.2018);*
- *Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, aggiornata al II semestre 2017 (Doc. LXXIV n. 1, Atti Parlamentari della XVIII Legislatura, trasmesso alla Presidenza della Camera l'08.06.2018).*

Esiste documentazione più aggiornata, la quale però non risulta analizzare la situazione a livello di provincia e di città.

Agli specifici fini del presente PTPCT, dall'esame delle due relazioni emerge quanto segue.

*In Lombardia appare ... sempre più concreta ed articolata l'infiltrazione mafiosa nel settore degli appalti pubblici e per il rilascio di autorizzazioni, licenze e concessioni. ... E' ormai acclarata la permanente e articolata presenza di numerosi sodalizi [criminali] soprattutto nel territorio della città metropolitana di Milano e nei comuni delle province di Como, Monza e Brianza, Lecco, Pavia, Varese, Brescia, Bergamo, Mantova e Cremona. ... Questi sodalizi, oltre che per il narcotraffico, denotano interesse a sviluppare sul territorio attività imprenditoriali, infiltrandosi nel tessuto economico regionale mediante il riciclaggio e il reimpiego di capitali illeciti, i reati tributari, le truffe, il traffico dei rifiuti e l'aggiudicazione illegale degli appalti. A queste attività illegali, si affiancano anche quelle più tradizionali delle estorsioni e dell'usura, le rapine e la ricettazione, ... palesando, da ultimo, segnali d'interesse anche per il ciclo dei rifiuti. ... Dal punto di vista demografico, Bergamo è una delle Province della Lombardia (dopo Milano e Brescia), con il maggior numero di residenti ed è caratterizzata da una realtà economica legata al terziario e al settore produttivo (in particolare l'industria manifatturiera, costituita da grandi, medie e piccole imprese dei settori della meccanica, del tessile e dell'abbigliamento, della chimica, della gomma e delle materie plastiche). Il prosperoso tessuto socio-economico attrae l'azione della criminalità organizzata proiettandola verso l'infiltrazione del tessuto locale attraverso la commissione di vari delitti che vanno dai reati fiscali (come frode ed evasione finalizzate anche al reimpiego di capitali di provenienza illecita), al traffico degli stupefacenti. ... Non risultano segnali di infiltrazione nell'ambito della gestione della Pubblica Amministrazione.*

Da detta sintesi, operando l'Azienda in un contesto territoriale tra quelli a rischio, si deriva l'assoluta necessità di prestare massima attenzione alla coerente ed efficace attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi ed in materia di trasparenza amministrativa, ossia nell'impostazione del presente PTPCT, per ASD. In particolare, l'osservazione di quanto sopra esposto conduce sì alla necessità di vigilare su tutte le aree di cui a seguire sub 4C), con particolare riferimento a quella degli appalti pubblici.

#### **4B) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Come consigliato dall'ANAC, ai fini dell'analisi del contesto interno si prendono in considerazione i seguenti dati:

- organi di indirizzo, come anche da statuto sociale*
- struttura organizzativa,*
- ruoli e responsabilità;*
- politiche, obiettivi, e strategie;*
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;*
- qualità e quantità del personale;*
- cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;*
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);*
- relazioni interne ed esterne.*

Circa gli organi e le relative competenze, si rinvia allo statuto aziendale, già sopra richiamato, per le competenze del Consiglio Comunale (con riferimento all'attività aziendale), del Consiglio di Amministrazione, del Direttore e del Revisore.

Le politiche, gli obiettivi e le strategie di ASD sono correlate agli indirizzi assegnati alla Azienda a mezzo di deliberazioni del Consiglio Comunale ex art 42 c 2 lettera g) DLgs 267 / 2000; in sede di costituzione, si rinvia nel dettaglio agli atti fondamentali già sopra richiamati.

Quanto alle risorse, alle conoscenze ed alle tecnologie, ASD si è dotata delle risorse dirette necessarie alla propria gestione (Direttore ed Impiegata amministrativa), i quali hanno superato le prove selettive previste in esito ad avviso pubblico e selezione affidata a terzi; al momento, il personale operativo sul ponte tibetano ed alle miniere è garantito in somministrazione di lavoro; poiché la fase di start up di ASD può dirsi superata, entro la prima metà del 2023 si procederà a selezioni pubbliche di personale, ai fini di assunzione di dipendenti diretti.

E' rilevante evidenziare che opera un sistema informativo avanzato per le prenotazioni da remoto, da parte dei visitatori, al ponte tibetano ed alle miniere.

Circa la cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, non risultano eventi da segnalare sia con riferimento agli amministratori in carica, sia con riferimento ai dipendenti della Azienda.

Circa struttura, ruoli e responsabilità, si allega l'organigramma aziendale.

ASD ha provveduto ad adeguare la propria operatività a quanto previsto dal regolamento UE 2016 / 679 in materia di tutela dei dati personali.

#### **4C) AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI**

Tenendo nel prosieguo costantemente conto di tutto quanto sopra sub A) e B), per la ... *mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi*, il presente PTPCT focalizza questo tipo di analisi in primo luogo [come da definizione del PNA e dei relativi Aggiornamenti] sulle cd. "aree di rischio obbligatorie" [da I a IV a seguire], sulle cd. "aree generali", anch'esse riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi [da V a X], nonché dalle aree precisate dalle Linee Guida 1134 / 2017 [XI e XII]:

*(I) processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;*

*(II) processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal [DLgs 50 / 2016];*

*(III) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;*

*(IV) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (tra cui: sovvenzioni, contributi, finanziamenti dalla Azienda a terzi).*

*gestione delle (V) entrate, delle (VI) spese e del (VII) patrimonio;*

*(VIII) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;*

*(IX) incarichi e nomine;*

*(X) affari legali e contenzioso;*

(XI) area delle relazioni esterne;

(XII) aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati;

(XIII) gestione caratteristica aziendale.

#### **4D) AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO**

Con il presente PTPCT 2022 – 2024 si approfondisce il dettaglio dei processi (come da specifico allegato) nell’ambito delle aree da (I) a (XIII) sopra individuate.

La mappatura dei processi sarà rivista secondo necessità, e comunque in corrispondenza dell’approvazione del primo aggiornamento al presente PTPCT.

#### **5) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO**

##### **5.0) MONITORAGGIO, IN CORSO D’ANNO, DI SOSTENIBILITA’ DI TUTTE LE MISURE**

In base agli aggiornamenti al PNA si evidenzia che *Le aziende ... [debbono individuare] le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico.*

Il RPCT, entro la fine di Ottobre 2023, redigerà un report circa lo stato di avanzamento delle attività anticorruzione previste dal Piano, valutando la relativa sostenibilità di ciascuna, e trasmette il report al Consiglio di Amministrazione per le valutazioni di competenza.

##### **5.1) VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE**

ASD individua aree, processi, rischi come da allegato al presente piano.

Il RPCT svolgerà in corso d’anno verifiche specifiche a campione (procedurali e nel merito dei fatti gestionali) a partire da aree, processi, rischi di comportamenti illeciti, come da tabella allegata al presente piano, che si caratterizzano per il più elevato indice di rischio; di ogni verifica verrà redatto apposito verbale.

##### **5.2) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA; ACCESSO AGLI ATTI**

###### **5.2.1) OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA**

La gestione caratteristica di competenza di ASD è per intero strettamente correlata al pubblico interesse, cosicché la stessa ASD completa senza eccezioni, con riferimento alla propria intera gestione, la sezione *amministrazione trasparente* (salvo beninteso per le sottosezioni che non hanno attinenza con la gestione caratteristica di ASD).

Pertanto la sezione *amministrazione trasparente* di ASD deve essere costantemente e coerentemente alimentata secondo la prevista struttura in sezioni / sottosezioni di cui all’Allegato delle Linee Guida 1134 / 2017, con i relativi contenuti, le frequenze di aggiornamento, e così si proseguirà in corso di triennio.

Come da § 3.1.3 delle *Linee Guida 1134 / 2017*:

*[Devono essere] individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione sia dei dati, delle informazioni e dei documenti ...*

*Gli obiettivi legati alla trasparenza devono pertanto essere articolati e dettagliati non soltanto in relazione al RPCT ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla Azienda stessa.*

*[Va dunque prevista] l'organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione di informazioni, dati e documenti, specificando inoltre modalità, tempi e risorse per attuare gli obblighi di trasparenza e il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.*

Alla luce di quanto sopra, obiettivi del presente PTPCT in materia di trasparenza sono i seguenti:

- Assicurare lo sviluppo e la diffusione di una cultura della legalità ed integrità in tutte le componenti dell'azienda (amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori ecc.);
- Sviluppare le procedure e le attività aziendali con adeguati strumenti (banche dati, applicativi ecc.) operativi i quali, per quanto possibile, assecondino il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente con il minor impiego di risorse possibili;
- Garantire, da parte del RPCT con il fattivo supporto dell'impiegato amministrativo, la produzione delle informazioni nel dettaglio e nel formato richiesto e procedere alla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web della azienda stessa;
- Assicurare il contenuto costo di elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- Introdurre e mantenere in esercizio lo strumento di misurazione automatica degli accessi alla sezione *Amministrazione Trasparente*;
- Procedere secondo le indicazioni di ANAC in materia di attestazione dell'attività di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

Come stabilito nell'Allegato 9 al PNA 2022 (cui si rinvia), implementazione nel 2023 del fatto che, nella sezione *Amministrazione Trasparente / Bandi di gara e contratti*, i dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

Tutte le sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente sono alimentate dall'Impiegata Amministrativa con la supervisione del RPCT.

Nel corso dell'esercizio 2023, anche in relazione all'Allegato al presente PTCT (che tiene tra l'altro conto di quanto al capoverso precedente), verranno individuati i termini di dettaglio della pubblicazione degli atti per ciascuna sottosezione dell'Amministrazione Trasparente.

Sul sito web della azienda, e anche all'interno della sezione *Amministrazione Trasparente*, potranno essere presenti anche note non obbligatorie ai sensi di legge, ma ritenute utili per informare il cittadino.

Il RPTC riferisce al Consiglio di Amministrazione eventuali inadempimenti e ritardi.

Eventuali ritardi negli aggiornamenti e nelle pubblicazioni previste, che potrebbero comportare sanzioni, potranno costituire oggetto di provvedimento disciplinare.

### **5.2.2) OBIETTIVO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI**

Come da determinazione ANAC n 1309 del 28/12/2016:

*Per “accesso generalizzato” si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 2, del decreto trasparenza.*

*Per “accesso civico (semplice)” si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza, ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione.*

*Per “accesso documentale” si intende l'accesso disciplinato dal capo V della legge 241/1990.*

Si rinvia, tra altri documenti, alla sentenza TAR Campania sezione VI 13 Dicembre 2017 n 5901 (nonché § 3.1.4 delle Linee Guida 1134 / 2017), ai fini di maggiori dettagli circa le tre tipologie di accesso, le quali sinteticamente si riferiscono:

- per l'accesso generalizzato, alla richiesta di informazioni da parte di chiunque, senza necessità di motivazione, ragionevolmente con il solo limite (per l'eventuale accoglimento parziale o diniego nel caso di ASD) della tutela della privacy o delle segretezza commerciale / industriale;
- per l'accesso civico, alla richiesta di pubblicazione in Amministrazione Trasparente di documenti che già avrebbero dovuto essere pubblicati;
- per l'accesso documentale, alla richiesta di atti normalmente in un contesto di precontenzioso o contenzioso.

Per quanto concerne ASD, anche tenendo conto di quanto sopra esposto, ma altresì della limitata dimensione della struttura amministrativa della stessa ASD, nonché della non manifestazione (come ad oggi rilevata) di richieste di accesso agli atti:

- al RPCT verranno sottoposte, quando non direttamente ricevute, le richieste di accesso agli atti;
- il RPCT provvederà a classificare le richieste ricevute nella corretta fattispecie tra quelle di cui sopra (generalizzato, civico, documentale);
- il RPCT darà corso (o meno, alla luce di quanto sopra) alle richieste nei tempi di legge avvalendosi, sia per la valutazione degli eventuali casi di diniego sia ai fini di dar corso alle richieste ricevute, dei competenti uffici di ASD nonché, laddove necessario in base alla portata ed alla complessità delle richieste, di consulenti esterni;
- il RPCT provvederà ad istituire ed aggiornare il registro degli accessi, con le istanze di accesso ed i relativi esiti, registro impostato secondo le indicazioni di cui alle Linee Guida FOIA ANAC in particolare, il registro sarà strutturato in forma tabellare, per anno, e conterrà almeno le seguenti informazioni: *data di arrivo ed oggetto dell'istanza - presenza di eventuali controinteressati - esito dell'istanza e data del provvedimento di ASD (positiva o di eventuale diniego) - sintesi della motivazione dell'accoglimento parziale o del diniego.*
- È disponibile (sezione *accesso civico*) un modulo di richiesta di accesso alle informazioni che possa auspicabilmente orientare il soggetto (cittadino, impresa, terzo) nel formulare la richiesta.

### **5.3) FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Nel corso di ciascun anno di riferimento del presente PTPCT, si prevede un incontro illustrativo rivolto a tutti i dipendenti, ai fini di mantenimento e sviluppo della cultura della prevenzione della corruzione in generale.

Inoltre, come suggerito dagli *Orientamenti ANAC 2022*, per singola funzione / unità / ufficio, si prevedono interventi mirati, anche di durata temporale limitata, ma focalizzati su esemplificazioni di rischi corruttivi e di mala gestione specifici della mansione svolta da ciascuno.



#### **5.4) OBIETTIVO IN MATERIA DI CODICE DI COMPORTAMENTO ED ETICO**

Anche tenendo conto di quanto indicato dagli *Orientamenti ANAC 2022* (§ 5), è oggi vigente quale Codice di Comportamento per ASD il DPR 62 / 2013, le cui previsioni e precetti, assai pratici, ben si attagliano alla relativa semplicità della gestione aziendale ed alla contenuta dimensione dell'organico; come già sopra anticipato, in corrispondenza dell'intervenuto sviluppo delle attività dell'Azienda, l'aumento dell'organico, la diversificazione di ruoli e mansioni aziendali, si provvederà eventualmente all'integrazione del Codice attualmente vigente.

Si opera in corso di triennio con verifiche a campione a cura del RPCT circa il rispetto dei principi in essi contenuti, si rinvia a quanto già esposto sopra sub § 3 (*Compiti e poteri del RPCT*).

#### **5.5) INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle Linee Guida 1134 / 2017, *si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013.*

*All'interno delle Azienda è necessario sia previsto 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.*

*Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:*

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;*
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale". Per i dirigenti, si applica l'art.3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.*

*A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Nelle Aziende di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della Azienda controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla Azienda controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della Azienda controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento».*

*Le Azienda adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla Azienda, 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 (cfr. delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).*

*Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.*

In corrispondenza dell'assunzione della carica, gli amministratori ed i dirigenti di ASD sottoscrivono una dichiarazione volta al fine di cui sopra; lo stesso vale per gli eventuali dipendenti; la dichiarazione è aggiornata una volta all'anno.

Il RPCT monitora nel tempo la non emersione delle incompatibilità / inconferibilità in oggetto, a mezzo della sistematica raccolta delle necessarie autodichiarazioni e verificando a campione la veridicità dei contenuti di alcune di esse, avvalendosi dei competenti uffici aziendali.

## **5.6) INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle Linee Guida 1134 / 2017, *All'interno delle Azienda è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.*

*Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:*

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il comma 2;
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali" ed in particolare i comma 2 e 3;
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali";
- art. 14, co. 1 e 2, lett. a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

*Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".*

Valgono le misure previste al § 5.5, in materia di inconferibilità, cui si rinvia per il dettaglio.

## **5.7) VERIFICA CIRCA L'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIPENDENTI**

Il presente PTPCT fa riferimento ai paragrafi di seguito richiamati per stralci dal PNA ANAC 2022 (parte generale – il pantouflage).

### *1.1 A chi si applica il divieto di pantouflage*

*Nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio. Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio.*

*La norma utilizza i termini “servizio” e “cessazione del pubblico impiego”, quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.*

*Tuttavia, in coerenza con la finalità dell’istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all’art. 21 del d.lgs. 39/2013.*

*Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs.*

*n. 39/2013 espressamente indicati all’art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.*

...

*Si sottolinea inoltre che il divieto di pantouflage si riferisce non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni) ma anche ai titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013 negli enti pubblici economici, atteso che il d.lgs. n. 39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti (cfr. Cons. Stato, sez. V, n. 126/2018).*

Si evidenzia che ASD non rientra nella categoria di Pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001. Tuttavia, la previsione dell’art. 21 del D.lgs. 39/2013 implica che il divieto di pantouflage, debba essere rispettato dai soggetti che rivestono gli incarichi di cui all’art. 1 del D.lgs. 39/2013. Il divieto, in particolare, si applica, in ASD:

- agli Amministratori;
- ai Direttori generali;
- ai Dirigenti;
- ai soggetti, anche non dirigenti, cui siano affidati incarichi di funzione dirigenziale (sia interni che esterni).

## *1.2 Esercizio dei poteri autoritativi e negoziali*

*Presupposto perché vi sia pantouflage è l’esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.*

*L’Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l’adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.*

*Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.*

*Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l’adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.*

*Al fine di valutare l’applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l’influenza esercitata sul provvedimento finale.*

*Si rimette ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l’individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, degli atti e comportamenti adottati nell’ambito di procedimenti implicanti l’esercizio di poteri autoritativi o negoziali.*

*Rientrano nei “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni”, sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione e di contratti per l’acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.*

In attesa dell’approvazione delle sopra citate Linee Guida, ASD valuterà le specifiche situazioni caso per caso, nei termini sopra esposti, sia nei casi in cui il potere autoritativo o negoziale possa essere esercitato “in provenienza”, ovvero da Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti e/o

soggetti con funzioni dirigenziali di ASD, sia nei casi in cui tale potere sia esercitato “in destinazione” per ASD, che si trovi ad essere il soggetto privato destinatario dell’attività della pubblica amministrazione.

### *1.3 Quali sono i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione*

*Anche con riferimento ai soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione, si rinvia ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l’individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l’esercizio di poteri autoritativi o negoziali.*

...

*Sono esclusi gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell’ex dipendente pubblico. In tal caso, l’attribuzione dell’incarico di destinazione nell’ambito di una società controllata avviene, infatti, nell’interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l’assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del pantouflage.*

*Per questo si esclude la violazione del divieto di pantouflage anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell’attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.*

...

*L’ANAC ha, infine, evidenziato l’insussistenza di pantouflage anche quando l’ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente.*

*In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:*

- ente privato di nuova costituzione che non presenta profili di continuità con enti già esistenti;*
- ente, invece, solo formalmente nuovo.*

*Nel primo caso, si ritiene non applicabile la norma sul pantouflage in quanto non sussistono elementi di connessione tra l’esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell’ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l’integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione.*

*Nel secondo caso, invece, l’istituzione di una nuova società (società ad hoc) potrebbe essere volta ad eludere il divieto di pantouflage. La società, infatti, potrebbe avere, ad esempio, una diversa denominazione ma la medesima composizione o struttura operativa. Si raccomanda, pertanto, alle amministrazioni di effettuare una verifica in concreto, anche con l’ausilio di banche dati, dell’eventuale correlazione tra detta società e altri enti già esistenti prima della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente pubblico sottoposto a verifica e nei confronti dei quali lo stesso abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali.*

In attesa dell’approvazione delle sopra citate Linee Guida, ASD valuterà le specifiche situazioni caso per caso, nei termini sopra esposti. Tuttavia, nel presente PTPCT, anche alla luce di quanto indicato nella versione del PNA 2019, si ritiene che ASD rientri fra i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione.

### *1.4 Cosa si intende per attività lavorativa o professionale in destinazione*

*L’applicazione della disciplina sul pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo “pubblicistico” svolga “attività lavorativa o professionale” presso un soggetto privato destinatario dell’attività della pubblica amministrazione.*

*Anche con riferimento a tale espressione, l'Autorità ha valutato sia da preferire un'interpretazione ampia.*

*L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:*

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato*
- incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.*

*Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.*

Nel presente PTPCT si intendono prese in considerazione tutte le casistiche sopra indicate da ANAC (rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, incarichi o consulenze).

### *3.2 Modello operativo per la verifica sul divieto di pantouflage*

*... il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di pantouflage.*

Il RPCT può avvalersi della collaborazione degli uffici competenti dell'amministrazione/ente - ad esempio l'ufficio del personale o l'ufficio gare e contratti - per lo svolgimento dei propri compiti.

Inoltre, specifiche verifiche sul rispetto delle misure in questione potranno essere inserite negli audit a cura del RPCT.

*Il RPCT potrebbe anche svolgere una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all'interno dell'amministrazione/ente per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente pubblico che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto con riguardo all'attività esercitata presso l'amministrazione/ente di appartenenza. A tal fine, il RPCT può raccogliere elementi, valutazioni e informazioni utili attraverso l'interlocuzione con gli uffici - in particolare con l'ufficio del personale - o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, dell'amministrazione.*

*Resta ferma la facoltà di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma.*

*Il RPCT, in ogni caso, è il punto di riferimento per ANAC, che nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di vigilanza, potrà richiedere al RPCT chiarimenti e informazioni funzionali a valutare i casi di segnalazione di eventuale violazione del divieto di pantouflage.*

Le misure del presente PTPCT in tema di "pantouflage" sono le seguenti (anche tenendo conto di quanto al § 3.1.1 delle Linee Guida ANAC 1134 / 2017):

- mappatura in aggiornamento costante, da parte del RPCT per ASD, degli amministratori, direttori generali e dirigenti riconducibili alla casistica sopra definita e pertanto soggetti alle verifiche in questione;
- conseguenti verifiche, da definirsi in sede di audit, a che il fenomeno di cui sopra non si realizzi nel concreto per i soggetti sopra individuati (anche su eventuale segnalazione di soggetti esterni ed interni), con eventuale valutazione ed attuazione delle conseguenze nei confronti dei soggetti coinvolti (ex amministratori o dipendenti delle Società da una parte, persone giuridiche con cui questi ultimi abbiano instaurato rapporti dall'altra);
- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione di personale di livello dirigenziale e non dirigenziale (ove siano conferiti incarichi di funzione dirigenziale) che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;

- inserimento, nei bandi di selezione del personale, della condizione ostativa all'assunzione in oggetto (secondo specifica modulistica standard);
- dovere per gli Amministratori e Direttori Generali (ove non dipendenti) di sottoscrivere, entro 15 giorni dalla nomina, una dichiarazione, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza;
- richiesta di una dichiarazione in fase di affidamento di incarichi e consulenze con cui la controparte dichiara di non incorrere nel divieto di pantouflage (secondo specifica modulistica standard);
- dovere per gli Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti, soggetti con funzione dirigenziale di ASD di sottoscrivere, entro 15 giorni dalla cessazione dell'incarico / rapporto di lavoro, di una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage nei tre anni successivi alla cessazione.

## **5.8) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)**

Tenuto conto dell'intervenuta approvazione della Legge 179/2017, della determinazione ANAC n. 6 del 28 Aprile 2015 (*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, c.d. whistleblower*), nonché del D.Lgs 24/2023 che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato e la Delibera ANAC n. 311 del 12/07/2023.

*A questo fine 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.*

Ai sensi, anche per analogia, dell'art 6 c 2-bis lettera a) DLgs 231/2001, le persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, le persone che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Azienda, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate.

Dunque, il RPCT deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi.

Le comunicazioni al RPCT potranno avvenire anche in forma anonima utilizzando (ex art 6 c 2bis lettera b DLgs 231/2001) i canali alternativi di segnalazione individuati nel prosieguo, di cui uno idoneo garantisce, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti illeciti rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Azienda ed il RPCT adottano misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni utili per identificare comportamenti illeciti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ASD o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ex art 6 c 2bis lettera c) DLgs 231/2001, ASD adotta misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge; inoltre, ex lettera e) il sistema disciplinare aziendale, nel rispetto della legge e delle previsioni del CCNL applicato, prevede sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Ex art 6 c 2bis lettera d) DLgs 231/2001, opera il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ASD si riserva il diritto, che spetta beninteso anche a chi sia stato ingiustamente penalizzato da segnalazioni non veritiere rilasciate in malafede, di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, Azienda Speciale Dossena rende disponibile sul proprio sito istituzionale un software per la gestione delle segnalazioni di illeciti al seguente link <https://www.aziendaspecialebossena.it/whistleblowing/>.

#### **5.9) SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI (DISTINZIONE DELLE COMPETENZE) QUALE MISURA ALTERNATIVA ALLA ROTAZIONE ORDINARIA; LA ROTAZIONE STRAORDINARIA**

*Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle Linee Guida 1134 / 2017, Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la legge n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico.*

*Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.*

Poiché la rotazione delle mansioni non può essere forzosamente attuata a scapito dell'efficienza gestionale, ed in una piccola azienda in fase di start up quale è ASD essa non è nemmeno concepibile, mentre assume notevole rilevanza il principio della segregazione delle funzioni / distinzione delle competenze.

ASD si impegna, con specifico riferimento alle aree / processi / rischi di cui alla tabella in allegato al presente PTPCT a operare nel rispetto di procedure che individuino distintamente le seguenti: a) istruttoria; b) decisione; c) attuazione; d) verifica.

Si dovrà operare, in linea di principio, a collocare le diverse fasi da a) a d) sopra in capo ad organi / soggetti diversi (anche in relazione alla rilevanza della singola decisione), ed in questo senso sono informate le procedure e prassi aziendali.

Il RPCT verifica il rispetto del principio di cui sopra nell'ambito della propria attività, ed in particolare, nell'ambito delle verifiche di cui al precedente § 5.1

Come da PNA 2019, per quanto concerne la *rotazione straordinaria* ASD, avuta formale notizia di procedimenti penali di natura corruttiva, procederà alla rotazione citata straordinaria assegnando il dipendente coinvolto ad altro ufficio o servizio.

#### **5.10) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE**

Con la recente sentenza n 6389 del 20 Luglio 2022, il Consiglio di Stato si è occupato del conflitto d'interessi di cui all'art 42 del DLgs 50 / 2016, in realtà dettando una linea che ben si può e si deve applicare anche ai conflitti diversi da quelli afferenti a gare di appalto, cui la sentenza nello specifico si riferisce.

Nel caso di specie il RUP, il quale aveva predisposto gli atti di una gara d'appalto incluso il capitolato prestazionale e partecipato alle sedute della Commissione anche riservate in qualità di segretario verbalizzante, aveva prestato attività di consulenza per la società aggiudicataria ed aveva avuto dei rapporti di frequentazione familiare con alcuni soci della stessa.

Secondo la società aggiudicataria le frequentazioni del RUP con i membri della società e quelle professionali si sarebbero riferite al passato e non al presente, e del resto il RUP non avrebbe elaborato un'apposita disciplina per la gara in questione ma si sarebbe limitato ad impostare gli atti di gara utilizzando il bando-tipo fornito dall'ANAC.

Il Consiglio di Stato ha rigettato l'appello, ritenendo che il conflitto di interessi non debba essere necessariamente attuale ma che possa essere anche solo potenziale, nonché non necessariamente ed esclusivamente quello tipizzato dalle norme di legge.

Si ha conflitto di interessi, quindi, non soltanto nelle ipotesi di conflitto attuale e concreto, ma anche in quelle che potrebbero derivare da una condizione / situazione non tipizzata ma ugualmente idonee a generare rischi di indebite interferenze.

In particolare le situazioni di potenziale conflitto sono identificate in quelle che, per loro natura, pur non costituendo al presente una delle situazioni tipizzate dalle norme, siano destinate a o possano evolvere in un conflitto tipizzato.

Inoltre, debbono essere considerate anche quelle situazioni *le quali possano per sé favorire l'insorgere di un rapporto di favore o comunque di non indipendenza e imparzialità in relazione a rapporti pregressi, solo però se inquadrabili per sé nelle categorie dei conflitti tipizzati. Si pensi a una situazione di pregressa frequentazione abituale (un vecchio compagno di studi) che ben potrebbe risorgere (dove la potenzialità) o comunque ingenerare dubbi di parzialità.*

Il Consiglio di Stato, nel caso di specie, ha ritenuto che, anche se la frequentazione familiare del RUP con i membri della società non era in corso, ciò comporta comunque un conflitto di interessi potenziale, in quanto tali rapporti non si sono definitivamente interrotti e la frequentazione non è così risalente nel tempo.

Il Consiglio di Stato ha inoltre sottolineato il ruolo centrale del RUP in quanto *si tratta di soggetto che, non solo prende parte alla procedura ma è anche in grado di determinarne il risultato.*

E' in definitiva irrilevante l'assenza di vantaggi concreti, poiché prevale la finalità preventiva di impedire che la situazione di conflitto di interesse *possa essere percepita come una minaccia all'imparzialità ed all'indipendenza del funzionario nel contesto della procedura di gara.*

Secondo l'art 42 c 2 DLgs 50 / 2016, *Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.*



Le ipotesi tipiche del conflitto di interessi di cui al sopra citato art 7 DPR 62 / 2013 sono quelle per cui il dipendente deve astenersi *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 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.*

E' evidente che, in relazione alla recente sentenza del Consiglio di Stato (sopra citata e di cui a seguire), a tali ipotesi devono aggiungersi quelle di potenziale conflitto che, seppur non specificamente, potrebbero compromettere l'imparzialità amministrativa o l'immagine stessa del potere pubblico, e per le quali si rende necessaria una valutazione la quale non può che avvenire caso per caso.

Quanto all'ambito soggettivo di applicazione del conflitto di interesse, a partire da quanto previsto dall'art 42 c 2 DLgs 50 / 2016, il Consiglio di Stato sezione V, con propria sentenza n 3415 / 2017, nonché le Linee Guida ANAC n 15 del 15 Giugno 2019) prevedono che per *personale della stazione appaltante* si debba intendere *qualsiasi soggetto che, in forza di un valido titolo contrattuale o legislativo, ovvero per la sua posizione di rilievo, abbia la capacità di impegnare la stazione appaltante nei confronti di terzi purchè, sul piano oggettivo, la situazione di conflitto di interesse venga verificata in concreto sulla base di prove specifiche* (Consiglio di Stato sezione V, sentenze n 3401/2018 e n 2511/2019).

Quanto all'interesse rilevante per l'insorgenza del conflitto, quest'ultimo deve essere ritenuto operante indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio, per il solo pericolo di pregiudizio che la situazione conflittuale può ingenerare; pertanto, ex art 42 DLgs 50 / 2016, l'astensione dei dipendenti e l'esclusione dell'impresa concorrente operano per il solo pericolo di pregiudizio che la situazione conflittuale può determinare (Consiglio di Stato, sezione III sentenza n 355/2019 e sezione V sentenza n 3048 / 2020); come anticipato, il principio non può che applicarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, non solo alle gare di appalto ma anche alle selezioni pubbliche di personale.

## **5.10.2**

Gli amministratori, i dipendenti, i consulenti e tutti coloro che operano per conto di ASD sono obbligati a prestare massima attenzione a tutte le situazioni che possono determinare il sorgere di situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento delle attività cui sono preposti, in particolare alla luce della recente evoluzione dell'istituto come descritto al precedente § 5.10.1.

La definizione di conflitto di interesse adottata da ASD è ampia e non si limita alle situazioni tipizzate dalla normativa. In linea generale crea dei conflitti di interesse qualsiasi situazione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta ai suddetti soggetti nell'esercizio del potere decisionale o di contributo all'assunzione di una decisione.

Pertanto, oltre alle situazioni elencate di seguito, dovrà essere prestata particolare attenzione a tutte quelle circostanze che possono determinare, anche soltanto in via potenziale, dei conflitti di interesse, attuando la procedura descritta al successivo § 5.10.3.

Possono determinare situazioni di conflitto di interesse, i seguenti casi:

- le decisioni o le attività svolte da un soggetto che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; a titolo esemplificativo, tale situazione potrebbe ricorrere nei casi di una relazione di parentela o affinità entro il secondo grado, tra il partecipante a una procedura di affidamento o selezione del personale indetta da ASD e il componente della commissione di gara o di concorso;
- le decisioni o le attività svolte da un soggetto che possano coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
- le decisioni o le attività svolte da un soggetto che possano coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente;
- la stipula di contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, per conto di ASD, con soggetti privati con i quali i soggetti intrattengano - o abbiano intrattenuto - rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione professionale nei precedenti tre anni;
- la stipula di contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, per conto di ASD, con imprese con le quali i soggetti abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel triennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art 1342 C C (*Contratto concluso mediante moduli o formulari*, purchè ad essi non siano state apportate modifiche ed integrazioni);
- la partecipazione alle commissioni di selezione per il reclutamento del personale (o di selezione per il conferimento di incarichi) quando tra il valutatore e il candidato sussista non solo una comunione di interessi economici di particolare intensità, collaborazione, stabilità, sistematicità e continuità, ma anche quando si evidenzino condizioni / situazioni come quelle di cui al precedente § 5.10.1 o analoghe.

Le ipotesi di conflitto di interesse sono dunque da valutare di volta in volta in base alla specifica condizione / situazione, e risulterebbe impossibile o fuorviante tentarne una tipizzazione che operi per ASD rigidamente ed esclusivamente.

## **5.11) VERIFICHE AFFERENTI AD ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI**

*... 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.*

*Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, tra l'altro prevedendo che:*

*\* le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l. n. 190 del 2012, prevede che "In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da azienda o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon*

*andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente";*

*\* in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;*

*\* il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;*

*\* è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.*

*Si devono elaborare proposte per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 1, comma 58 bis, della l. n. 662 del 1996 (incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti).*

*Inoltre, ciascuna delle predette amministrazioni deve adottare l'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.*

*L'elaborazione e la trasmissione delle proposte e l'adozione dell'atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi debbono essere compiuti tempestivamente e indicati nell'ambito del P.T.P.C..*

*Debbono essere segnalate al RPCT, da parte dei dipendenti, le collaborazioni e le attività esterne al rapporto di dipendenza con ASD, che siano remunerate o possano generare*

reddito, o che in ogni caso possano incidere significativamente sulla qualità delle prestazioni del dipendente di ASD stessa.

Il RPCT provvederà ad effettuare la relativa valutazione ed a sottoporre al Consiglio di Amministrazione i casi ritenuti rilevanti a fini di autorizzazione (o meno).

In particolare, come anche *Orientamenti ANAC 2022*, il RPCT provvederà a:

- rilevare, anche a mezzo di autodichiarazioni, degli eventuali incarichi extra – istituzionali in essere in capo ai dipendenti di ASD, ed alla loro eventuale autorizzazione da parte dell’organo competente;
- valutare le richieste di incarico extraistituzionale provenienti dai dipendenti interessati e sottoporle all’attenzione dell’organo competente, per l’eventuale autorizzazione.

Salvo che si concretizzino in conflitto di interesse od atti di concorrenza sleale, sono esclusi i compensi derivanti da: - collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili; - utilizzazione economica da parte dell’autore o inventore di opere dell’ingegno e di invenzioni industriali; - partecipazione a convegni e seminari; - incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate; - incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo; - incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

## **5.12) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

*Ex art.35 bis d.lgs. n. 165 del 2001:*

*"1. 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:*

*a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*

*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;*

*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.*

Nel corso del triennio:

- si procede all’effettuazione dei controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo in capo ai soggetti interessati;
- si procede affinché negli interpelli e negli inviti per l’attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- si adottano gli atti necessari per adottare e adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l’affidamento di commesse o di concorso.

Inoltre, i soggetti sopra indicati:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l’assunzione di personale dipendente;

- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici di ASD 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, nonché alla partecipazione a gare ed appalti;
- 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.

Il RPCT provvederà ad individuare modalità per gestire i casi di cui al presente paragrafo, anche a mezzo di autodichiarazioni ed eventuali verifiche.

### **5.13) MODULISTICA STANDARD**

In corrispondenza di ciascuno dei paragrafi precedenti del presente capitolo 5, ASD adotta moduli e formulari standard al fine di agevolare il rilascio delle dichiarazioni da parte dei soggetti interessati e l'attività di prevenzione e controllo da parte del RPCT.