

**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e
della Trasparenza
Legge 6 novembre 2012 n. 190
2024-2026**

approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.01.2024

INDICE

SEZIONE I - Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione

| | |
|--|----|
| Premesse..... | 3 |
| 1. Il PNA 2022 (approvato con delibera 7 del 17 gennaio 2023)..... | 3 |
| 2. Il presente PTPCT..... | 6 |
| 3. Quadro normativo di riferimento | 7 |
| 3.1. La l. 190/2012..... | 8 |
| 3.2. Normative complementari | 9 |
| 3.3. Le più rilevanti fattispecie di reato nei rapporti con la p.a. | 10 |
| 4. Soggetti coinvolti | 12 |
| 4.1. Il responsabile della Prevenzione e della Corruzione | 12 |
| 4.2. Assemblea Consortile | 13 |
| 4.3. Il Consiglio di Amministrazione | 13 |
| 4.4. Direttore..... | 14 |
| 4.5. Revisore Unico | 14 |
| 4.6. Dipendenti dell'azienda sociale Centro Lario Valli | 14 |
| 4.7. Soggetti esterni che collaborano con l' azienda sociale Centro Lario Valli | 14 |
| 4.8. Obbligatorietà | 15 |
| 4.9. Stakeholders | 15 |
| 5. La gestione del rischio | 15 |
| 5.1. La metodologia per la predisposizione del PTPCT | 15 |
| 5.2. I processi di gestione del rischio | 15 |
| 5.3. Analisi del contesto esterno | 16 |
| 5.4. Analisi del contesto interno | 17 |
| 6. La mappatura dei rischi nel PTPCT | 18 |
| 7. Individuazione del rischio corruttivo e analisi del rischio | 19 |
| 8. Azioni e misure trasversali di prevenzione e contrasto della corruzione | 20 |
| 8.1. Misure specifiche | 21 |
| 8.2. Misure generali | 21 |
| 8.2.1. Rotazione periodica degli incarichi di responsabilità, del personale e delle attività | 21 |
| 8.2.2. Astensione in caso di conflitto di interesse..... | 22 |
| 8.2.3. Attività ed incarichi extra-istituzionali..... | 23 |
| 8.2.4. Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali | 23 |
| 8.2.5. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage | 24 |
| 8.2.6. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi..... | 24 |
| 8.2.7. Rotazione periodica dei fornitori..... | 25 |
| 8.2.8. Formazione e comunicazione | 25 |
| 8.2.9. Misure per la tracciabilità dell'azione amministrativa..... | 25 |
| 8.2.10. Il “Whistleblowing” | 26 |
| 8.2.11. Codice di comportamento | 27 |

SEZIONE II - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

| | |
|---|----|
| Premessa | 29 |
| 1. Impegni e misure per la trasparenza | 29 |
| 2. Applicazione delle norme sulla trasparenza alle Aziende Speciali | 30 |
| 3. Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali | 30 |
| 4. Accesso civico semplice e generalizzato | 31 |
| 4.1. La procedura di accesso civico | 32 |
| 5. Compiti del RPC in funzione di responsabile della Trasparenza | 33 |

PREMESSE

1. IL PNA 2022 (approvato con delibera 7 del 17 gennaio 2023)

Poiché ogni amministrazione presenta differenti livelli e fattori di rischio corruttivo per via delle specificità ordinali e dimensionali nonché per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo in cui si colloca, per l'elaborazione del PTPCT si deve tenere conto di tali fattori di contesto. Il PTPCT, pertanto, non può essere oggetto di standardizzazione.

Con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e relativi allegati, l'ANAC ha fornito specifiche indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento alla gestione dei rischi corruttivi, alla rotazione ordinaria del personale e al ruolo e alle funzioni del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione.

Il PNA 2019 ha:

- precisato il ruolo dei soggetti coinvolti nella procedura di approvazione del PTPCT, suddividendo tra:

- ✓ organo di indirizzo;
- ✓ titolari degli uffici di diretta collaborazione e dei titolari di incarichi amministrativi di

vertice;

- ✓ responsabili degli uffici;
- ✓ dipendenti;
- ✓ stakeholders;

- definito un coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione, nonché quelli individuati dal d.lgs. 150/2009 ossia:

- ✓ il Piano e la Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- ✓ il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009).

- ribadito che la finalità primaria del RPCT è quella di contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

Dopo tale puntuale disamina, il PNA ha affrontato il tema delle misure volte a garantire l'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici, distinguendo tra:

- misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica;
- la "rotazione straordinaria": sul punto l'A.N.A.C. – con propria delibera n. 215/2019 ha ritenuto

di dover precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia di rotazione straordinaria. In particolare, si fa riferimento: alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura ed al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura;

- i doveri di comportamento, individuando nei codici di comportamento lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con il PTPCT;

- il conflitto di interessi, in particolare con riferimento ai divieti post-employment (*pantouflage*): l'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-terche dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività

dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri;

- la rotazione ordinaria, definita come misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione: essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b);

- la trasparenza, anche con riferimento all'esigenza di tutela dei dati personali, anche alla luce della Sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019 che ha riconosciuto come entrambi i diritti siano "contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato";

- misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari.

Il PNA 2022:

- con riferimento alla mappatura dei processi, ha indicato, anche in una logica di semplificazione ed efficacia, su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione (innanzitutto quelli in cui sono gestite risorse PNRR e fondi strutturali e quelli collegati a obiettivi di performance);

- ha posto l'accento sulla necessità di concentrarsi sulla qualità delle misure anticorruzione programmate piuttosto che sulla quantità;

- ha inteso valorizzare il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR, al fine di prevenire rischi corruttivi;

- ha svolto un approfondimento sul divieto di *pantouflage*, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva, di cui all'art. 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001. Indicazioni hanno riguardato l'ambito soggettivo di applicazione, l'esercizio del potere autoritativo e negoziale da parte del dipendente pubblico e i soggetti privati destinatari di tali poteri. Sono stati, inoltre, ricordati i poteri di accertamento, vigilanza e sanzionatori di ANAC stabiliti dal Consiglio di Stato nella sentenza, sez. V, n. 7411 del 29.10.2019.

La tabella che segue riepiloga i contenuti minimi del Piano previsti dalla normativa succitata:

| Misura di prevenzione | Requisiti minimi richiesti | Presenza dei requisiti | Dove |
|---|--|------------------------|-------|
| Individuazione e gestione dei rischi di corruzione | Analisi del contesto e della realtà organizzativa. Individuazione delle aree o settori di attività e delle modalità con cui si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi. Predisposizione di una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione, nonché l'individuazione delle misure di prevenzione | SI | PTPCT |
| Sistema di controlli | Introduzione di strutture di controllo, tra le quali deve essere assicurato il costante coordinamento, con particolare attenzione al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile. | SI | PTPCT |

| | | | |
|--|---|----|-------------------------------------|
| Codice di comportamento | <p>Approvazione di un codice etico o di comportamento, attribuendo particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.</p> <p>Previsione di adeguato supporto interpretativo.</p> <p>Previsione di un apparato sanzionatorio e di misure disciplinari.</p> | SI | PTPCT - Regolament oaziendale |
| Trasparenza | <p>Previsione di un'apposita sezione del P.T.P.C. in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.</p> <p>Adozione di flussi informativi automatizzati</p> | SI | PTPCT |
| Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali | <p>Previsione di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I), del d.lgs. n. 39/2013, e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.</p> | SI | PTPCT |
| Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali | <p>Previsione di 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. I) del d.lgs. n. 39/2013, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.</p> | SI | PTPCT |
| Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici | <p>Adozione delle misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti dell'Azienda stessa.</p> | SI | PTPCT |
| Formazione | <p>Definizione dei contenuti, dei destinatari e delle modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione.</p> | SI | PTPCT |
| Tutela del dipendente che segnala illeciti | <p>Misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione</p> | SI | PTPCT |
| Rotazione o misure alternative | <p>Adozione di misure di rotazione degli incarichi sui processi più esposti al rischio di corruzione, compatibilmente con le esigenze organizzative; Adozione, in alternativa, di misure di segregazione delle funzioni.</p> | SI | PTPCT |

| | | | |
|--------------|--|----|-------|
| Monitoraggio | Modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, specificando ruoli e le responsabilità | SI | PTPCT |
|--------------|--|----|-------|

2. IL PRESENTE PTPCT

L'Azienda Sociale Centro Lario e Valli, tramite l'attuazione del PTPCT mira a rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

Il PTPCT è stato redatto e aggiornato in coerenza con le disposizioni contenute nella Legge n. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione - PNA definitivamente approvato dal Consiglio ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e valido per il triennio 2024-2026, tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali.

Il presente PTPCT entra in vigore successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (seduta del 30/01/2024) e alla sua pubblicazione online sul sito della società, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Il PTPCT ha una validità triennale (triennio 2024-2026) e viene aggiornato, di norma, entro il 31 gennaio di ciascun anno (salvo proroghe).

Il PTPCT potrà essere modificato e/o integrato nel corso del triennio di sua validità, al ricorrere, in particolare, dei seguenti fattori:

- eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA, delle previsioni penali e di altre previsioni legislative rilevanti;
- modifiche all'assetto societario;
- emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del PTPCT;
- modifiche intervenute nelle misure predisposte per prevenire il rischio di corruzione.

Detto elenco deve intendersi a titolo esemplificativo.

Il PTPCT potrà, in ogni caso, proporre modifiche al presente documento qualora ritenga che talune circostanze esterne o interne all'azienda possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio corruttivo o limitare la sua efficace attuazione.

Quanto agli obiettivi connessi all'introduzione del PTPCT, tenendo conto delle indicazioni contenute nel P.N.A 2022, l'adozione e l'applicazione del PTPCT nel contesto esterno ed interno dell'Azienda Sociale Centro Lario e Valli corrisponde ai seguenti obiettivi strategici:

- ridurre e contenere al massimo livello il rischio che nel contesto delle attività dell'Azienda si possano manifestare casi di corruzione;
- aumentare la capacità dell'organizzazione di scoprire casi di corruzione e/o di valutare e intervenire su comportamenti a rischio, preliminari alla commissione di illeciti in senso proprio;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, attraverso la definizione di presidi organizzativi di contrasto alla corruzione e la promozione di una cultura organizzativa improntata alla correttezza dei comportamenti e delle scelte.

In particolare:

- ✓ azioni volte a creare un flusso informativo automatizzato dei dati per la pubblicazione sul sito

amministrazione trasparente dell’Azienda Sociale Centro Lario e Valli;

✓ il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all’art. 6 del d.lgs. 33/2013, ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità;

✓ azioni di rendicontazione relativi a utilizzo di risorse e risultati gestionali nei confronti degli enti mandanti e controllanti.

✓ adozione del modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001;

✓ individuazione delle aree di rischio;

✓ adozione di un Codice etico;

✓ adozione di una procedura di inoltro e gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing).

3. IL QUADRO NORMATIVO

Significato del termine “corruzione”

Il concetto di corruzione che viene preso come riferimento nella legge 190/2012 e ancora più nello specifico nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prede le mosse dalla Convenzione ONU e dalle altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d’Europa) firmate e ratificate dall’Italia, ove la corruzione viene definita come quei comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli.

Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio.

Nell’ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come “condotte di natura corruttiva”.

L’Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell’applicazione della misura della rotazione straordinaria (di cui alla Parte III, § 1.2. “La rotazione straordinaria”), ha considerato come “condotte di natura corruttiva” tutte quelle indicate dall’art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

Con la legge 190/2012, è stata delineata una nozione ampia di “prevenzione della corruzione”, che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l’adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012.

Il concetto di “corruzione” che viene preso a riferimento ha, in ossequio a quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal P.N.A., un’accezione ampia: esso è comprensivo di tutte quelle ipotesi in cui, nell’esercizio dell’attività “amministrativa”, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere

affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati.

3.1. Legge n. 190 del 6 novembre 2012

La legge n. 190 del 6 novembre 2012, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, definisce le *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*.

La normativa risponde a sollecitazioni più volte espresse nel corso negli ultimi anni da diversi organismi internazionali di cui l'Italia fa parte. In specifico, essa introduce anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un **primo livello (nazionale)** il Dipartimento per la Funzione Pubblica predispose, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione, poi approvato dall'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Al **secondo livello (decentrato)** ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Sulla base di tale disciplina, anche la presente società è tenuta a dotarsi del predetto strumento e ciò al fine di raggiungere finalità di prevenzione della corruzione.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

3.2. Normative complementari

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione definito dalla Legge 190/2012 è integrato e completato dal contenuto dei seguenti decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il **Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235**;

- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, **Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33**;

- Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, **Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39**;

- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62** in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n.

190;

- **Legge 69/2015:** disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio;

- **Decreto Legge 90/2014:** misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;

- **Decreto L.97/2016:** revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

- **Determinazione n. 8/15, l'A.N.AC.:** "Linee guida 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".

- **Determinazione Anac 1309/2016:** "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".

- **Determinazione Anac n.1310/2016:** "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".

- **Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019: Piano Nazionale Anticorruzione e relativi allegati**

Il presente P.N.A. costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri PTPCT, al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Il sistema deve garantire che le strategie nazionali si sviluppino e si modifichino a seconda delle esigenze e del feedback ricevuto dalle amministrazioni, in modo da mettere a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi. In questa logica, l'adozione del P.N.A. non si configura come un'attività *una tantum*, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione;

- **Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e relativi allegati (delibera ANAC, n. 7 del 17 gennaio 2023).**

3.3. Le più rilevanti fattispecie di reato nei rapporti con la P.A.

A seguire si riporta l'elenco delle fattispecie di reato nei rapporti con la pubblica amministrazione previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal Lg. 190/2012:

| Fattispecie di reato | Comportamento penalmente rilevante | Pertinenza livello e di rischio |
|--|---|---------------------------------|
| Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.) | Le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti da una Pubblica Amministrazione per la realizzazione di opere o lo svolgimento di attività di pubblico interesse non vengono destinati agli scopi per i quali sono stati richiesti. | NO |

| | | |
|--|--|----------|
| Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) | Percezione indebita di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche, ottenuta attraverso dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, oppure non fornendo le informazioni dovute. | SI MEDIO |
| Concussione (art. 317 c.p.) | Costringere il privato, abusando della qualità e dei poteri pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, a dare o a promettere indebitamente denaro o altra utilità. | SI ALTO |
| Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) | Accettazione da parte del pubblico ufficiale della promessa o dell'offerta di denaro o di altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri | SI ALTO |
| Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 c.p.) | Accettazione da parte del pubblico ufficiale della promessa o dell'offerta di denaro o di altra utilità per l'omissione o il ritardo di un atto del suo ufficio, ovvero per il compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio | SI ALTO |
| Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) | Indurre il privato, abusando della qualità e dei poteri del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, a dare o a promettere indebitamente denaro o altra utilità. | SI ALTO |
| Istigazione alla corruzione (art.322 c.p.) | Offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovuti ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio per indurlo a compiere un atto d'ufficio o per omettere o ritardare un atto del suo ufficio, o per fare un atto contrario ai suoi doveri, nel caso in cui il Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio, rifiuti l'offerta o la promessa. | SI ALTO |
| Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (artt. 640, c. 2 n. 1 e 640-bis C.P.) | Conseguire contributi e finanziamenti, mutui agevolati da parte di enti pubblici con artifici e raggiri inducendo altri in errore. | SI BASSO |
| Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter C.P.) | Procurare per sé o per altri un profitto (con altrui danno) alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico. | SI MEDIO |

| | | |
|--|---|---------|
| Peculato (art. 314 C.P.) | Pubblico ufficiale che si appropria di danaro o di altra cosa mobile altrui. | SI ALTO |
| Abuso d'ufficio (art. 323 C.P.) | Pubblico ufficiale che omette di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, al fine di procurare intenzionalmente a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale. | SI ALTO |
| Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 C.P.) | Pubblico ufficiale che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo. | SI ALTO |
| Traffico di influenze illecite (art.346-bis C.P.) | Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. | SI ALTO |
| Turbata libertà degli incanti (art. 353 C.P.) | Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti. | SI ALTO |
| Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis C.P.) | Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione. | SI ALTO |

4. SOGGETTI COINVOLTI

Di seguito sono definiti i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda Sociale Centro Lario e Valli, con i relativi compiti e funzioni.

4.1. Responsabile della Prevenzione della Corruzione (Allegato 3 – delibera ANAC 7 del 17.01.2023)

La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione è stata introdotta dalla L. n. 190/2012. Successivamente, il D.Lgs. n. 97/2016 ha attribuito allo stesso anche la funzione di Responsabile della trasparenza.

In riferimento alla figura del RPCT si rinvia integralmente all'allegato 3 al PNA 2022 (approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023), denominato "Il RPCT e la struttura di supporto", che contiene indicazioni analitiche quanto al ruolo, alle funzioni e alle responsabilità del RPCT.

Il citato allegato 3 al PNA 2022 contiene un'apposita sezione dedicata a "principi generali sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico e altri enti di diritto privato ad esse assimilati" (punto 4, pp. 61 ss.) nella quale si prevede che "anche le società a controllo pubblico e gli altri enti di diritto privato ad esse assimilati (di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. n. 33/201387) sono tenuti a nominare un soggetto con i compiti di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza".

I criteri di scelta, in coerenza con il dettato normativo (art. 1, co. 7, L. n. 190/2012) e con le indicazioni fornite dall'Autorità (delibera ANAC n. 1134/2017 "nuove linee guida 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") sono i seguenti: *"La scelta sulla nomina del RPCT è rimessa all'organo di indirizzo dell'ente o della società, consiglio di amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti. Laddove possibile, è auspicabile che l'incarico di RPCT sia assegnato ad un dirigente in servizio della società, che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'ente, autonomia valutativa e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo. E' importante che la scelta ricada su un dipendente dell'ente che assicuri stabilità ai fini dello svolgimento dei compiti e che abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo. Stante il divieto di affidare l'attività di predisposizione del PTPCT a soggetti estranei all'ente, la nomina di un dirigente esterno, quale RPCT della società/ente, è da considerarsi come un'assoluta eccezione. Nel caso, tale scelta necessita di una motivazione puntuale, anche in ordine all'assenza in organico di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge. Nell'effettuare la scelta, occorre valutare l'eventuale presenza di conflitti di interessi ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti responsabili di quei settori individuati all'interno della società/ente fra quelli con maggiori aree a rischio corruttivo"* (cit. Allegato 3 PNA 2022, p. 52).

In conformità alle prescrizioni ANAC, nell'ambito dell'Azienda Sociale Centro Lario e Valli, è designato responsabile della prevenzione della corruzione il Direttore- con verbale del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2019.

L'organizzazione deve assicurare al responsabile della prevenzione:

- lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento anche dopo la nomina;
- un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Tra le funzioni e i compiti del responsabile della prevenzione, le norme prevedono che il responsabile debba:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico (art. 1, comma 8);
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);

- occuparsi della disciplina sul whistleblowing;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare 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 (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14).
- vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità.

Si rimanda, in ogni caso, all'allegato 3 della citata delibera ANAC per un più puntuale elenco delle attività e delle responsabilità del RPCT.

I compiti attribuiti al responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità di vigilare sull'operato del delegato.

4.2. Assemblea consortile dell'Azienda

L'Assemblea dei soci – in quanto organo di indirizzo politico dell'Azienda - considera le tematiche della prevenzione della corruzione in occasione dell'adozione dei propri atti di indirizzo di carattere generale.

4.3. Consiglio di Amministrazione

Il CdA – in quanto Organo di Governo a cui sono delegate la responsabilità di indirizzo riguardo all' gestione dell'Azienda – nell'ambito della prevenzione della corruzione:

- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal RPCT;
- designa il ruolo interno responsabile della prevenzione della corruzione e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta (art. 1, comma 7, della l. n.190/2012).

4.4. Direttore

L'incarico di Direttore è conferito a tempo determinato mediante contratto di diritto pubblico o di diritto privato, ai sensi delle disposizioni nel tempo in vigore. L'incarico può essere conferito anche ad un dipendente degli enti aderenti in possesso di adeguata professionalità. La durata del rapporto non può eccedere quella del mandato del Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica al momento del conferimento e può essere rinnovato.

La scelta del Direttore e la revoca dello stesso è operata dal Consiglio di Amministrazione e diventa esecutiva previa ratifica dell'Assemblea Consortile.

4.5. Revisore Unico

Il Revisore Unico dell'Azienda Sociale Centro Lario e Valli – in quanto Organo di Controllo dell'Azienda – ha le seguenti funzioni nell'ambito della prevenzione della corruzione:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a lui attribuiti.

4.6. Dipendenti

Tutti gli operatori dipendenti dell'Azienda, nell'ambito della prevenzione della corruzione, hanno i seguenti compiti e responsabilità:

- partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione e gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);
- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT;
- propongono misure di prevenzione.

4.7. Soggetti esterni che collaborano con l'Azienda Sociale Centro Lario e Valli

I collaboratori esterni dell'Azienda Sociale Centro Lario e Valli (stabili oppure occasionali), le organizzazioni partner e i fornitori dell'Azienda, nell'ambito della prevenzione della corruzione, hanno i seguenti compiti e responsabilità:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito.

4.8. Obbligatorietà

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dipende, in gran parte, dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano nella struttura societaria e dalla possibilità che si realizzino significative interlocuzioni con il RPCT che del sistema predetto è il principale coordinatore. È importante, quindi, responsabilizzare puntualmente gli attori che nella società sono coinvolti, a diverso titolo, nella strategia di prevenzione e definire specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione.

E' pertanto fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nei paragrafi precedenti di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente Piano.

4.9. Stakeholders

L'Azienda Sociale Centro Lario e Valli provvede alla pubblicazione sul sito internet del PTPCT nella sezione "Trasparenza", per consentire la pubblica consultazione, incoraggiando il coinvolgimento dei vari portatori di interesse che potranno far pervenire anche successivamente eventuali proposte di modifica e/o integrazioni.

5. LA GESTIONE DEL RISCHIO

5.1. La metodologia per la predisposizione del PTPCT

La predisposizione del Piano è articolata in quattro fasi:

1. Pianificazione e previsione;

2. Analisi dei diversi fattori di rischio;
3. Progettazione del sistema di trattamento del rischio;
4. Redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: fase di stesura del PTPCT da presentare al consiglio di amministrazione per la sua approvazione e definitiva adozione previa pubblicazione sul sito societario nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Si rileva che l'Azienda Sociale ha ritenuto ancora attuali i processi di identificazione e analisi dei rischi, mappati nel precedente Piano.

In ogni caso si rappresenta che il Piano può sempre essere modificato e/o integrato a fronte di eventuali nuovi fattori di rischio o proposte che dovessero essere rilevati a seguito dell'approvazione. Il Piano, infatti, non si configura come attività *una tantum*, ma come processo ciclico in cui analisi, strategie e strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto anche a seguito della loro applicazione e tenendo conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione.

5.2.1 processi di gestione del rischio

Pilastro fondamentale su cui si regge l'impalcatura del PTPCT è l'individuazione dei possibili rischi corruttivi che si annidano in alcune azioni, nonché nei procedimenti e nei processi nei quali si concretizza l'attività dell'Azienda Sociale.

Concretamente, l'analisi passa attraverso più fasi che così si possono sintetizzare:

- individuazione del contesto interno ed esterno nel quale il rischio è insito;
- identificazione del rischio e sua analisi/valutazione;
- individuazione delle migliori strategie per contrastare il rischio;
- monitoraggio del rischio.

5.3. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha sostanzialmente due obiettivi:

- evidenziare come le caratteristiche strutturali dell'ambiente nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- rilevare come tali caratteristiche ambientali possano influenzare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Consiste dunque nel processo conoscitivo in grado di fornire una visione integrata della situazione in cui l'Ente opera, delineando gli assetti territoriali, economici e sociali che costituiscono l'ambito di governo e di intervento nel territorio.

Da un punto di vista operativo, l'analisi prevede sostanzialmente due tipologie di attività:

- l'acquisizione dei dati rilevanti;
- l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto si analizzano brevemente alcuni dati relativi al contesto territoriale, economico e sociale di riferimento.

L'ambito territoriale di Menaggio comprende 29 comuni (Alta Valle Intelvi, Argegno, Bene Lario, Blessagno, Carlazzo, Cavargna, Centro Valle Intelvi, Cerano Intelvi, Claino con Osteno, Colonno, Corrido, Cusino, Dizzasco, Grandola ed Uniti, Griante, Laino, Menaggio, Pigra, Plesio, Ponna, Porlezza, Sala Comacina, San Bartolomeo Val Cavargna, San Nazzaro Val Cavargna, San Siro, Schignano, Tremezzina, Val

Rezzo, Valsolda) dislocati su una superficie complessiva di 345,12 Km².

Dal punto di vista demografico ciò che caratterizza tutti i comuni dell'ambito di Menaggio è la scarsità della popolazione residente e la sua forte dispersione nel territorio; infatti, la densità abitativa risulta molto modesta (108 abitanti per Km²) e differenziata nelle diverse parti del Distretto; questo dato significativo può essere collegato alla particolare conformazione geo-morfologica della zona, dove la maggior parte del territorio è montano.

Come riportato nel Piano di Zona per il triennio 2021-2023 (dati ISTAT) l'analisi dell'andamento demografico dal 2017 al 2020 nell'ambito territoriale di Menaggio, ha permesso di osservare una stabilità nella popolazione residente (37.513 nel 2017 - 37.318 nel 2020).

Le diverse tendenze demografiche, registrate nel territorio, sono determinate da due indicatori fondamentali:

- il movimento naturale, cioè la differenza tra il numero delle nascite e quello dei decessi;
- il movimento migratorio, cioè la differenza fra il numero degli immigrati e quello degli emigrati.

Dato da sottolineare è il saldo naturale negativo che indica un decremento delle nascite rispetto all'analisi precedente. Si è verificato invece un aumento delle morti, determinato anche e soprattutto dal COVID-19.

Con riferimento al contesto economico complessivo in cui è inserito l'Ente si considerano i dati generali risultanti dalla Camera di Commercio di Como e Lecco, relativi all'area vasta lariana costituita dalle province di Como e di Lecco. Si riporta quanto sinteticamente esposto sul sito della Camera di Commercio https://www.comolecco.camcom.it/pagina298_analisi-delleconomia-dellarea-lariana.html in merito al suddetto contesto economico:

“L'area vasta lariana costituita dalle province di Como e di Lecco si caratterizza per settori e vocazioni economiche diverse e complementari. Como vanta una solida tradizione e specializzazione turistica, un antico distretto tessile serico orientato all'abbigliamento tuttora protagonista; la zona del canturino si caratterizza per la presenza di un distretto del mobile e del design che, esportando i propri prodotti in tutto il mondo, tiene alto il “made in Italy” sui mercati internazionali. Lecco esprime una forte concentrazione di imprese metalmeccaniche con una filiera integrata, saldamente interconnessa e con ottime performance sui mercati mondiali: aziende subfornitrici di marchi prestigiosi e medie imprese leader in specifiche nicchie di mercato. Nella Brianza lecchese è presente un distretto del tessile per arredo fortemente vocato all'export.

Diversi, nell'area vasta, sono i centri di ricerca, formazione e cooperazione tecnologica di assoluto livello, quali il Polo Territoriale del Politecnico di Milano e i 7 Istituti del CNR che convivono nel Campus lecchese, ComoNExT-Innovation Hub, l'insediamento comasco dell'Università dell'Insubria, i laboratori di Istituzioni scientifiche e di cura come La Nostra Famiglia, la Clinica Valduce, gli Ospedali S. Anna, Alessandro Manzoni, Leopoldo Mandic, l'INRCA di Casatenovo, la Fondazione Cluster Tecnologie per gli Ambienti di Vita che è tra i 6 membri dell'omonimo Cluster nazionale.

Per una disamina più dettagliata del contesto si rinvia integralmente alla “Panoramica economica dell'area lariana” che si rinviene al sopra indicato link.

Quanto al contesto relativo alla criminalità si riportano i dati elaborati da “Il Sole 24 Ore” (indagine relativa al 2022), che, nel complesso, vede la provincia di Como (nel cui interno sono inseriti i Comuni che compongono l'ambito territoriale oggetto d'indagine) al 83esimo posto della classifica della province d'Italia elaborata sulla base del numero di denunce presentate con riferimento a diversi reati.

Per una disamina specifica dei singoli reati considerati nell'indagine si rinvia al seguente link <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?Como>.

5.4. Analisi del contesto interno

La legge 8 novembre 2000, n. 328 –“Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali”- ha previsto che, già dal 2001, i Comuni, associati in un ambito territoriale definito (ossia il distretto sanitario), provvedessero a definire il Piano di Zona.

Nello specifico, il Distretto di Menaggio ha approvato e sviluppato specifici Piani di Zona per il biennio 2003-2004, successivamente prorogati per il 2005 e così per i trienni 2006-008, sino all'attuale piano di Zona 2021-2023.

Nell'ambito territoriale di Menaggio, sulla scorta delle linee di indirizzo Regionali per l'attuazione del Piano di Zona 2006-2008 (circolare 9 e 34 del 29.07.2005), l'assemblea dei sindaci ha individuato l'Azienda Sociale Centro Lario e Valli ente capofila dell'accordo di programma per dare attuazione – attraverso la sua struttura tecnico amministrativa – al Piano di Zona.

L'Azienda Sociale Centro Lario e Valli è stata istituita nell'anno 2006 dai 36 Comuni dell'ambito di Menaggio (29 comuni da gennaio 2018) per l'esercizio comune delle funzioni previste dal Piano di Zona.

I Comuni firmatari hanno infatti ritenuto che - in base alla normativa vigente - fosse questo lo strumento più diretto ed efficace che, mantenendo l'esperienza positiva prima realizzata di integrazione territoriale intercomunale, consentisse una riorganizzazione dei servizi alla persona finalizzata ai seguenti obiettivi:

1. maggiore centralità del cittadino utente dei servizi, in termini di flessibilità ed articolazione delle risposte;
2. sviluppo attivo del ruolo del Terzo Settore, sia nella gestione che nella progettazione degli interventi, anche sperimentando nuove forme di collaborazione tra pubblico e privato;
3. sviluppo degli interventi nei confronti di nuovi bisogni sociali;
4. integrazione e cooperazione tra servizi sociali, servizi educativi, servizi per la Formazione Professionale, per la politica abitativa, per le politiche attive del lavoro e più in generale per lo sviluppo locale;
5. mantenimento e qualificazione dell'integrazione socio sanitaria in un'ottica di servizio globale alla persona, con particolare riferimento alle fasce più marginali;
6. consolidamento dell'integrazione territoriale a livello intercomunale per evitare duplicazioni ed ottimizzare risorse finanziarie ed umane e pervenire ad una omogenea diffusione dei servizi e delle attività, con particolare riferimento al loro potenziamento nei comuni di minori dimensioni demografiche;
7. sviluppo dell'informazione e della partecipazione attiva alla realizzazione degli interventi da parte dei cittadini;
8. attivazione e consolidamento delle forme di equa contribuzione da parte degli utenti alle spese gestionali dei singoli servizi.

Gli organi societari, come individuati dallo Statuto, sono l'Assemblea Consortile e Presidente dell'Assemblea Consortile, il Consiglio di Amministrazione e il relativo Presidente, il Direttore.

L'attività sociale è controllata da un Revisore Unico.

I dipendenti risultano suddivisi nelle seguenti aree:

| | |
|---|-------------------------------|
| Amministrazione | 1 responsabile e 4 operatori |
| Servizio Sociale Territoriale | 1 responsabile e 14 operatori |
| Area Minori e Famiglia | 1 responsabile e 8 operatori |
| Area Disabili e Psicopedagogica | 1 responsabile e 7 operatori |
| Area Politiche Giovanili | 1 responsabile e 2 operatore |
| Area Stranieri e comunicazione | 1 responsabile e 1 operatori |
| Servizi abitativi, alla famiglia, accessori | 1 responsabile e 13 operatori |
| Centro Diurno Disabili e trasporto | 1 responsabile e 20 operatori |
| Servizio Mensa | 1 responsabile e 4 operatori |
| Servizio pulizie | 2 operatori |

L'Organigramma aziendale è pubblicato sul sito aziendale alla sezione "organizzazione". La sezione "Servizi" invece riporta l'elenco dei servizi gestiti, suddivisi in Aree con l'indicazione dei responsabili con i relativi riferimenti e i vari operatori addetti, al seguente link <http://aziendasocialeclv.it/index.php/it/servizi>.

Le relazioni annuali del RPCT per l'anno 2019 e 2020 e 2021 rilevano che non si sono verificati fenomeni corruttivi.

6. Mappatura dei rischi nel PTPCT.

L'azienda ha ritenuto di non dover aggiornare la mappatura dei rischi, considerata ancora attuale rispetto al precedente Piano.

7. Individuazione del rischio corruttivo e analisi del rischio.

Si tratta di un processo di ricerca, individuazione e descrizione del rischio con le finalità di generare un elenco di eventi che potrebbero avere conseguenze negative sull'organizzazione.

In questa fase sono individuate le fonti, le aree di impatto, le cause e le conseguenze degli eventi che, manifestandosi all'interno dell'Azienda, possono far emergere il rischio di corruzione inteso in senso ampio, come indicato dalla normativa.

Tenendo conto che la corruzione, in questo contesto, è definita come *"l'abuso da parte di un soggetto del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati"*, gli eventi di corruzione individuate e descritti, sono comportamenti che si realizzano attraverso l'uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi della società, finalizzati a favorire gli interessi privati; tali comportamenti sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno.

Completata l'attività di identificazione e mappatura dei rischi, si è proceduto successivamente all'analisi del rischio che assolve al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi individuati attraverso la stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività a rischio.

All'interno del piano sono stati individuati, per ogni area di rischio e per le corrispondenti attività in essa enucleate, i diversi livelli di esposizione al rischio indicando l'indice "basso", "medio", "alto".

Si precisa che la mappatura dei rischi sarà oggetto di aggiornamento annuale o, se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione

di processi e/o di funzioni.

L'analisi del rischio è un processo di comprensione della natura del rischio; l'analisi deve essere attuata su tutti gli eventi individuati e deve considerare:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'Azienda, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica etc...).

| Area di rischio | Tipologia | Presenza in ASCLV elivello di rischio |
|--|--|--|
| Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | Autorizzazioni e concessioni | SI ALTO |
| Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati | SI ALTO |
| Acquisizione del personale | Reclutamento Progressioni di carriera Individuazione responsabilità area Conferimento di incarichi di collaborazione Gestione giuridica ed economica del personale | SI ALTO |
| Contratti pubblici | Programmazione Progettazione della gara Selezione del contraente Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto | SI ALTO |

| | | |
|--|--|----------|
| Acquisizione, gestione e rendicontazione di contributi, fondi e finanziamenti pubblici | Definizione di progetti, attività e/o richieste di acquisizione di beni tramite ricorso a contributi, fondi e finanziamenti pubblici Realizzazione dei progetti, delle attività e/o utilizzo effettivo di beni acquisiti mediante risorse pubbliche Rendicontazione in merito alle modalità di utilizzo dei contributi, fondi e finanziamenti acquisiti | SI ALTO |
| Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio | Gestione contabile delle entrate Gestione contabile delle spese | SI ALTO |
| Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni | | SI BASSO |
| Affari legali e contenzioso | | SI BASSO |
| Attività libero-professionale | | NO |

8. Azioni e misure trasversali di prevenzione e contrasto della corruzione

La fase del trattamento del rischio è finalizzata alla individuazione di risposte e misure correttive che appaiano idonee a prevenire il fenomeno corruttivo o, quantomeno, a limitarne l'impatto.

A tal fine si è provveduto, da un lato, ad esaminare l'idoneità delle misure di controllo e prevenzione già in atto (confermandole, prevedendone il rafforzamento o la loro sostituzione) e, dall'altro, a individuare nuove misure implementabili al fine di ridurre la probabilità dell'accadimento dell'evento a rischio corruttivo ostacolando e rendendo più difficoltoso il compimento del reato ipotizzato.

Il sistema di trattamento del rischio si compone di:

- misure di carattere generale: comprensive di tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- misure specifiche, che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

8.1. Misure specifiche

Le azioni che l'Azienda Sociale Centro Lario e Valli si prefissa di mettere in campo per prevenire il rischio che vengano commessi reati di corruzione o adottati comportamenti riconducibili ad una condotta non rispettosa delle leggi e dei regolamenti sono sintetizzabili nei punti seguenti:

- Definizione e applicazione di regolamenti approvati dalla assemblea, che disciplinino le attività svolte.
- Definizione, diffusione e verifica di codici di comportamento rivolti a dipendenti e ai diversi soggettive concorrono a realizzare le attività, i servizi e gli interventi dell'Azienda.
- Misure vincolanti nella gestione del personale con l'obiettivo di chiarire e assegnare le

responsabilità in rapporto al Piano delle Performance, evitare conflitti di interesse o comportamenti opportunistici da parte di figure che ricoprano o abbiano ricoperto ruoli di direzione, coordinamento o operativi.

- Predisposizione ed approvazione di un modello di organizzazione e controllo ex art. 231/2001.
- Predisposizione ed approvazione di un Codice Etico.
- Misure vincolanti nella gestione dei fornitori con particolare attenzione alla sottoscrizione di patti di integrità.
- Misure volte ad assicurare l'accurata tracciabilità delle attività amministrative.
- Assunzione di impegni e misure per rendere trasparente l'azione amministrativa ed operativa dell'Azienda Sociale Centro Lario e Valli.
- Inserimento nei bandi di gara, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi a ex dipendenti.
- Attivazione canale riservato whistleblowing.
- Rispetto del Codice Appalti.
- Implementazione di controlli interni.

8.2. Misure generali

Le misure di carattere generale si riferiscono a tutte quelle azioni di prevenzione del rischio corruttivo che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che definiscono le caratteristiche del contesto organizzativo in cui operano le misure di controllo specifiche, che riguardano, invece, i singoli processi a rischio.

8.2.1. Rotazione periodica degli incarichi di responsabilità, del personale e delle attività.

La rotazione degli incarichi costituisce una misura di prevenzione e di contrasto perché interrompe rapporti che nel tempo si consolidano e possono portare a interazioni in cui il rispetto delle norme si attenua a favore di una disponibilità relazionale impropria.

Tuttavia, nelle organizzazioni non è sempre possibile effettuare la rotazione periodica degli incarichi di responsabilità pena la perdita di competenze, di efficienza e di efficacia nell'azione di direzione e coordinamento. Per questo, l'Azienda valuta:

- di utilizzare una forma di rotazione parziale riassegnando periodicamente alcuni incarichi o alcune aree di responsabilità, salvaguardando le competenze. La rotazione degli incarichi (previa esplicitazione di tale indirizzo di politica del personale) non ha solo un valore preventivo, ma costituisce una modalità organizzativa per mettere in circolo esperienze e competenze, e anche, se definita da accordi cornice e se concordata nelle modalità, un'occasione per motivare al lavoro;
- di mettere in atto forme di mobilità interna del personale operativo come misura indiretta volta a prevenire modalità di azione collusive e non lineari;
- di implementare forme di compartecipazione tra personale con gestione condivisa delle diverse attività.

Per il conferimento delle Responsabilità di Area, il criterio di rotazione deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione, mentre la rotazione del personale rientra nell'ambito delle responsabilità dei dirigenti e dei responsabili, che sono tenuti a identificare in via preliminare il personale esposto al

rischio di corruzione e ad informare il sindacato sulle modalità di rotazione in modo da contemperare le esigenze di prevenzione con le condizioni di lavoro. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale responsabile procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio.

Tali misure vanno adottate anche se la rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per ripristinare le funzioni.

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, individuata dalla Det. A.N.AC. n. 8/2015 è 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.

8.2.2. Astensione in caso di conflitto di interesse

I responsabili di procedimento devono porre massima attenzione a che non si creino situazioni di conflitto di interesse anche solo potenziale, astenendosi dalle attività amministrative e segnalando al Responsabile anticorruzione tale condizione.

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti procedurali interni e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

L'art. 6 dpr 62/2013 prevede che *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

La violazione della norma comporta una responsabilità del dipendente sanzionabile e può costituire fonte di illegittimità del procedimento.

L'istituto del conflitto di interesse impone dunque a tutti i dipendenti di astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.

La misura viene attuata attraverso:

- l'informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi nell'ambito delle iniziative di formazione sulle disposizioni del PTPCT;

- l'obbligo di tempestiva segnalazione scritta relativa alla sussistenza di conflitti di interesse, anche solo potenziali, da indirizzare al RPCT;
- il rilascio di una dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del soggetto incaricato dell'incarico, prima del conferimento dell'incarico;
- in caso di conflitto di interesse, il rilascio di una dichiarazione di astensione.

Al fine di facilitare le segnalazioni di cui sopra, la società valuterà l'opportunità di predisporre apposita modulistica da porre a disposizione dei dipendenti e/o collaboratori.

8.2.3. Attività ed incarichi extra-istituzionali

Nel caso di incarichi professionali extra-istituzionali per prevenire conflitti di interessi (anche potenziali) che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente, e per escludere situazioni di incompatibilità, l'Azienda Sociale Centro Lario e Valli esclude la possibilità per dirigenti e dipendenti di svolgere incarichi per amministrazioni pubbliche o per organizzazioni private che abbiano rapporti con l'Azienda. Dirigenti e dipendenti sono tenuti ad informare mediante comunicazione scritta il Direttore dell'Azienda riguardo allo svolgimento di attività extra-istituzionali retribuite o gratuite presso altri enti o organizzazioni. Rimangono estranei al regime delle autorizzazioni e comunicazioni gli incarichi 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.

8.2.4. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali

Sulla scorta di quanto disciplinato dal d.lgs. n. 39 del 2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico non possono assumere cariche dirigenziali in Azienda soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione e precauzionalmente soggetti destinatari di condanne penali, anche se ancora non definitiva, che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Inoltre i Capi III e IV del decreto legislativo 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

È compito del RPCT verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui si intende conferire un incarico, sia all'atto di conferimento dell'incarico, sia nel caso di nuovi incarichi.

L'incompatibilità determina l'obbligo *“per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”* (art. 1 d.lgs. n. 39/2013).

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

In materia, è intervenuta anche ANAC con delibera 1201 del 18 dicembre 2019, cui integralmente si rinvia.

8.2.5. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – pantouflage

L'art. 1 co. 42 lett. l) della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il comma 16-ter che prevede quanto segue.

I dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La violazione del divieto prevede che i contratti di lavoro conclusi o gli incarichi conferiti siano nulli e che i soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi non possano contrattare con la pubblica amministrazione e debbano restituire eventuali compensi.

Si prevede l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto del *pantouflage (self-employment)*.

Il personale, compreso il RPCT, deve comunicare al proprio superiore circostanze rientranti nell'alveo di tale divieto.

8.2.6. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi di amministrazione

Il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede: *"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.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari."

Questa disciplina si applica alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Inoltre, il d.lgs. n. 39 del 2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3). Tale disciplina ha come destinatari le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato

in controllo pubblico.

8.2.7. Rotazione periodica dei fornitori

Nel caso di incarichi diretti ai fornitori (esclusi quindi i bandi di gara per fornitura di beni e servizi) l'Azienda mette in atto modalità di azione e procedure volte ad assicurare forme sostanziali di rotazione periodica delle imprese e dei soggetti fornitori.

8.2.8. La formazione e la comunicazione

L'attività di formazione è ritenuta dalla L. n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione, tanto da essere inserita dall'approvato PNA, fra le misure di prevenzione obbligatorie.

La *ratio* di tale scelta si rinviene nella possibilità, tramite la formazione, di diffondere la cultura della legalità e dei principi di comportamento, la conoscenza delle politiche e dei programmi mirati a prevenire la corruzione.

E' compito del RPCT programmare gli eventi formativi entro il 31 dicembre di ogni anno, che potranno svolgersi attraverso lezioni in aula e/o on line.

Il RPCT si impegna ad assicurare la diffusione e la conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute.

Sarà valutata la possibilità di far sottoscrivere, al personale in servizio e coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo, una dichiarazione di presa visione del Piano e di impegno a rispettare i principi e le disposizioni in esso contenuti.

Quanto alla comunicazione esterna, il PTPCT, una volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, verrà pubblicato sul sito della società, sezione Trasparenza.

8.2.9. Misure per la tracciabilità dell'azione amministrativa

Assicurare l'accurata tracciabilità dei processi amministrativi costituisce una misura di prevenzione e di contrasto in quanto ostacola comportamenti illeciti e inopportuni che verrebbero registrati.

La tracciabilità dei processi amministrativi insiste in particolare su due aspetti: l'attribuzione della titolarità delle attività e l'archiviazione della corrispondenza e della documentazione. Entrambi gli aspetti, oltre ad avere di per sé un effetto deterrente rispetto alla commissione di reati nell'ambito della corruzione, hanno rilevanza in ordine all'accesso agli atti, alle misure di trasparenza e di rendicontazione delle attività amministrative.

8.2.10. Il "Whistleblowing"

Il whistleblowing è un meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati, di cui l'Azienda Sociale intende avvalersi per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione.

Invero, l'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente che segnala degli illeciti prevedendo che *"fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle*

condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione in qualsiasi forma.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

Come previsto dall'art. 1, comma 51, della Legge n. 190, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione si impegna ad adottare, sia nel caso vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

La tutela dei “whistleblower” si estende, fra l'altro, nel garantire al dipendente denunciante (oltre alla riservatezza dell'identità), anche l'assenza di sanzioni, demansionamenti, licenziamenti o trasferimenti.

Sarà inoltre onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione.

Nessuna tutela sarà tuttavia prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

In materia di whistleblowing, ANAC ha inizialmente adottato, con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 le “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. whistleblower)” che disciplinano le procedure attraverso le quali Anac gestisce tali segnalazioni e costituiscono al contempo indicazioni di natura regolatoria rivolte alle pubbliche amministrazioni in materia di prevenzione della corruzione.

Successivamente, la legge n. 179/2017 recante “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” ha novellato l'istituto, attribuendo all'ANAC nuove competenze.

Pertanto, al fine di assicurare l'efficace attuazione del disposto normativo è stato istituito con delibera n. 1 del 10 gennaio 2018 un apposito ufficio che si occupa in via esclusiva delle segnalazioni del whistleblower.

Quest'ultimo, per disciplinare la propria attività, ha predisposto il Regolamento del 30 ottobre 2018 avente ad oggetto l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.

L'introduzione della direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” tuttavia ha richiesto ulteriori approfondimenti e revisioni, con conseguente aggiornamento delle Linee Guida in precedenza emanate, avvenuto con delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

Le nuove Linee Guida sono suddivise in tre parti: la prima dà conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti tenuti a dare attuazione alla normativa che ai whistleblower; la seconda declina i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione; la terza dà conto delle procedure seguite da ANAC, alla quale è

attribuito uno specifico potere sanzionatorio.

L'Azienda Sociale si impegna ad implementare sistemi di segnalazione di illeciti tramite l'utilizzo del software "Whistleblower" messo a disposizione da ANAC e istruisce il proprio personale al corretto utilizzo.

A far data dal 15 gennaio 2019, è disponibile, in open source, il software "Whistleblower" per la gestione delle segnalazioni di illeciti predisposto da ANAC così come raccomandato dal disposto dell'art. 54 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e previsto dalle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 6 del 2015.

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti, nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera anonima tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").

L'applicativo è disponibile sul sito dell'ANAC all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

Il sistema viene fornito completo di un modello di segnalazione predisposto da ANAC che può essere completamente personalizzato dall'utilizzatore.

Nelle more dell'elaborazione del PTPC, il 9 marzo 2023, il Consiglio dei ministri ha approvato in via definitiva il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, che entrerà in vigore il 15 luglio prossimo. Nei termini prescritti e secondo le indicazioni che verranno presumibilmente fornite, anche da ANAC, in vista dell'entrata in vigore della normativa citata, sarà opportuno valutare se necessario adottare ulteriori misure in applicazione della suddetta nuova normativa.

8.2.11. Codice di comportamento

Tra le misure adottate dall'Azienda Sociale per prevenire la corruzione si annoverano le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento. Esso contiene le regole di condotta, finalizzate a garantire nel pieno rispetto dei principi di legalità e trasparenza, l'integrità personale e professionale dei dipendenti e collaboratori dell'azienda.

SEZIONE II – PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Premessa

Gli obiettivi della presente sezione sono quelli di:

- garantire la massima trasparenza nelle pubblicazioni della sezione "Trasparenza" dei dati previsti dal D.Lgs. n. 33/2013;
- aumentare il flusso informativo interno della società, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati, garantendo il monitoraggio del programma di trasparenza e integrità;
- migliorare, ove possibile, la qualità complessiva del sito internet aziendale, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e fruibilità.

L'Azienda Sociale, ai sensi dell'articolo 11, comma 2, D.Lgs. 33/2013, pubblica obbligatoriamente nella sezione denominata "Trasparenza" del sito web istituzionale, le informazioni, i dati e i documenti limitatamente alle "attività di pubblico interesse".

L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, i termini di pubblicazione e le tempistiche di aggiornamento sono indicati nell'allegato n. 1 alla Determinazione n. 1134/2017 ANAC, da ritenersi parte integrante del presente Programma.

L'Azienda si impegna a garantire la qualità delle pubblicazioni e l'accesso agevolato alle informazioni al fine di rendere agevole la fruizione dei contenuti.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy.

In particolare, in materia di contratti pubblici, il PNA 2022 ha evidenziato che in questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti, in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR poi, va senza dubbio valorizzato il ruolo della Trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

La trasparenza è, infatti, indeclinabile principio, *ex ante*, di una effettiva competizione per l'accesso alla gara e, *ex post*, di un'efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario.

La garanzia di elevati livelli di trasparenza dei contratti pubblici è, dunque, obiettivo di ogni amministrazione anche qualora questa operi in deroga al regime ordinario.

1. Impegni e misure per la trasparenza (D. Lgs. 33/2013) – Determinazione Anac 1310/2016

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione, per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Il P.T.T.I. è volto a garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. L'art. 10 del d.lgs. n. 33 prevede che il P.T.T.I. costituisca una sezione del P.T.P.C. e il ruolo di responsabile della trasparenza venga svolto dal responsabile della prevenzione.

L'Azienda Sociale Centro Lario e Valli ha creato un proprio sito internet, con correlata sezione Amministrazione trasparente (art. 9 d.lgs. n. 33 del 2013) per consentire ai cittadini di accedere direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione alle informazioni pubblicate. La sezione Amministrazione trasparente consente di conoscere:

- il responsabile di ciascun procedimento amministrativo;

- i presupposti del procedimento ed eventuali “blocchi” anomali del procedimento stesso;
- come risorse pubbliche sono impiegate e se vi sono deviazioni verso finalità improprie;
- la situazione patrimoniale di amministratori e dirigenti ed eventuali arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

L’Azienda si impegna a pubblicare in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all’Allegato A del decreto legislativo 33/2013, nel proprio sito istituzionali documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e le attività realizzate.

2. Applicazione delle norme sulla trasparenza alle Aziende speciali

Il d.lgs. n. 33 del 2013 si applica anche alle aziende speciali consortili secondo quanto stabilisce il comma 34 dell’art. 1 della l. n. 190 prevede che *“Le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea.”*

L’Azienda Sociale Centro Lario e Valli si impegna a collaborare con le amministrazioni di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell’art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013.

Le Det. A.N.AC. n. 8/15, 1310/2016 e 1134/2017 hanno ulteriormente chiarito gli adempimenti in materia di trasparenza a cui sono soggetti società, aziende ed enti di diritto privato controllati da pubbliche amministrazioni.

3. Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell’applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito GDPR) e, dell’entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati formulati quesiti all’ANAC volti a chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l’art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 e modificato, da ultimo, ad opera del D.L. 8 ottobre 2021, n. 139, convertito con modificazioni dalla L. 3 dicembre 2021, n. 205, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell’art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, *“è costituita esclusivamente da una norma di legge o di regolamento o da atti amministrativi generali”*.

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo, riformulato sempre ad opera del D.L. n.139/2021, stabilisce che *“La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1 o se necessarie ai sensi del comma 1-bis. In tale ultimo caso, ne viene data notizia al Garante almeno dieci giorni prima dell’inizio della*

comunicazione o diffusione

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, nonché in regolamenti o atti amministrativi generali, preveda l'obbligo di pubblicazione. Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati. Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che *"Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"*. Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali. Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

4. Accesso civico semplice e generalizzato.

Le prescrizioni di pubblicazione previste dal d.lgs. n. 33 del 2013 sono obbligatorie, sicché, nei casi in cui l'amministrazione abbia omissso la pubblicazione degli atti, sorge in capo al cittadino il diritto di chiedere e ottenerne l'accesso agli atti medesimi non pubblicati in base a quanto stabilito dall'art. 5 del medesimo decreto.

La richiesta di accesso civico ai sensi dell'art. 5 non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza dell'amministrazione obbligata alla pubblicazione.

Entro 30 giorni dalla richiesta l'amministrazione deve:

- procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale del documento, dell'informazione o dei dati richiesti;

- trasmettere contestualmente il dato al richiedente, ovvero comunicargli l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'amministrazione deve indicare al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

L'inoltro da parte del cittadino della richiesta di accesso civico comporta da parte del responsabile della trasparenza, l'obbligo di segnalazione (art. 43, comma 5, del d.lgs. n. 339 al Cda e all'Organismo di Vilanza 231/01 per l'eventuale attivazione di specifiche di responsabilità).

A fronte della rimodulazione della trasparenza *on line* obbligatoria, l'art. 6, nel novellare l'art. 5 del d.lgs. 33/2013, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

4.1 La procedura di accesso civico

Con l'accesso civico chiunque può richiedere all'Azienda di pubblicare dati, documenti ed informazioni obbligatori per legge, qualora rilevi che gli stessi non siano pubblicati sul sito internet istituzionale.

L'accesso civico dà a chiunque:

1. la possibilità di vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma soprattutto sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte delle pubbliche amministrazioni e degli altri enti destinatari delle norme;
2. il "potere" di controllare democraticamente la conformità dell'attività dell'amministrazione determinando anche una maggiore responsabilizzazione di coloro che ricoprono ruoli strategici all'interno dell'amministrazione, soprattutto nelle aree più sensibili al rischio corruzione, così come individuate dalla L. n. 190 del 2012.

La procedura per la gestione dell'accesso civico dell'Azienda è definita nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 5, D.Lgs. 33/13, dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/13, dalla Delibera A.N.AC. n. 50/13, dalla Circolare 1/14 della Funzione pubblica.

| | |
|---|--|
| Soggetti che possono richiedere l'accesso civico | La richiesta di accesso civico può essere effettuata da chiunque rilevi l'inadempimento totale o parziale di un obbligo di pubblicazione da parte dell'Azienda. Essa, infatti (art. 5, c. 2 D.Lgs. 33/13): |
| | 1. non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, che può essere una persona fisica, oppure una persona giuridica; |
| | 2. non deve essere motivata; |
| | 3. è gratuita. |
| Referente per l'accesso civico | La richiesta di accesso civico va presentata al Responsabile per l'accesso civico. |
| | Il Responsabile per l'accesso civico dell'Azienda è: Daniela Riva |
| | Contatti del Responsabile per l'accesso civico: |
| | Telefono: 0344/30274 |

| | |
|---------------------------------|---|
| | Mail: d.riva@aziendasocialeclv.it |
| | Indirizzo: Via A Porlezza n.10, Porlezza |
| Titolare del potere sostitutivo | Il Titolare del potere sostitutivo è colui al quale rivolgersi nel caso in cui il Responsabile per l'accessocivico non risponda alla richiesta di accesso civico presentata, oppure vi risponda in ritardo rispetto al termine di 30 giorni previsto. |
| | Il Titolare del potere sostitutivo è il Responsabile per la trasparenza, individuato a sua volta nel Direttore: Andrea Caldarini |
| | Contatti del Titolare del potere sostitutivo |
| | Telefono: 0344.30274 |
| | Mail: direzione@aziendasocialeclv.it |
| | Indirizzo: Via A Porlezza n.10, Porlezza |

5. Compiti del responsabile per la prevenzione della corruzione in funzione di responsabile della trasparenza

Il responsabile per la prevenzione della corruzione (sig. Andrea Caldarini) svolge, di norma, anche le funzioni di responsabile per latrasparenza.

In tale veste egli ha il compito di:

- provvedere al monitoraggio, al controllo e all'aggiornamento del P.T.T.I;
- controllare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dallanormativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'Autorità ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione.

In particolare, nella delibera citata sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, mentre si è rinviato alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPC).

Si è precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di mala amministrazione. In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile. Sui poteri istruttori degli stessi RPCT, e relativi limiti, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva si è valutata positivamente la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della

segnalazione.