



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ASPECON 2021-2023

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.03.2021, Pubblicato sul sito internet aziendale nella sezione “Amministrazione Trasparente”

Sommario

Premessa.....	3
PARTE PRIMA.....	4
ASPETTI INTRODUTTIVI	4
1. Quadro normativo di riferimento.	4
2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).....	8
3. Oggetto e finalità	13
4. Forma, Pubblicità, Tempistiche.....	14
PARTE SECONDA	15
IL SISTEMA DI GESTIONE E PREVENZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI	15
Capitolo I - COMPITI DEI PRINCIPALI ATTORI	15
Capitolo II - INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE.	17
1. Analisi del contesto.....	17
2. Analisi del contesto esterno	17
3. Analisi del contesto interno.....	20
4. Natura giuridica ed attività dell’Ente.....	21
5. Struttura organizzativa: funzioni, ruoli, poteri, rappresentanza legale dell’Ente, quantità e qualità del personale.	21
Capitolo III - INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE	23
1. Considerazioni preliminari.....	23
2. Aree di rischio.....	23
3. Analisi organizzativa e indicatori delle aree di rischio.	24
4. La mappatura delle aree di rischio.	24
5. Misure specifiche per il trattamento del rischio di corruzione.....	26
Capitolo IV - ANALISI DI AREE SPECIFICHE DI RISCHIO	26

1. Selezione e gestione del personale, conferimento di incarichi di lavoro autonomo e consulenze (analisi del processo organizzativo interno).....	26
2. Appalti e contratti.....	29
3. Gestione del patrimonio.....	32
Capitolo IV - MISURE GENERALI PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI CORRUZIONE	32
1. Codici di comportamento	32
2. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (Whistleblower).....	33
3. Rotazione o misure alternative.....	39
4. Adozione del MOG 231 e nomina ODV.....	39
Capitolo V - CAUSE DI INCOMPATIBILITA' E INCONFERIBILITA' DEGLI INCARICHI.	41
Capitolo VI - ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI.....	44
Capitolo VII- FORMAZIONE	45
Capitolo VIII - MONITORAGGIO DEL PTPC	45
SEZIONE TRASPARENZA 2021-2023.....	46
PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'	46
TRIENNIO 2021-2023 (PTTI)	46
1. Premessa	46
2. Criteri e modalità con i quali deve essere garantita la trasparenza.....	46
3. Procedimento relativo all'accesso civico (art. 5 D. Lgs 33 / 2013).	47
4. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione (art. 29 D. Lgs 33 / 2013).	48
5. Obblighi di trasparenza cui è tenuta ASPECON.	49
6. Obiettivi generali strategici del presente PTTI.	49
7. Elaborazione / adozione/Aggiornamento dei PTTI successivi al presente.	50
8. Funzioni specifiche del Responsabile della Trasparenza.....	51
9. Contenuti della sezione Amministrazione trasparente.....	51
10. Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.	52
11. Trasparenza e normativa sulla privacy.	52
12. Rapporti tra RPCT e RPD.....	53

Premessa.

Con l'entrata in vigore della Legge Anticorruzione n. 190/2012 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” tutte le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 1, comma 8, avendo come riferimento gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione e dei suoi aggiornamenti, sono tenute ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno (31 marzo 2021 per il Piano 2021-2023, ai sensi della delibera del Consiglio ANAC del 02/12/2020) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, con la funzione -in estrema sintesi- di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione dei vari servizi al rischio corruttivo e stabilire specifici interventi organizzativi volti alla prevenzione.

Pertanto, la principale finalità del PTPC consiste nello sviluppare un'analisi dei rischi specifici di corruzione e/o illegalità/illegittimità dell'azione amministrativa a livello di Ente, considerando anche i soggetti che gravitano e collaborano a vario titolo nell'ambito delle finalità istituzionali dell'Ente, individuando le misure organizzative necessarie a prevenirli.

Il contesto normativo in cui le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione sono adottate con il Piano è quello tracciato dalla normativa nazionale ed internazionale in materia, che saranno richiamati nel prosieguo del presente documento.

Il presente Piano Triennale comprende il “*Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI)*” pertanto il nuovo acronimo sarà PTPCT “*Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*”, come sancito con il D. Lgs. 97/2016 e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1310 del 28/12/2016.

Il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di ASPECON rappresenta l'aggiornamento per il periodo 2021-2023 dei precedenti Piani approvati e si pone in posizione di continuità e consolidamento delle strategie elaborate negli anni precedenti, ispirandosi alla struttura dei Piani Nazionali Anticorruzione -e dei vari aggiornamenti- che hanno tracciato le linee di riferimento per lo sviluppo specifico e di dettaglio dei vari piani “locali”.

Anche per la redazione del presente aggiornamento si è tenuto in considerazione quanto auspicato dall'ANAC nel PNA 2019, ossia la buona prassi di non introdurre ulteriori misure di controlli, bensì ottimizzare e consolidare i controlli già esistenti, se non ritenuti necessari, evitando misure prettamente formali.

Pur non essendovi stati cambiamenti sostanziali dell'organizzazione aziendale di ASPECON, è necessario dare atto del cambio del CDA, avvenuto in data 10/12/2019 e della nomina del nuovo direttore generale, rag. Camilla Beretta in data 28/02/2020, di cui si dirà nel prosieguo del Piano.

PARTE PRIMA

ASPETTI INTRODUTTIVI

1. Quadro normativo di riferimento.

Con la legge 6 novembre 2012 n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) è stato ridefinito il quadro relativo alla prevenzione e alla repressione della corruzione.

È stato introdotto, anche nel nostro ordinamento, un sistema organico di prevenzione, 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, quello "nazionale", l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.) approva il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), al secondo livello, quello "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.

Attraverso il P.T.P.C. l'amministrazione sistematizza e descrive un "processo" articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera della ex C.I.V.I.T. (ora A.N.A.C.) dell'11 settembre 2013 n° 72 ha individuato a livello decentrato quali sono i soggetti e il ruolo che devono svolgere nella strategia di prevenzione della corruzione, nonché i contenuti tipici dei P.T.P.C. definendo quattro macro aree di rischio e invitando le singole PA prevedere misure idonee alla trattazione dei rischi e dalla loro prevenzione.

Successivamente, con propria determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 l'Autorità ha approvato l'aggiornamento al P.N.A. andando a chiarire diverse criticità emerse nel corso dell'applicazione del P.N.A. e supportare il lavoro dei Responsabili della prevenzione della corruzione. Ha aumentato le aree di rischio obbligatorie, auspicando una maggiore aderenza del piano al reale contesto dell'ente ed ha previsto importanti approfondimenti nella metodologia del risk management.

Inoltre, al fine di dare corso alle sanzioni introdotte dall'art. 19, co. 5, lett. b) del D.L. 90/2014, in caso di mancata adozione dei Piani di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento, il 09 settembre 2014 è stato approvato il «Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento».

Alla luce del nuovo D.lgs. 97/2016 di modifica ed integrazione in materia di normativa sulla trasparenza amministrativa (c.d. Decreto Foia), l'ANAC, con propria determinazione n.831 del 2016, in continuità con le sue precedenti determinazioni n. 8 e 12 del 2015, ha emanato il nuovo PNA 2016.

Il PNA 2016, approvato con determinazione ANAC n.833 del 03.08.2016, in continuità con la precedente normativa ed in particolare in riferimento alla nuova disciplina introdotta dal decreto

legislativo 25 maggio 2016, n. 97, assume la qualifica di atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni (e ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico, nei limiti posti dalla legge) che adottano i PTPC triennali.

Nel PNA 2018 sono stati evidenziati i principali suggerimenti e linee di indirizzo, che, da un lato, hanno previsto l'introduzione di un maggior numero di misure di prevenzione concrete ed efficaci, dall'altro hanno approfondito alcuni passaggi di metodo, indispensabili ad assicurare la qualità dell'analisi che conduce all'individuazione delle misure di trattamento del rischio.

Il PNA 2018 ha inoltre rafforzato il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) quale soggetto titolare del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo. A tale riguardo, il PNA 2018 ha ribadito lo specifico dovere di collaborare attivamente con il RPC, dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

Risulta quindi imprescindibile, un forte coinvolgimento dell'intera struttura amministrativa dell'Azienda in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Occorre da ultimo considerare quanto previsto dalla determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017, recante *“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”*.

Alla delibera in parola è allegata una tabella dove sono riportate tutte le tipologie di documenti che devono essere pubblicati nella sezione Società/Amministrazione trasparente dei siti internet.

Per quanto concerne le novità specifiche contemplate dal PNA 2018, già inserite nei Piani aziendali 2019 e 2020 e riproposte nel presente PTPC, si sottolinea la valorizzazione del ruolo del RPCT, anche in relazione alle modalità di interlocuzione tra RPCT e ANAC, appositamente definite col Regolamento approvato con la Delibera 29 marzo 2017, n. 330.

Considerato il ruolo, l'Autorità precisa che l'Azienda è tenuta a considerare tra le cause ostative allo svolgimento e al mantenimento dell'incarico le condanne in primo grado prese in considerazione nel Decreto Legislativo n. 235 del 2012 e quelle per i reati contro la pubblica amministrazione.

Laddove le condanne riguardino altre fattispecie, le amministrazioni e gli enti possono chiedere l'avviso dell'ANAC anche nella forma di richiesta di parere, al fine di dirimere le situazioni di incertezza sui provvedimenti da adottare nei confronti del RPCT.

Al fine di garantire l'esercizio autonomo ed indipendente del ruolo di RPCT, il PNA 2018 richiama il Regolamento sull'esercizio del potere dell'ANAC di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del RPCT per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione (Delibera n. 657/2018).

Distingue i provvedimenti di revoca del RPCT dalle misure discriminatorie: i primi possono essere oggetto di riesame ai sensi del comma 82 della L. n. 190 del 2012 e dell'art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 39 del 2013; per le altre occorre invece riferirsi al comma 7 della L. n. 190 del 2012, ultimo periodo. Diverso anche il ruolo dell'ANAC: nel caso della revoca, è onere delle amministrazioni comunicare tempestivamente l'adozione degli atti corredati di tutta la documentazione.

Nel momento in cui ANAC rileva la possibile esistenza di una correlazione tra la revoca e le attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione, le amministrazioni provvedono al

riesame del provvedimento, fermo restando che non è possibile nominare un nuovo RPCT fino alla completa conclusione del procedimento di riesame del provvedimento di revoca.

Nel caso di misure discriminatorie, l'ANAC può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e richiedere il riesame del provvedimento, qualora rilevi la possibile fondatezza può richiederne il riesame mediante delibera del Consiglio.

In materia di rapporto tra privacy e trasparenza, il PNA 2018 ha fatto riferimento al Reg. (UE) n. 2016/679 del 27 aprile 2016 (RGPD), entrato in vigore il 25 maggio 2018, e al D.Lgs. n. 101 del 2018, che ha adeguato il Codice della privacy, evidenziando che il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le PA, nonché le Aziende e le Società pubbliche, prima di mettere a disposizione sui siti istituzionali documenti contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. n. 33 del 2013 o in altre normative preveda l'obbligo di pubblicazione.

Pubblicazione che deve comunque avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento n. 2016/679: adeguatezza, pertinenza, minimizzazione dei dati, esattezza, aggiornamento.

Le amministrazioni sono tenute a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

In materia di rapporto tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati (RPD), figura introdotta dal Regolamento Ue: il PNA 2015 precisa che, mentre il primo è scelto fra personale interno alle amministrazioni, il secondo può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizio stipulato con persona fisica o giuridica esterna.

Qualora il RPD sia individuato fra soggetti interni, l'Autorità ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere col RPCT, in quanto la sovrapposizione dei due ruoli può rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

"Eventuali eccezioni - si legge nel documento - possono essere ammesse solo in enti di piccole dimensioni qualora la carenza di personale renda organizzativamente non possibile tenere distinte le due funzioni. In tali casi, le amministrazioni e gli enti, con motivata e specifica determinazione, possono attribuire allo stesso soggetto il ruolo di RPCT e RPD.

Relativamente al codice di comportamento, l'ANAC con delibera n. 177 del 19/02/2020 ha approvato le *“Linee guida in materia di comportamento delle amministrazioni pubbliche”* con la quale l'Autorità ha inteso fornire ulteriori elementi utili allo sviluppo dello *“strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)”*. Questo si è reso necessario poiché, secondo ANAC, per quanto le varie amministrazioni si siano dotate di un codice di comportamento, la tendenza generalizzata sia stata quella di limitarsi ad una riproduzione del codice generale (emanato con d.P.R. 16 aprile 2013, n.

62) in cui erano indicati i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta dei dipendenti pubblici.

Analogamente che per quanto avviene per il Piano Nazionale Anticorruzione, anche il Codice Nazionale di comportamento definisce le linee generali della disciplina, lasciando alle singole amministrazioni il compito di “specificare e integrare” i doveri “generali” nel proprio codice in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

L'ANAC individua quale fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento la stessa Costituzione “*che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con “disciplina e onore” (art. 54, co. 2). [...] Il codice di comportamento adottato con d.P.R. 62/2013 rafforza l'effettività dei precetti costituzionali in tema di azione amministrativa, con disposizioni specifiche sulle modalità cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta. I principi generali sono improntati, nel rispetto della Costituzione, al servizio della Nazione con disciplina ed onore e all'esercizio imparziale dei propri compiti e funzioni nel perseguimento dell'interesse pubblico senza abuso della posizione o del potere di cui si è titolari (art. 3, co., d.P.R. 62/2013)*” (cfr. Linee guida ANAC n. 177 del 19/02/2020).

Le ultime linee guida sul punto insistono nuovamente sullo stretto collegamento che deve sussistere tra il codice di comportamento e il PTPCT di ogni amministrazione.

Infatti, evidenzia l'ANAC, oltre alle misure “di tipo oggettivo” disciplinate dal PTPCT, un'efficace politica di contrasto al fenomeno corruttivo dovrebbe prevedere delle altrettanto efficaci misure “di tipo soggettivo” “*che ricadono sul singolo funzionario pubblico nello svolgimento delle attività e che [...] sono declinate nel codice di comportamento che l'amministrazione è tenuta ad adottare*”.

Pur essendo i due strumenti strettamente connessi, l'ANAC evidenzia che per la loro stessa natura seguono scansioni e sviluppi temporali differenti infatti, mentre il PTPCT è adottato dalle varie amministrazioni ogni anno -ed è valido per il successivo triennio-, i codici di comportamento sono “*tendenzialmente stabili nel tempo, salve le integrazioni o le modifiche dovute all'insorgenza di ripetuti fenomeni di cattiva amministrazione che rendono necessaria la rivisitazione di specifici doveri di comportamento in specifiche aree o processi a rischio. È, infatti, importante che il sistema di valori e comportamenti attesi in un'amministrazione si consolidi nel tempo e sia così in grado di orientare il più chiaramente possibile i destinatari del codice. Se i cambiamenti fossero frequenti si rischierebbe di vanificare lo scopo della norma*”.

In ogni caso, considerata la stretta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, i PNA 2018 e 2019, nonché le Linee guida 2020 sopra richiamate, raccomandano ai RPCT di affiancare al lavoro relativo alla redazione del nuovo PTPC una riflessione sulle ricadute delle misure in termini di doveri di comportamento, in modo tale da disporre di materiali di studio e di approfondimento che si riveleranno utilissimi in sede di prossima predisposizione del Codice di comportamento.

Per quanto concerne il “*pantouflage*”, ossia 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, il documento rammenta che l'intervento dell'ANAC si esplica in termini sia di vigilanza che di funzione consultiva.

Si ricorda che detta disciplina è riferita a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati e si applica ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i poteri autoritativi, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Per quanto concerne la rotazione del personale, viene rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo da adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici. L'Autorità è però costretta a rilevare che la misura, anche quando prevista nei PTPC, non viene concretamente attuata né sono adottate misure alternative. Situazione che è persistita nel 2018, per cui l'ANAC rinnova la raccomandazione ad osservare una maggiore attenzione sia nella programmazione della misura, da effettuare nel PTPC, sia nell'applicazione concreta della stessa

2. della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

La predisposizione e la verifica dell'attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, sono compiti attribuiti, dal quadro normativo sopra richiamato, ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che deve coordinarsi con altri organi presenti nell'Azienda, deputati ai controlli interni: ad esempio con il sindaco revisore, per quanto concerne i controlli sulla regolarità contabile e con l'ODV ex MOG 231 (si vedano al riguardo le considerazioni riportati nella premessa).

Responsabile della prevenzione della corruzione di ASPECON è il Direttore Generale rag. Camilla Beretta, nominato con delibera di CDA del 28 febbraio 2020, che è stato anche investito del ruolo di Responsabile della Trasparenza e che perciò verrà indicato in seguito anche come RPCT.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione assolve alle seguenti funzioni:

- predisporre il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- provvede al monitoraggio, al controllo e all'aggiornamento annuale del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- segnala al Consiglio di Amministrazione casi che potrebbero anche eventualmente integrare fenomeni di corruzione intesi in senso lato;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'Accesso Civico;
- controlla e assicura che siano preso in carico le segnalazioni di condotte illecite “whistleblower” e fa in modo che ne sia data immediata comunicazione al CDA;
- redige ogni anno (nel rispetto dei termini comunicati dall'A.N.A.C.) la relazione sull'attività svolta nell'anno precedente;
- aggiorna il Piano entro i termini previsti di ogni anno.

Occorre inoltre tener presente quanto segue:

1. il d.lgs. n. 39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità. Pertanto, le indicazioni fornite con la predetta circolare circa i compiti del Responsabile debbono essere integrate con i compiti in materia di vigilanza sull'applicazione delle relative prescrizioni (art. 15) (per maggiori dettagli si rimanda a quanto previsto nell'apposito capitolo del presente Piano dedicato al tema della inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi);
2. secondo quanto previsto dall'art. 15 del d.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, *"Il Responsabile cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione e il monitoraggio annuale sulla loro attuazione"*;
3. i compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in eligendo;

La revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale del soggetto cui sia stato conferito l'incarico di Responsabile deve essere espressamente e adeguatamente motivata dal CDA dell'Azienda Speciale. Inoltre, in questi casi, il CDA deve comunicare la revoca all'A.N.A.C., che entro 30 giorni può formulare richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione (art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se ANAC rileva la possibile esistenza di una correlazione tra la revoca e le attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione e formula conseguentemente richiesta di riesame, il CDA dell'Azienda Speciale deve provvedere al riesame del provvedimento; fermo restando che non è possibile nominare un nuovo RPCT fino alla completa conclusione del procedimento di riesame del provvedimento di revoca.

Nel caso di misure discriminatorie, l'ANAC può chiedere informazioni al CDA dell'Azienda Speciale e richiedere il riesame del provvedimento.

In tema di supporto conoscitivo ed informativo al RPCT, tutti gli organi amministrativi dell'Azienda, il sindaco revisore, nonché tutti i dipendenti, hanno l'obbligo di supportare il RPCT

nell'attuazione concreta del Piano e a tal fine sono tenuti a fornirgli tutte le informazioni necessarie, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

A tal riguardo si puntualizza che, in caso di segnalazioni, il RPCT può 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.

Con particolare riguardo ai dipendenti dell'Azienda, essi sono tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nel PTPC e a prestare collaborazione al RPCT.

Non solo: ai sensi del presente Piano, conformemente a quanto più volte sottolineato dall'ANAC, il RPCT può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono determinare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità.

Nell'esercizio di tale funzione di controllo il RPCT può richiedere ai dipendenti, che hanno istruito un procedimento, di fornire motivazione per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale.

Al fine di sensibilizzare i propri dipendenti sui predetti contenuti, l'Azienda Speciale, nella persona del proprio Direttore Generale, nonché RPCT; ha organizzato in data 30 ottobre 2018 un corso di approfondimento dei contenuti del MOG 231, recentemente adottato dall'Azienda, quale parte integrante del PTPC; in tale occasione sono stati ribaditi questi doveri di collaborazione da parte di tutti i dipendenti, affinché i modelli preventivi messi in atto dall'Azienda possano essere vigilati in modo efficace dal RPCT e comportare un miglioramento complessivo dell'azione amministrativa.

Inoltre, si evidenzia che ASPECON, quale Azienda Speciale, è un Ente pubblico economico controllato dal Comune di Concorezzo. In tale contesto, il RPCT aziendale collabora con il RPCT del Comune al fine di coordinare la propria attività ed i propri adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza con gli indirizzi dell'ente controllante.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 1, co.14 della l.190/2012, il presente Piano stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire al CDA sull'attività svolta, con la relazione annuale da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Fermo restando che, nei casi in cui il CDA lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

Inoltre, vi è l'obbligo da parte del RPCT di segnalare al CDA e all'ODV ex MOG 231 le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

A tal fine il CDA è tenuto a disporre le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

In tema di responsabilità del RPCT, il presente Piano si richiama a quanto previsto dall'art. 12 della legge 190/2012, in base alla quale *“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”*.

Inoltre, occorre richiamare anche quanto previsto dall'art. 14 della legge 190/2012, in base al quale *“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”*.

In materia di rapporto tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati (RPD), attenendosi alle indicazioni contenute nel PNA 2018 richiamate nel precedente paragrafo, ASPECON ha optato per una figura esterna all'Azienda Speciale, individuato nella figura dell'Avvocato Dario Ciurleo nominato dal CDA.

Per quanto concerne i rapporti tra RPCT e RPD si rimanda a quanto dettagliato nella parte del presente Piano dedicata alla Trasparenza.

Ulteriori considerazioni sul ruolo del RPCT.

Il RPCT non ha il compito di accertare responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione), qualunque natura (penale, civile, erariale, disciplinare) abbiano tali responsabilità, ma deve, tuttavia, fare riferimento agli organi preposti appositamente all'accertamento delle eventuali responsabilità, sia all'interno dell'amministrazione che all'esterno.

Ad esempio, qualora dall'esame condotto dal RPCT, emergano elementi utili a configurare fattispecie suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, il RPCT è tenuto a presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, co. 3, l. n. 20 del 1994).

Ove rilevi poi fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.).

Sulla responsabilità disciplinare dei propri dipendenti, il RPCT è tenuto a seguire le procedure previste dal vigente CCNL Assofarm.

Resta fermo, tuttavia, che dalla valutazione di tali atti il RPCT può trarre conclusioni in ordine ad interventi sul PTPC o sulle misure di prevenzione, oppure potrà meglio individuare quale organo/ufficio interno o esterno all'amministrazione sia competente per i necessari accertamenti di responsabilità.

L'integrazione funzionale dei poteri del RPCT, in particolare con quelli di uffici/organi interni all'Azienda, nonché con gli uffici/organi del Comune controllante, implica, naturalmente, che anche questi ultimi siano tenuti ad una collaborazione costante e costruttiva con il RPCT e a tenerlo informato sugli esiti delle attività svolte.

In sostanza ed in pratica, qualora il RPCT riscontri o riceva segnalazioni di irregolarità e/o illeciti, deve, innanzitutto, svolgere una valutazione sul *fumus* (ossia sulla possibile fondatezza) di quanto rappresentato e verificare se nel PTPC vi siano o meno misure volte a prevenire il tipo di fenomeno segnalato.

Se nel PTPC esistono misure di prevenzione adeguate, il RPCT richiede per iscritto ai responsabili dell'attuazione delle misure - come indicati nel PTPC - informazioni e notizie sull'attuazione delle misure stesse, rappresentando, anche in modo circostanziato e con riferimento alla fattispecie specifica riscontrata o segnalata, le ragioni per le quali tali notizie e informazioni vengono richieste. Qualora, invece, a seguito dell'esame del PTPC non risulti mappato il processo in cui si inserisce il fatto riscontrato o segnalato ovvero, pur mappato il processo, le misure manchino o non siano ritenute adeguate rispetto alla fattispecie rappresentata, il RPCT richiede per iscritto informazioni e notizie agli uffici/organi responsabili su come siano state condotte le attività istituzionali su cui si innesta il fenomeno di presunta corruzione riscontrato o segnalato, rappresentando, anche in modo

circostanziato e con riferimento alla fattispecie specifica riscontrata o segnalata, le ragioni per le quali tali notizie e informazioni vengono richieste.

A tale riguardo si sottolinea e ribadisce ancora una volta che il dovere di corrispondere alle richieste del RPCT, come anche sopra evidenziato, è uno specifico dovere che grava su tutti i dipendenti dell'amministrazione o ente.

Al fine di dimostrare di aver efficacemente vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del PTCP è buona norma che il RPCT tracci adeguatamente le richieste e i relativi riscontri.

L'acquisizione di atti e documenti da parte del RPCT e l'eventuale audizione di dipendenti (da verbalizzare, o comunque da tracciare adeguatamente) è ammessa dal presente Piano, in conformità con quanto indicato dalla Delibera ANAC 840 allegata al PNA 2018, nella misura in cui ciò consente al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione; non, dunque, al fine dell'accertamento di responsabilità o della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, ma per poter, se necessario, attivare gli organi sia interni che esterni all'amministrazioni competenti al riguardo, ovvero per calibrare il PTPC rispetto ai fatti corruttivi che possono verificarsi nell'ente.

Questo potere istruttorio del RPCT va esercitato secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza e adeguatezza. Ciò vuol dire che se il RPCT può acquisire elementi e valutazioni utili ai fini sopra indicati attraverso l'interlocuzione con gli uffici o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, è opportuno che si avvalga della loro collaborazione.

3. Oggetto e finalità

Il PTPC è elemento centrale della strategia di ASPECON, essendo uno strumento organizzativo che si riflette sui processi decisionali. Pertanto, esso si basa sulla mappatura di tali processi e sulla analisi/gestione delle aree di rischio, al fine di precedere l'adozione di misure preventive che siano: concrete, efficaci, sostenibili e verificabili.

Affinché le misure organizzative per la prevenzione della corruzione siano predisposte in modo adeguato, bisogna considerare la nozione di corruzione in senso ampio, alla luce delle indicazioni contemplate nelle sopra richiamate fonti, in modo tale da comprendere non solo tutte le condotte riconducibili allo specifico reato di corruzione o alla categoria dei reati contro la pubblica amministrazione, ma anche tutte le fattispecie di cattiva amministrazione.

Sotto questo profilo, prevenire la corruzione significa evitare la assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in

specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Anche questo PTPC triennale 2021-2023, come i precedenti adottati dall'Azienda, viene predisposto, oltre che in conformità alle sopra richiamate previsioni normative, anche in raccordo con quello del Comune di Concorezzo, ente controllante, compatibilmente con le specificità che caratterizzano l'attività di un Ente Pubblico Economico, rispetto alle attività di un Ente Pubblico Territoriale.

Tanto premesso ASPECON Azienda Speciale di gestione della farmacia comunale di Concorezzo e di un Centro medico, adotta un piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con lo scopo di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione della propria attività al rischio suddetto e di definire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Le fasi in cui si suddivide il processo che ha portato alla redazione del presente Piano sono le seguenti:

- Relazione del RPC al CDA sull'andamento del precedente PTPC 2020-2022;
- Aggiornamento condiviso con il CDA dei processi a rischio e delle specifiche misure in materia di anticorruzione
- Approvazione del PTPC da parte del CDA dell'Azienda.

4. Forma, Pubblicità, Tempistiche.

Il PTPC ha durata triennale (2021-2023), nel senso che deve contenere una programmazione delle misure preventive della corruzione da applicarsi nel triennio.

Una volta adottate, ad esse viene data adeguata pubblicità sia all'interno della Azienda Speciale, con modalità che devono comprendere anche corsi di formazione rivolti agli organi amministrativi e ai dipendenti, sia all'esterno, con la pubblicazione sul sito web aziendale www.aspecon.it.

Le misure devono essere costantemente monitorate dal RPC e dal CDA al fine di valutare, almeno una volta all'anno, la necessità o meno di un loro aggiornamento.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, o diversa data indicata dall'ANAC, il RPC deve relazionare al CDA sull'andamento del PTPC: tale relazione deve essere pubblicata sul sito aziendale/istituzionale.

Il PTPC va aggiornato ogni anno con riferimento al triennio successivo entro il termine del 31 gennaio, ad eccezione del presente Piano, la cui approvazione -come visto nelle premesse- è stata prorogata al 31 marzo.

PARTE SECONDA

IL SISTEMA DI GESTIONE E PREVENZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Capitolo I - COMPITI DEI PRINCIPALI ATTORI

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

A tale riguardo nel presente Piano si individuano i seguenti attori coinvolti nel sistema di prevenzione, che devono coordinarsi con il RPCT e supportarne l'attività:

- l'Organo di indirizzo politico amministrativo, ossia il Consiglio di Amministrazione Aziendale;
- l'ODV ex MOG 231;
- i Responsabili delle singole Unità organizzative (si precisa che non esistono nell'organigramma aziendale, figure dirigenziali, ma quadri);
- i Dipendenti tutti;
- il Sindaco revisore.

L'organo di indirizzo, ossia il CDA, deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;

- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale: a tale riguardo è importante curare, eventualmente anche con il supporto dell'Amministrazione comunale, corsi di formazione e aggiornamento annuali, in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

I responsabili delle unità organizzative (ed in particolare i Direttori di Farmacia) devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei propri collaboratori, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte dei propri collaboratori;

L'ODV ex MOG 231 deve:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;

- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Il Sindaco revisore, nella sua attività di controllo contabile, costituisce una ulteriore figura di garanzia di prevenzione dei rischi corruttivi.

Evidentemente è fondamentale che i dipendenti partecipino attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio

Capitolo II - INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE.

1. Analisi del contesto.

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'Azienda acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Scopo di questa fase è quella di ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Azienda per via delle specificità dell'ambiente esterno, delle dinamiche sociali, economiche e culturali, nonché per via delle caratteristiche organizzative interne.

La gestione del rischio anticorruzione è un processo di miglioramento continuo e graduale, che deve tener conto anche del carico lavoro interno che esso comporta. Lo sforzo organizzativo che si farà negli anni futuri, sarà quello di integrare e mettere a sistema le informazioni presenti all'interno dell'ente, utilizzando anche i dati a disposizione del Comune di Concorezzo.

2. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Azienda si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento, nonché delle relazioni esistenti con gli *stakeholder* e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'Azienda può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.

ASPECON ha sede a Concorezzo nella Provincia di Monza e Brianza.

Il Testo che segue è tratto da uno stralcio estrapolato dalla Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata pubblicata sul sito del Parlamento italiano – Ordine e Sicurezza Pubblica in data 04.01.2017 e riguardante l'anno 2015.

Da questo stralcio vengono in particolare evidenziate quelle attività illecite presenti sul territorio provinciale che possono maggiormente ripercuotersi sulla attività tipica dell'Azienda.

La provincia di Monza e della Brianza si caratterizza per un elevato livello di antropizzazione; difatti, ad una estensione territoriale tra le più modeste d'Italia fanno da contraltare una significativa popolazione (oltre 866.000 gli abitanti), con la relativa densità (al pari di quanto avviene nell'adiacente provincia di Milano) che è tra le maggiori del nostro Paese.

Sotto il profilo economico-produttivo il territorio risulta tra i più dinamici d'Italia e si connota per la presenza di importanti filiere produttive (nei settori dell'arredamento, di meccanica ed hi tech e tessile); la provincia, tuttavia, non è stata risparmiata da crisi e stagnazione economica che, sul territorio, ha prodotto qualche criticità sia per le aziende che in termini occupazionali, generando nuove povertà.

L'area manifesta, tra le province lombarde, una delittuosità significativa, essendo d'altronde interessata da taluni traffici illeciti assai remunerativi (ad esempio riciclaggio e reati legati agli stupefacenti) e connotandosi per la presenza di criminalità di tipo mafioso. Quest'ultima si è radicata saldamente nel territorio, dimostrando di saper cogliere le opportunità per svilupparvi le proprie dinamiche criminali.

La provincia è difatti caratterizzata dalla pervasiva presenza di soggetti legati alla criminalità organizzata, manifestando l'insediamento di aggregati criminali della 'ndrangheta e di soggetti legati alla Camorra, attivi in diversi illeciti (traffico di sostanze stupefacenti, rapine e ricettazioni, riciclaggio ed impiego di proventi illegali, pratiche estorsive o usurarie) ed interessati all'inquinamento dell'imprenditoria facendovi confluire i proventi delle loro attività.

In tale quadro generale non va, dunque, sottovalutata la possibile ricerca, da parte della criminalità organizzata, di rapporti collusivi utili a procacciarsi appalti.

Nel 2015 in provincia di Monza e Brianza si rileva un incremento dei casi di estorsione segnalati (quasi assenti invece quelli usurari) ed un interesse anche della criminalità di tipo mafioso (che potrebbe tra l'altro essere agevolata dalla presenza di imprenditori in crisi), la quale manifesta attenzione, altresì, ad attività di mediazione per il recupero crediti. Sebbene non direttamente riconducibili al crimine organizzato, si segnala il verificarsi sul territorio di qualche atto intimidatorio, rivolto anche ad attività commerciali.

In merito alla ramificazione territoriale della 'ndrangheta è ormai giudizialmente accertata nel monzese l'operatività di "locali" a Seregno e Giussano (tra loro in passato unite), a Desio ed a Limbiate, ricomprese organicamente nella c.d. "Lombardia", organismo superiore di coordinamento delle "locali" di questa regione. Sul territorio vengono segnalate attività da parte della cosca vibonese dei "Mancuso", quella reggina degli "Iamonte" e catanzarese dei "Gallace".

L'area brianzola (unitamente a quella meneghina) manifesta altresì esposizione ad attività illecite da parte di promanazioni di diverse cosche reggine o del catanzarese ("Libri", "Barbaro-Papalia", "Morabito-Palamara-Bruzzaniti", "Strangio", "Bellocco", "Piromalli-Molè", "Ruga", "Musitano", "Pangallo", "Molluso", "Sergi", "Trimboli", "Perre" e "Mazzaferro", "Arena", "Nicoscia" e "Giacobbe") e, più in generale, il proprio interessamento nelle dinamiche criminali che coinvolgono in particolare il milanese ed il comasco. La perniciosità della 'ndrangheta trova in quest'area ulteriori riscontri nel verificarsi di episodi di intimidazione (mirati a "proteggere" propri sodali detenuti) e nel ferimento di soggetti riferibili a tale contesto criminale (nell'ambito di dissidi interpersonali).

Disgiunto dal contesto criminale appena delineato, in questa provincia, si registra il coinvolgimento in traffici illeciti di rifiuti (riferibili al contiguo territorio milanese) di imprenditori spregiudicati attirati dalla possibilità di realizzarvi grossi affari.

L'attività delle Forze di polizia sta inoltre evidenziando che il monzese è interessato da episodi di condotte fraudolente associative sofisticate quali gravi violazioni di carattere fiscale e tributario

(fatturazioni per operazioni inesistenti), correlate ad operazioni di riciclaggio di farmaci (di alto valore commerciale e provenienza delittuosa) con vaste connotazioni di transnazionalità, attività illegali che si manifestano nella sfera imprenditoriale e commerciale e si sviluppano in ambiti territoriali molto ampi.

Parimenti sta anche emergendo sul territorio il coinvolgimento di Amministratori e dirigenti di strutture pubbliche in casi di corruzione (a beneficio di imprenditori che mirano ad accaparrarsi appalti attraverso turbative d'asta), in particolare nel settore sanitario.

L'acquisizione di dati da parte di fonti interne (ad esempio nei rapporti con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing*, ad oggi comunque mai ricevute, o altri dati acquisiti dall'azione di monitoraggio del RPCT, o da informazioni raccolte nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore) non determina un quadro ulteriore del contesto interno, rispetto a quello appena descritto, utilizzando una fonte esterna.

Come richiesto dal nuovo PNA 2019, l'analisi del contesto, oltre all'esposizione dei sopra indicati dati di tipo oggettivo, acquisiti da fonti esterne all'amministrazione, richiede una interpretazione degli stessi dati, al fine di individuare le maggiori o la maggiore area di rischio cui è esposta l'attività dell'Azienda, al fine della predisposizione di adeguate misure preventive.

Da questa interpretazione risulta che l'area di maggiore rischio corruttivo riguarda la materia degli appalti, o in generale dei contratti pubblici.

3. Analisi del contesto interno.

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Azienda. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

La presente analisi vuole evidenziare gli aspetti fondamentali, relativi alla natura giuridica, alla struttura organizzativa e alle attività di servizio svolte da ASPECON; aspetti che siano altresì rilevanti e significativi per la analisi dei rischi e per la previsione delle misure preventive finalizzate a garantire una buona ed imparziale amministrazione.

Per i contenuti di dettaglio si rimanda alle previsioni dello Statuto Aziendale, del regolamento sul funzionamento del Consiglio d'Amministrazione, del Regolamento sul funzionamento degli Uffici, pubblicate sul sito aziendale.

4. Natura giuridica ed attività dell'Ente.

ASPECON è un Azienda Speciale, quindi rientrante, anche ai fini degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, nella categoria degli Enti Pubblici Economici.

In quanto tale opera sotto il controllo del Comune di Concorezzo, che, mediante delibera del Sindaco, ne nomina il Consiglio di Amministrazione (composto da 3 membri, compreso il Presidente) ed il Revisore Unico.

L'attività di ASPECON consiste nella gestione della farmacia comunale di Concorezzo, oltre che di un Centro medico (per una descrizione più dettagliata dei servizi si rinvia al sito aziendale www.aspecon.it).

5. Struttura organizzativa: funzioni, ruoli, poteri, rappresentanza legale dell'Ente, quantità e qualità del personale.

La rappresentanza legale di ASPECON spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente è la figura apicale chiamata anche a garantire i rapporti istituzionali tra l'Azienda Speciale e il Comune di Concorezzo, negli organi del Sindaco e del Consiglio comunale.

Il Presidente garantisce altresì la corretta informazione ai cittadini e agli utenti in ordine alle attività e ai servizi gestiti da ASPECON.

Il Presidente sovrintende al buon funzionamento dell'Azienda e vigila sull'esecuzione delle delibere del Consiglio di Amministrazione; firma la corrispondenza proveniente dal Consiglio di Amministrazione e può adottare d'urgenza -salvo ratifica- i provvedimenti di competenza del Consiglio d'Amministrazione.

Il Presidente può delegare per iscritto, previa informazione al Comune di Concorezzo, nella persona del Sindaco, proprie specifiche competenze a singoli Consiglieri d'Amministrazione; tali deleghe sono sempre revocabili.

È prevista altresì la figura del Vicepresidente, chiamata a sostituire il Presidente in caso di assenza o impedimento.

Le funzioni gestionali spettano al Consiglio di Amministrazione (composto da 3 membri compresi il Presidente ed il Vicepresidente), che attua altresì gli indirizzi e le direttive del Consiglio comunale di Concorezzo.

Le funzioni gestionali sono svolte altresì dal Direttore Generale, nominato dal Consiglio d'Amministrazione, che è titolare dell'attività tecnica, economica ed amministrativa dell'Azienda.

In particolare, il Direttore Generale svolge un ruolo propulsivo, consultivo ed attuativo del Consiglio di Amministrazione, dovendo perseguire gli obiettivi posti dall'organo amministrativo.

In particolare, al Direttore Generale competono le seguenti funzioni:

- dirige il personale, per quanto concerne le modalità organizzative dell'Azienda, la cura delle relazioni sindacali, l'attuazione dei contratti collettivi nazionali ed integrativi aziendali, l'adozione di misure disciplinari, salve le eventuali sanzioni di sospensione o di licenziamento che competono al Consiglio d'Amministrazione;
- provvede, nei limiti previsti dal regolamento in materia adottato dal Consiglio comunale di Concorezzo, agli appalti e alle forniture di cui necessita l'Azienda per la sua attività ordinaria;
- firma la corrispondenza e gli atti che non siano di stretta competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- firma gli ordinativi di incasso e di pagamento;
- è responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, della privacy e dell'igiene dei prodotti alimentari;
- è responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Le funzioni di controllo contabile spettano al Revisore Unico.

ASPECON, attualmente dispone di n. 7 dipendenti

n.1 direttore di azienda, con funzioni amministrative

n. 1 direttore di farmacia

n. 3 farmacisti collaboratori

n. 1 commessa

n. 1 amministrativo

Ai dipendenti di ASPECON si applica il CCNL di Assofarm.

Per lo svolgimento dei servizi del Centro medico, comprensivo anche dei servizi infermieristici, ASPECON si avvale di 2 infermieri liberi professionisti.

Capitolo III - INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

1. Considerazioni preliminari.

Attraverso il sistema di “gestione del rischio” di corruzione si pongono in essere una serie di attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l’operato dell’ente e ridurre la probabilità che l’evento corruttivo si verifichi.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ha elaborato una strategia finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

1. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Partendo dalla considerazione che gli strumenti previsti dalla normativa anticorruzione richiedono un impegno costante anche in termini di comprensione effettiva della loro portata da parte delle amministrazioni per produrre gli effetti sperati, l’ANAC, nei diversi PNA ad oggi adottati, ribadisce che le misure di prevenzione della corruzione devono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili, che siano inoltre individuati i soggetti attuatori, le modalità di attuazione di monitoraggio e i relativi termini.

Anche ASPECON ha improntato il proprio strumento nel perseguimento degli stessi obiettivi, andando ad individuare le azioni che si intende porre in essere per il loro raggiungimento.

2. Aree di rischio.

Attraverso l’individuazione delle aree di rischio si fanno emergere le attività dell’ente che devono essere presidiate più delle altre, mediante l’implementazione di misure di prevenzione.

L’individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica dell’impatto dell’eventuale fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell’ente.

Il P.N.A. ha fornito due definizioni utili, al fine di effettuare la mappatura dei processi posti in essere dalla Pubblica Amministrazione:

- Per “*rischio*” si intende l’effetto dell’incertezza sul corretto perseguimento dell’interesse pubblico e, quindi, sull’obiettivo istituzionale dell’ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.
- Per “*evento*” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’ente.

La Legge n. 190/2012 aveva già individuato delle particolari aree di rischio, comuni a tutte le amministrazioni.

Successivamente con la Determinazione ANAC 12/2015 le aree di rischio “*obbligatorie*” sono state maggiormente specificate ed ampliate, divenendo aree generali del rischio.

Rispetto alle tipologie individuate in astratto dalle delibere ANAC, si veda in particolare la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, il presente Piano individua come aree di rischio proprie dell’attività di ASPECON le categorie indicate nei prossimi sottocapitoli, per le quali si procederà ad una ponderazione del rischio alla luce delle misure preventive già in essere, salvo valutare l’opportunità e/o necessità di adottare ulteriori misure ad oggi mancanti, con eventuale indicazione anche della tempistica di adozione.

3. Analisi organizzativa e indicatori delle aree di rischio.

L’aggiornamento al PNA ha introdotto la necessità che per ogni area di rischio in esame, l’ente provveda ad un’autoanalisi organizzativa che consenta all’amministrazione di “fotografare” lo stato del servizio, al fine di individuarne criticità e punti di forza, in funzione della pianificazione delle conseguenti misure di intervento.

L’utilizzo di indicatori permette di fornire un quadro informativo semplificato, ma allo stesso tempo efficace delle dinamiche dei processi delle aree di rischio, consentendo di studiare e implementare misure specifiche di intervento o prevenzione dei rischi di corruzione.

La progettazione di indicatori significativi comporta un lavoro di analisi approfondito e condiviso con la struttura organizzativa al fine di costruirne il sistema informativo e pertanto ciò comporta un impatto sull’attività dell’ente.

Inoltre, gli indicatori dovrebbero essere condivisi anche con gli stakeholder esterni, al fine di capire se le informazioni raccolte, sono in grado di assolvere alla loro esigenza informativa.

4. La mappatura delle aree di rischio.

All’interno delle Aree di rischio individuate, previa descrizione del contesto normativo di riferimento (legislativo, statutario, regolamento aziendale interno) sono stati mappati i processi e procedimenti che l’ente pone in essere e, per ognuno di questi, sono stati ipotizzati i possibili eventi di corruzione.

L’identificazione degli eventi di corruzione è consistita nella ricerca, individuazione e descrizione dei comportamenti illeciti che potrebbero manifestarsi nei processi aziendali.

L’evento di corruzione presuppone che i comportamenti:

- siano messi in atto consapevolmente da un soggetto interno all’Azienda;
- comportino un uso distorto delle risorse, delle regole e dei procedimenti dell’Azienda;
- siano finalizzati a favorire gli interessi privati a discapito degli interessi pubblici.

Una volta individuati gli eventi si è proceduto all’analisi del rischio e alla determinazione del livello di rischio.

Il livello di rischio è un valore numerico che “misura” gli eventi di corruzione in base alla loro probabilità e sulla base dell’impatto delle loro conseguenze sull’organizzazione: agli eventi più probabili, e che potrebbero avere un impatto più grave sul Comune, è stato associato un livello di rischio più elevato.

La probabilità di un evento di corruzione dipende da 6 fattori di tipo organizzativo, che ricorrono nel processo in cui l’evento di corruzione potrebbe aver luogo:

- la discrezionalità;
- la rilevanza esterna;
- la complessità;
- il valore economico;
- la frazionabilità;
- l’efficacia dei controlli.

Il P.N.A. individua quindi 4 modalità di impatto, attraverso cui determinare l’importanza (o gravità) dell’impatto di un evento di corruzione:

- **impatto organizzativo** (si tratta di un impatto di tipo “quantitativo”, perché dipende dal numero di persone che potrebbero attuare l’evento corruttivo all’interno dell’ente);
- **impatto economico** (che è maggiore nel caso in cui all’interno dell’amministrazione si siano già verificati eventi di corruzione);
- **impatto reputazionale** (che è influenzato dal modo in cui le notizie, su precedenti casi di corruzione, sono state fornite all’opinione pubblica dai giornali);
- **impatto organizzativo**, economico e sull’immagine (che è “qualitativo” e cresce in relazione al “peso organizzativo” dei soggetti che potrebbero attuare l’evento corruttivo all’interno dell’ente).

A ciascun fattore, di probabilità e di impatto, è associata una domanda con un set di risposte predeterminate. A ciascuna risposta è associato un punteggio (da 1 a 5), che consente di convertire ciascun fattore in un valore numerico.

Conoscendo la probabilità di un evento di corruzione e la gravità del suo impatto, è possibile determinarne il livello di rischio.

Gli aggettivi “trascurabile”, “medio-basso”, “rilevante” e “critico” (mutuati dalla valutazione del rischio per la sicurezza dei lavoratori) descrivono non solo quanto il rischio è elevato, ma anche il modo in cui le due “dimensioni fondamentali del rischio” (probabilità e impatto) interagiscono e si combinano, determinando il livello di rischio.

5. Misure specifiche per il trattamento del rischio di corruzione

Le misure di trattamento previste sono riconducibili ai seguenti filoni di intervento:

- misure di programmazione
- misure di regolamentazione
- misure di controllo
- misure di trasparenza
- misure di definizione di standard di comportamento
- misure di rotazione

Qualora la pesatura del rischio di corruzione dia un valore numerico corrispondente alle categorie “trascurabile” o “medio – basso”, non si ritiene necessario prevedere la corrispondente misura di prevenzione del rischio.

Tuttavia, qualora alcuni processi, se pure con un peso di rischio inferiore alla soglia della rilevanza, siano ritenuti per l’ente significativi, al fine del contesto specifico in cui sono attuati, vengono in ogni caso previsti, insieme al corrispondente possibile evento corruttivo, anche le misure di prevenzione del rischio, la loro tipologia ed il soggetto responsabile al trattamento, in modo da essere equiparati ai processi a rischio di corruzione con un peso pari alla categoria “rilevante”.

Capitolo IV - ANALISI DI AREE SPECIFICHE DI RISCHIO

1. Selezione e gestione del personale, conferimento di incarichi di lavoro autonomo e consulenze (analisi del processo organizzativo interno).

Al fine della ponderazione del rischio in tale area, si segnalano le misure preventive già in essere, adottate dall’Azienda, in termini di prassi e procedure previste da norme statutarie e regolamentari interne, che rendono “*medio-basso*” il livello del rischio corruttivo o di cattiva amministrazione.

A tale riguardo è bene precisare il quadro normativo di riferimento, con particolare riguardo alla materia dei criteri di selezione e di reclutamento del personale dipendente, a cui si conformano le norme aziendali interne, statutarie e regolamentari.

Per focalizzare bene la questione, occorre preliminarmente partire dal principio, per il quale le Aziende Speciali, sebbene non siano riconducibili alla categoria delle Pubbliche Amministrazioni in senso stretto, in quanto enti pubblici economici (cfr. art. 1, comma 2, del decreto legislativo 165 del 2001), sono tuttavia assimilabili alle Società a totale partecipazione pubblica, in quanto enti strumentali al Comune di riferimento.

Secondo consolidata giurisprudenza, infatti, le Aziende Speciali, al pari delle Società cosiddette in house, possono essere considerate come degli enti che rappresentano delle vere e proprie articolazioni della Pubblica Amministrazione (cfr. sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, n. 26823 del 2013).

Pertanto, sotto il profilo della natura delle procedure selettive per l'assunzione dei dipendenti, le Aziende Speciali, al pari delle Società a totale partecipazione pubblica, sono tenute a rispettare il principio dell'evidenza pubblica (cfr. sentenza del Consiglio di Stato n. 820 del 2014).

Più nello specifico, in materia di reclutamento del personale, l'Azienda è soggetta ai medesimi obblighi di selezione pubblica del personale, nel rispetto dei principi generali previsti dall'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", cui sono tenute anche le Società in controllo pubblico, ai sensi dell'art.18 del DL 112/2008 (convertito in Legge 133/2008), ed ora ai sensi dell'art. 19 del decreto legislativo 175/2016

Al fine della ponderazione del rischio in tale area, si segnalano le misure preventive già in essere, adottate dall'Azienda, in termini di prassi e procedure previste da norme statutarie e regolamentari interne, che rendono basso il livello del rischio corruttivo o di cattiva amministrazione.

In particolare, come già segnalato anche nel Piano dell'anno precedente, è stato adottato da parte del CDA, su proposta del RPC, apposito regolamento aziendale interno, pubblicato sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente, al fine di migliorare ed aggiornare, o criteri di selezione del personale precedentemente disciplinati da regolamento aziendale risalente al 18.11.2002.

Lo Statuto affida la direzione del personale al Direttore Generale, ma evita anche in questo caso un eccessivo accentramento di potere, stabilendo in materia di sanzioni disciplinari, che il

provvedimento più gravoso per il lavoratore (il licenziamento) sia adottato dal CDA su proposta del Direttore Generale.

A garanzia della regolarità delle procedure disciplinari, oltre ai riferimenti legislativi e contrattuali (CCNL Assofarm), si segnalano le norme contenute nel già richiamato regolamento interno del personale.

La contrattazione collettiva di riferimento è il CCNL Assofarm, federazione nazionale degli enti gestori di farmacie comunali, cui è iscritta ASPECON.

Eventuali premi incentivanti sono concordati con le associazioni sindacali nelle trattative di secondo livello e sono comunque sottoposti all'approvazione del CDA.

Al fine di garantire imparzialità nella scelta di consulenti, sono previsti, nell'ambito del Regolamento aziendale degli Uffici (art. 7), approvato dal CDA con delibera del 23.09.2002, i casi ed i criteri di affidamento dei servizi di consulenza e di assistenza (in materia legale, di contabilità, amministrazione e bilancio, di personale, di servizi statistici).

Descrizione più dettagliata

Tipo di evento a rischio: Acquisizione del personale

Eventi di corruzione o di cattiva amministrazione ipotizzabili:

scelta di personale dipendente non confacente ai bisogni dell'azienda o privo dei requisiti professionali adeguati, o selezionato comunque in modo non trasparente ed imparziale.

Misura preventiva già in essere: criteri di selezione e di reclutamento rispettosi dei principi contemplati dall'art. 35, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001.

Livello del rischio: Medio basso

Tipo di evento a rischio: Conferimento incarichi lavoro autonomo e di consulenze

Eventi di corruzione o di cattiva amministrazione ipotizzabili:

scelta di professionisti o consulenti privi dei requisiti professionali adeguati, o selezionati comunque in modo non trasparente ed imparziale.

Misura preventiva già in essere: Verifica dei requisiti dei candidati e controllo della veridicità delle dichiarazioni rese, verifica delle qualità delle prestazioni professionali, rispetto dei criteri selettivi previsti dal regolamento aziendale interno pubblicati sul sito web aziendale.

Livello del rischio: Medio basso

2. Appalti e contratti.

In quanto Azienda Speciale, ASPECON è tenuta ad applicare la disciplina prevista nel Codice dei contratti pubblici.

Ai fini della redazione del presente piano, occorre sottolineare che l'attività più significativa per ASPECON, ed in genere per tutte le Aziende Speciali che gestiscono farmacie comunali è la gara ad evidenza pubblica per la selezione dei distributori intermedi di farmaci e parafarmaci, che si svolge con cadenza biennale, al termine della scadenza dei contratti stipulati con i fornitori selezionati.

Date le proprie piccole dimensioni, ASPECON, al pari di altre Aziende speciali della Lombardia, anche nell'ottica di fare sistema, delega le funzioni organizzative della gara aperta a rilevanza europea, per la selezione dei distributori intermedi, a Confservizi Cispel Lombardia, federazione cui è iscritta a livello regionale, salvo risersarsi, quale stazione appaltante, ogni decisione in merito all'assegnazione definitiva dell'appalto di fornitura di beni.

Onde mantenere basso il livello del rischio corruttivo o di cattiva amministrazione, la prassi seguita da ASPECON è quella di non concentrare tutti i poteri relativi alla suddetta selezione in capo ad una sola figura.

La parte organizzativa della gara in parola spetta alla Federazione regionale Confservizi Cispel, la parte decisionale (assegnazione definitiva della fornitura sulla base dell'esito della gara) spetta al CDA di ASPECON, che si avvale della consulenza tecnica del Direttore Generale.

La mancanza di precedenti giudiziari, il rispetto delle procedure ad evidenza pubblica dettate dal Codice dei Contratti Pubblici, nonché dai principi richiamati dall'art. 44 dello Statuto Aziendale, il supporto organizzativo fornito dalla federazione regionale (Confservizi/Cispel Lombardia), in cui sono riunite le aziende e le società che gestiscono farmacie comunali, la distinzione della funzione di indirizzo del CDA e della funzione tecnica del Direttore generale, sono tutti elementi che concorrono a far ritenere ad oggi basso il livello del rischio corruttivo o di cattiva amministrazione nella scelta del distributore intermedio.

Tuttavia, come misura preventiva, ai fini di garantire un ulteriore abbassamento del rischio, è stato adottato, nel 2017, da parte del CDA, su proposta del RPC apposito regolamento aziendale interno di disciplina dei contratti pubblici, anche alla luce delle novità introdotte dal nuovo Codice Appalti., che possa assicurare un ulteriore dettaglio alla disciplina legislativa di riferimento e ai principi richiamati dall'art. 44 dello Statuto Aziendale.

Descrizione più dettagliata

Tipo di evento a rischio: Selezioni grossisti per acquisto di farmaci e parafarmaci e servizi connessi per importi superiori ad euro 200.000,00.

Misura preventiva già in essere: Gara europea a procedura aperta, tramite Confservizi Cispel Lombardia, che prepara il bando di gara europea. Prassi questa seguita da molte altre aziende speciali analoghe della Lombardia.

Livello del rischio: al momento trascurabile poiché, lo strumento della Gara Europea a procedura aperta presenta numerosi vantaggi anche in termini di promozione della concorrenza nel mercato perché spinge le imprese a contenere i prezzi dei prodotti, allineandoli quanto più possibile al prezzo di riferimento

Tipo di evento a rischio: appalti di importo inferiore a 40.000 euro (servizi e forniture) o inferiore ad euro 150.000 (lavori) per i quali ASPECON può procedere autonomamente come stazione appaltante, potendo altresì ricorrere alla procedura dell'affidamento diretto e/o della procedura negoziata senza previo bando di gara.

Eventi corruttivi o di cattiva amministrazione ipotizzabili: scelte degli operatori economici non adeguate sotto il profilo del rapporto fra qualità/economicità della prestazione.

Misura preventiva già in essere: regolamenti aziendali interni nel rispetto del Codice Appalti.

Livello del rischio: medio basso

Ulteriori misure: non vi sono nuove misure di regolazione da adottare, ma misure di controllo da parte del CDA e del DG che le nuove prassi predisposte dal regolamento aziendale vengano applicate scrupolosamente.

A tale riguardo si sottolineano in particolare le seguenti misure:

- a) in caso di affidamento diretto, si osserva la prassi del confronto fra almeno 2 preventivi (art. 8, comma 2, regolamento interno)
- b) in caso di affidamento dell'appalto ad un contraente uscente si prevede che, nel rispetto del principio di rotazione, la relativa determinazione del DG (sottoposta al controllo del CDA) richiede un surplus dal punto di vista degli oneri motivazionali in ossequio alle previsioni dell'art.8, comma 3, del regolamento interno;
- c) resta in ogni caso ferma anche la facoltà per ASPECON di utilizzare gli strumenti di negoziazione ed acquisto telematici previsti dalle vigenti disposizioni di legge,
- d) ASPECON può individuare gli Operatori Economici selezionandoli da elenchi costituiti ad hoc, secondo le modalità previste dall'art. 36, comma 7, del Codice Appalti (art. 13, comma 1, regolamento interno).
- e) la ripartizione dei compiti prevista dal regolamento interno garantisce al CDA una funzione di controllo ed indirizzo sull'operato del DG e del RUP.

Tipo di evento a rischio: appalti di importi superiori alle soglie (40.000 euro per servizi e forniture 150.000 per lavori) che non consentono ad ASPECON di procedere autonomamente come stazione appaltante.

Eventi corruttivi o di cattiva amministrazione ipotizzabili: scelte degli operatori economici non adeguate sotto il profilo del rapporto fra qualità/economicità della prestazione.

Misura preventiva già in essere: rispetto Codice Appalti ed individuazione di Stazioni appaltanti e centrali di committenza qualificate.

Livello del rischio: medio basso.

Ulteriori misure: predisposizione dei bandi di gara da parte degli organi tecnico amministrativi di ASPECON con il supporto degli Uffici tecnici comunali di Concorezzo, nel rispetto delle misure preventive anticorruzione previste dal PTPC del Comune (a cui ci si richiama integralmente).

3. Gestione del patrimonio.

Tipo di evento a rischio: Gestione del Magazzino.

Misura preventiva già in essere: Controllo quotidiano su carico merce con verifica della presenza reale dei prodotti.

Livello del rischio: trascurabile.

Tipo di evento a rischio: Gestione della cassa.

Misura preventiva già in essere: Controllo della cassa giornaliero affidato al Direttore di Farmacia.

Livello del rischio: trascurabile.

Capitolo IV - MISURE GENERALI PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

1. Codici di comportamento

Il Codice di Comportamento, approvato nell'ambito del PTPC 2016-2018, definisce i valori e i principi di comportamento, che devono essere adottati e rispettati non solo dai dipendenti dell'Azienda, ma anche dai collaboratori e dai consulenti dell'ente, dai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché dai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda.

Il Codice definisce anche le sanzioni, a carico dei soggetti che violano i valori e i principi di comportamento dell'ente. Si tratta di una misura che consente di sanzionare i comportamenti scorretti, quando ancora non hanno rilevanza penale.

Vengono disciplinati in particolare i comportamenti da tenere da parte dei dipendenti tesi ad evitare l'insorgere di conflitti di interessi ed episodi di corruzione.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice rientra tra le fattispecie dei comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, quindi, soggette al procedimento disciplinare, che come noto la legge 150/2009 ha reso obbligatorio.

Il mancato rispetto assume altresì rilievo ai fini della valutazione delle prestazioni e relativi risultati conseguiti dai dipendenti e/o Responsabili di Posizione Organizzativa.

La violazione del Codice da parte di soggetti esterni all'amministrazione rientra tra le cause di risoluzione dei contratti con essi stipulati

Da quando è stato approvato ad oggi, non sono state riscontrate violazioni ed il Codice appare funzionale alla realtà aziendale di cui si verte.

Richiamato tutto quanto già illustrato nella parte introduttive del presente atto, relativamente alle linee guida 2020 sui codici di comportamento si ricorda che il lavoro necessario per la formazione del Codice di comportamento, pur strettamente connesso, è ben distinto da quello necessario per la formazione del PTPC.

Le amministrazioni pertanto (e fra esse ASPECON) possono procedere alla adozione del nuovo PTPC 2021-2023 senza dover contestualmente lavorare al nuovo Codice di comportamento.

Considerata, però, la stretta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, il RPCT dell'Azienda nella individuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel presente Piano ha tenuto conto delle possibili ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento, in modo tale da disporre di materiali di studio e di approfondimento che si potranno rilevare utili in sede di futuro aggiornamento del Codice di comportamento che verrà appositamente elaborato ed adottato sulla base delle indicazioni e chiarimenti fornite dalle Linee Guida ANAC del febbraio 2020.

2. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (Whistleblower).

L'art. 1 comma 51 della legge 190/2012 e della Determinazione ANAC n. 6 /2015 riconducono espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge

Nello specifico, il PNA prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di cui all'art. 54-bis del predetto decreto.

Per quel che riguarda i soggetti direttamente tutelati, l'art. 54-bis, così come modificato e novellato dalla recente L.179 del 30.11.2017, si riferisce specificamente a dipendenti pubblici che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.” (comma 1 art 54bis così come novellato).

A tal fine, il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la segretezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Naturalmente tale garanzia presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.

Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «*dipendente pubblico che segnala illeciti*», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile.

Tuttavia “... *l'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive” (commi 3 e 4 dell’art 54 bis così come novellato).

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo

- ❖ l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice),
- ❖ ma anche le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e soprattutto nell’attuale PNA, volto a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “*in ragione del rapporto di lavoro*” e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un’altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un’amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l’amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all’amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest’ultima stabilite, o all’A.N.AC.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell’interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella

segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Per contro ai sensi della più stringente disciplina dell'art 3 della L.179/ 2017, qualora il fatto sia circostanziato, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'amministrazione, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Il Ruolo del RPTC.

La nuova legge 179/2017 espressamente cita all'art 1 comma 1, che *“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”*.

La norma esplicitamente indica che, qualora il segnalante non effettui una denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'A.N.AC., *“riferisca al proprio responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza”*.

Il RPC è, dunque, da considerare uno dei soggetti funzionalmente competenti a conoscere di eventuali fatti illeciti segnalati.

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, l'A.N.AC. ritiene che il flusso di gestione delle segnalazioni debba avviarsi con l'invio della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Egli è, dunque, da considerare anche il soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione, pena, peraltro, l'attivazione di specifiche forme di responsabilità nei suoi confronti.

Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'A.N.AC.

Procedure.

Al fine di predisporre adeguate tutele anche nei confronti dei dipendenti che dovessero segnalare al RPC condotte o prassi non idonee a garantire l'Azienda dal rischio corruttivo o di attività di cattiva amministrazione, si prevede la seguente procedura di segnalazione, che vale quale ulteriore misura preventiva, che entrerà in funzione con l'approvazione del presente Piano.

Il segnalante invia al RPC una segnalazione relativa a fatti di cattiva amministrazione, compilando un modulo reso disponibile da ASPECON sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione", nel quale sono specificate altresì le modalità di compilazione e di invio.

Il modulo deve garantire la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPC deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al RPC.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPC, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC.

Il RPC prende in carico la segnalazione per le valutazioni del caso.

Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPC, sulla base di una istruttoria relativa alla verifica dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, il RPC valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: CDA, per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari previsti dallo Statuto, ove la condotta censurabile riguardi un dipendente, salvo avviare egli stesso, quale Direttore generale, quei procedimenti disciplinari che ricadono sotto la sua diretta competenza (sanzioni ex CCNL inferiori alla sospensione e al licenziamento); Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC.

La valutazione del RPC dovrà concludersi entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Il RPC rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

Il processo sommariamente descritto può essere in tutto o in parte automatizzato. Se l'amministrazione non ha automatizzato, essa può utilizzare canali e tecniche tradizionali, ad esempio inserendo la documentazione cartacea in doppia busta chiusa inviata all'ufficio protocollo, che la trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione. Diversamente, nel caso in cui l'amministrazione abbia informatizzato il processo, può essere previsto l'accreditamento del segnalante su una piattaforma informatica ove è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni. In questo caso i dati relativi all'identità del segnalante vengono crittografati ed egli riceve dal sistema un codice che consente l'accesso al sistema stesso al fine di effettuare la segnalazione. Anche il contenuto della segnalazione viene crittografato e inviato a chi, all'interno dell'amministrazione, svolge l'istruttoria. Quanto detto può essere esteso a tutte le fasi del processo descritto.

In ogni caso, tenuto conto della rilevanza e della delicatezza della materia, si ritiene opportuno che, prima dell'adozione definitiva delle proprie misure in attuazione dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, le singole amministrazioni prevedano forme di coinvolgimento degli attori, in particolare del personale dipendente, nel processo di elaborazione dei sistemi e/o delle misure di tutela. Ciò permette non solo di risolvere eventuali problematiche che dovessero essere segnalate, ma contribuisce anche a rendere consapevoli i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza dello strumento, riducendo le resistenze alla denuncia degli illeciti e promuovendo la diffusione della cultura della legalità e dell'etica pubblica.

Inoltre, al fine di sensibilizzare i dipendenti, il RPC invia a tutto il personale con cadenza periodica almeno annuale una comunicazione specifica in cui sono illustrate la finalità dell'istituto del "*whistleblowing*" e la procedura per il suo utilizzo.

Si ribadisce in ogni caso la rigorosa applicazione del diritto alla difesa del soggetto coinvolto nelle segnalazioni, anche in riferimento a quanto stabilito dall'art. 54 bis del D.lgs.165/2001.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Anche in seguito alla chiusura dell'istruttoria, i processi svolti ed i dati ricavati, attraverso le segnalazioni e le documentazioni raccolte, potranno comunque fornire importanti informazioni di tipo generale (ad esempio sulle tipologie di violazioni) dalle quali desumere elementi per

l'identificazione delle aree critiche sulle quali intervenire in termini di miglioramento della qualità e dell'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione.

Tali informazioni saranno quindi utilizzate, per aggiornare o integrare la mappa dei rischi del Piano di prevenzione della corruzione, il Codice di comportamento e/o il Codice etico, nonché per prevedere nuovi o diversi strumenti di risposta.

Ad oggi non si sono verificate segnalazioni.

3. Rotazione o misure alternative.

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle Aziende Speciali, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa.

Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

In considerazione delle piccole dimensioni di ASPECON, non è possibile adottare la misura della rotazione, ma quella alternativa alla rotazione, 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.

A tale riguardo si ritiene che le norme statutarie e regolamentari aziendali in essere prevedano già una sufficiente e congrua suddivisione di ruoli e competenze, tale da non richiedere al momento l'adozione o la previsione di ulteriori misure preventive.

4. Adozione del MOG 231 e nomina ODV.

Sulla base dell'ordinamento vigente, e delle oramai consolidate linee guida dell'ANAC, le Amministrazioni controllanti, nel caso di un'Azienda Speciale, il Comune, sono tenute a verificare che le loro società in controllo pubblico, cui vengono equiparate le Aziende Speciali, adottino un

modello di organizzazione e di gestione, ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001, finalizzato alla prevenzione di una serie di reati presupposto (quindi non solo del reato di corruzione).

In questo contesto il MOG 231 costituisce parte integrante del PTPC aziendale triennale.

Infatti l'Ente in questione, in caso di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal decreto legislativo 231 e successive modifiche ed integrazioni, da parte di un organismo apicale o da un dipendente a vantaggio o nell'interesse dell'Ente stesso, ha l'onere probatorio di dimostrare nel giudizio penale, se non vuole incorrere nelle sanzioni accessorie previste dalla legge (sia di tipo pecuniario che di tipo amministrativo, sotto il profilo della sospensione o della cessazione dell'attività, a seconda della gravità del reato) di aver adottato un MOG preventivo idoneo.

Soltanto a fronte di tale prova, infatti, l'organo giudicante può ipotizzare che il reato sia stato posto in essere nell'elusione fraudolenta delle regole e delle prassi/procedure previste nel modello stesso (che dovrà essere deliberato nel caso di una Società pubblica o di un'Azienda Speciale dal relativo Consiglio di Amministrazione).

Elemento centrale di questo modello è la nomina di un ODV (monocratico o collegiale a seconda delle dimensioni dell'Ente) con responsabilità di vigilare sulla attuazione del modello e di verificarne l'adeguatezza.

Per delineare una idea guida schematica dei contenuti fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di comprendere come esso si integra al PTPC aziendale, occorre evidenziare che tale Modello, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/01, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Tra le attività correlate alla predisposizione del Modello 231 è prevista l'attività di formazione inerente il suddetto modello ed i suoi allegati.

Sulla base di questi principi ispiratori l'Azienda con delibera CDA del 27 settembre 2018 ha adottato apposito MOG 231, che costituisce parte integrante del presente Piano, e ha nominato quale ODV, l'Avv. Luigi Lia.

Per quanto concerne i rapporti tra RPCT e ODV si rimanda a quanto già illustrato nel Capitolo I paragrafo 2 dedicato alla figura e ai compiti del RPCT

Capitolo V - CAUSE DI INCOMPATIBILITA' E INCONFERIBILITA' DEGLI INCARICHI.

L'inesistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità a ricoprire incarichi presso l'Azienda Speciale è attestata mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente.

Le misure da adottare in questo ambito sono le seguenti:

- a) negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi debbono essere inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento e le cause di incompatibilità e le conseguenze della loro mancata segnalazione;
- b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e d'incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico, che deve dare atto dell'avvenuta dichiarazione;
- c) la dichiarazione relativa all'insussistenza di cause d'incompatibilità va rinnovata annualmente e qualora le situazioni d'incompatibilità si presentano nel corso del rapporto, esse vanno immediatamente comunicate.
- d) Oltre alla dichiarazione occorre che gli interessati a partecipare a nomine relative al conferimento di incarichi presso l'Azienda Speciale presentino apposito curriculum vitae attestante le attività professionali svolte, gli altri incarichi attualmente in essere o cessati, ricevuti presso altri enti, anche privati/società/soggetti giuridici/associazioni/fondazioni etc.

A tali fini, ASPECON, nella persona del RPC, e con la collaborazione del CDA, adotta le misure necessarie ad assicurare che:

- a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società,

sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Al RPC, individuato dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013 come il soggetto tenuto a far rispettare in prima battuta le disposizioni del decreto medesimo, è assegnato il compito di contestare la situazione di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Qualora, quindi, il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del D.Lgs. n. 39 o di una situazione di incompatibilità, deve avviare un procedimento di accertamento. Nel caso di una violazione delle norme sulle inconferibilità la contestazione della possibile violazione va fatto nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Detta contestazione costituisce solo l'atto iniziale di una attività che può essere ordinariamente svolta esclusivamente dal Responsabile e che comprende due distinti accertamenti: uno, di tipo oggettivo relativo alla violazione delle disposizioni sulle inconferibilità; un secondo, successivo al primo, destinato, in caso di sussistenza della inconferibilità, a valutare l'elemento psicologico di colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del decreto.

Accertata, quindi, la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico, il RPC dichiara la nullità della nomina e procede alla verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, dei soggetti che all'atto della nomina componevano l'organo che ha conferito l'incarico, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013.

Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.

Il suddetto procedimento deve svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio affinché possa garantirsi la partecipazione degli interessati. L'atto di contestazione, da portare a conoscenza anche dei soggetti che hanno conferito l'incarico, oltre a contenere una brevissima indicazione del fatto, della nomina ritenuta inconferibile e della norma che si assume violata, contiene anche l'invito a presentare memorie a discolta, in un termine congruo, tale da consentire, comunque, l'esercizio del diritto di difesa (tendenzialmente non inferiore a cinque giorni).

Nel differente caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 del decreto legislativo 39/2013, prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o

autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPC, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Ciò comporta, per il RPCT, il dovere di avviare un solo procedimento, quello di accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità.

Una volta accertata la sussistenza di una situazione di incompatibilità, il RPC contesta all'interessato l'accertamento compiuto.

Dalla data della contestazione decorrono i 15 giorni, che impongono, in assenza di una opzione da parte dell'interessato, l'adozione di un atto, da parte dell'organo che ha conferito l'incarico, con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico. Tale atto viene adottato su proposta del RPC.

In questo caso l'accertamento è di tipo oggettivo: basta accertare la sussistenza di una causa di incompatibilità.

Ulteriori considerazioni a tutela dell'autonomia del RPCT nello svolgimento del ruolo di controllo sulla conferibilità e compatibilità degli incarichi.

Di norma il RPCT è un dirigente dell'ente (nella fattispecie il RPCT è il Direttore Generale dell'Azienda Speciale).

È evidente, perciò, che il RPCT non sempre gode di effettiva autonomia nei confronti dell'organo di indirizzo dell'ente stesso.

Nella fattispecie il RPCT è soggetto agli indirizzi del CDA aziendale. Non solo: nomine rilevanti, a cominciare da quelle relative al Presidente e ai componenti del CDA, e all'organo di revisione contabile dipendono dall'Ente controllante, ossia dall'Amministrazione controllante, nell'organo del Sindaco, in virtù di quanto previsto dalle norme statutarie (si veda apposito paragrafo dedicato all'analisi del contesto interno).

Tanto premesso e considerato, il presente Piano, al fine di garantire l'esercizio efficace da parte del RPCT della funzione di controllo e di accertamento sui requisiti di conferibilità e compatibilità degli incarichi, si richiama integralmente alle previsioni contenute nella Delibera ANAC n. 67 del 2015, dove è chiarito che l'ANAC, nell'esercizio del potere di vigilanza sull'attività svolta dal RPCT, si riserva di verificare non solo che l'esercizio del potere sanzionatorio avvenga nel rigoroso rispetto delle norme, ma anche che sia garantita al responsabile la massima autonomia e indipendenza e che lo stesso non sia sottoposto ad atti diretti e/o indiretti di influenza e/o ritorsivi, e ciò in attuazione dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento dell'attività amministrativa.

Capitolo VI - ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI.

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) del comma 42 dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, prevede che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, [...] non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Questa norma crea una limitazione alla libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del suo rapporto con la Pubblica Amministrazione per evitare che l'attività svolta come dipendente pubblico costituisca un'occasione per accordi fraudolenti con imprese o soggetti con cui entra in contatto.

In conseguenza di tale divieto il RPCT assume iniziative per fare in modo che:

- a) nei contratti di assunzione del personale venga inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la Azienda Speciale a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente stesso;
- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) verrà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- d) si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001

Capitolo VII- FORMAZIONE

Entro il triennio 2021-2023, ASPECON valuta la possibilità di organizzare, anche con il supporto dell'Amministrazione comunale di Concorezzo, uno o più corsi di formazione, oltre a quanto già svolto, per i propri dipendenti ed organi amministrativi, dedicato alla conoscenza, all'approfondimento e alla divulgazione dei contenuti del presente PTPC

Capitolo VIII - MONITORAGGIO DEL PTPC

Il RPCT, anche al fine di un costante monitoraggio del presente PTPC svolgere i seguenti compiti:

- a) redige/elabora i relativi aggiornamenti di tale Piano triennale, da sottoporre annualmente entro la data stabilita dall'ANAC all'approvazione del CDA;
- b) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché, propone al CDA modifiche qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, nel caso di intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di ASPECON;
- c) redige e pubblica annualmente, entro il termine stabilito dall'ANAC, sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente i risultati dell'attività svolta;
- d) riferisce sull'attività svolta almeno con periodicità semestrale e in ogni caso quando il CDA lo richieda.

SEZIONE TRASPARENZA 2021-2023

Il programma triennale per la Trasparenza e l'integrità, allegato al Piano Anticorruzione di cui costituisce parte integrante e sostanziale, specifica le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative intraprese.

Relativamente al triennio 2021/2023, l'obiettivo è portare a compimento il lavoro svolto negli anni scorsi e dare attuazione a quanto previsto, ma non realizzato in precedenza, nella consapevolezza che la trasparenza costituisce uno strumento importante per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, oltre ad essere un mezzo di diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico perché favorisce il controllo sociale sull'azione amministrativa e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

TRIENNIO 2021-2023 (PTTI)

1. Premessa

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) costituisce una parte integrante del contenuto minimo del PTPC.

Il Responsabile della trasparenza coincide con il Responsabile della prevenzione della corruzione ed è stato individuato con delibera di CDA di ASPECON del 28/02/2020 nella figura del Direttore Generale rag. Camilla Beretta.

2. Criteri e modalità con i quali deve essere garantita la trasparenza

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito istituzionale di ASPECON e mediante la trasmissione alla ANAC (ove dovuta), ai sensi dell'art.1, c.27 Legge 190 / 2012, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Le informazioni pubblicate sul sito devono essere accessibili, complete, integre e comprensibili.

La sezione "Amministrazione trasparente" deve essere organizzata in sottosezioni appositamente denominate, conformemente agli allegati del Decreto legislativo 33 / 2013, all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati prescritti dalla normativa vigente.

I dati devono essere pubblicati in modo da consentire una facile lettura.

I documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, costituiscono dati di tipo aperto ai sensi dell'art. 68, comma 3 del D. Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale).

3. Procedimento relativo all'accesso civico (art. 5 D. Lgs 33 / 2013).

Disciplina dell'accesso civico generalizzato.

Il nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato costituisce una delle principali novità del decreto legislativo 97/2016, che ha introdotto modifiche al decreto legislativo 33/2013, ossia alla normativa di riferimento in materia di trasparenza.

Occorre quindi preliminarmente considerare, alla luce della suddetta novità legislativa, quale sia la natura giuridica dell'accesso civico generalizzato.

In particolare, l'art. 5 comma 2 del DLGS 33/2013 ha definito una nuova tipologia di accesso civico, che si aggiunge alla figura già prevista dell'accesso semplice. Questa nuova fattispecie è definibile come accesso civico generalizzato, poiché, diversamente da quello semplice, è destinato a dati documenti informazioni in possesso della PA, e degli enti ad essa equiparati, non sottoposti all'obbligo di legge della loro pubblicazione, e diversamente dall'accesso documentale di cui alla legge 241/90 e smi, non è condizionato alla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti.

In sostanza la finalità dell'accesso civico generalizzato è quella di favorire *“forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”* (art. 1 comma 1, “decreto trasparenza”).

Nello specifico il richiamato art. 5, comma 2 prevede che *“chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”*.

L'art. 5 –bis dettaglia le esclusioni e i limiti all'accesso civico generalizzato a tutela:

- degli interessi pubblici inerenti a:

- a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- b) la sicurezza nazionale;
- c) la difesa e le questioni militari;
- d) le relazioni internazionali;
- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;

g) il regolare svolgimento di attività ispettive;

- nonché a tutela di interessi privati quali:

a) la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;

b) la libertà e la segretezza della corrispondenza;

c) gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Questa importante e significativa novità legislativa in materia di trasparenza produce ulteriori riflessi anche nella connessa materia della prevenzione della corruzione.

Peraltro, le Linee guida, definite dall'ANAC con delibera del 28 dicembre 2016, attuative della disciplina in parola, detta anche FOIA (Freedom of Information Act), hanno precisato che nell'ambito soggettivo dell'accesso civico generalizzato rientrano anche gli Enti Pubblici Economici, e dunque le Aziende Speciali.

Per tutte le sopra esposte ragioni, il CDA dell'Azienda su proposta del RPCT ha deciso di adottare apposito regolamento aziendale interno, che disciplina complessivamente, con le dovute distinzioni, sia l'accesso civico semplice sia quello generalizzato, integrando quanto già previsto in materia di accesso documentale dalle norme regolamentari aziendali interne già vigenti.

Il regolamento sull'accesso civico (semplice e generalizzato, unitamente ai rispettivi moduli, è pubblicato sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente e costituisce parte integrante del presente piano, quale ulteriore misura volta a promuovere trasparenza e buona amministrazione.

Ad oggi non si sono verificati casi di richiesta di accesso civico.

4. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione (art. 29 D. Lgs 33 / 2013).

I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale e mantenuti aggiornati.

I dati, le informazioni ed i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla legge.

Scaduti i termini di pubblicazioni sono conservati e resi disponibili nella sezione del sito di archivio.

5. Obblighi di trasparenza cui è tenuta ASPECON.

Per comprendere la portata degli obblighi in materia di trasparenza cui è tenuta ASPECON è opportuna una preventiva riflessione sulla sua natura giuridica.

ASPECON è un'Azienda Speciale. Le Aziende Speciali sono Enti Pubblici Economici: esse, pur svolgendo attività di impresa, sono assimilate, dalle fonti giuridiche richiamate nel presente PTPC, per quanto concerne gli adempimenti in materia di trasparenza, alle Pubbliche Amministrazioni, e perciò in definitiva al Comune controllante, nella fattispecie, si tratta dei medesimi adempimenti cui è tenuto il Comune di Concorezzo

Al fine di osservare puntualmente tali disposizioni è bene che tutti gli adempimenti in materia di trasparenza siano conformi a quanto pone in essere il Comune controllante di riferimento, con particolare riguardo alle modalità di pubblicazione e di accesso ai dati dei propri organi di indirizzo politico, dirigenziali, del bilancio, del proprio personale, dei propri collaboratori e consulenti e dei propri provvedimenti/criteri di selezione del personale (concorsi o regolamenti) e dei collaboratori/consulenti (es. confronti di preventivi), e di selezione dei propri contraenti.

Per procedere agli adempimenti richiesti dalla normativa, ASPECON, nella persona del proprio Responsabile:

- a) istituisce sul proprio sito web www.aspecon.it una sezione denominata "Amministrazione trasparente" nella quale devono essere pubblicati i documenti, le informazioni e i dati previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
- b) assicura l'esercizio dell'accesso civico.

6. Obiettivi generali strategici del presente PTTI.

Obiettivi generali.

A partire dalle esperienze già condotte, sviluppare ulteriormente e diffondere la cultura della legalità ed integrità, anche del personale di ASPECON.

Garantire la massima trasparenza, nelle pubblicazioni della sezione "Amministrazione trasparente", dei dati per cui sia obbligatoria la pubblicazione.

In generale, perseguire ed incrementare la trasparenza e l'efficienza dei contenuti e dei servizi offerti da ASPECON agli utenti ed al territorio.

Specifici obiettivi di trasparenza da conseguire nel triennio

Sviluppare la sezione del sito Amministrazione Trasparente al fine di attivare ed alimentare tutte le sezioni di interesse per ASPECON ed i propri utenti e soggetti interessati, e migliorando i relativi aspetti procedurali.

Operare una riflessione complessiva sulle procedure organizzative di ASPECON, in modo tale che sia garantita, oltre al coerente e sistematico svolgimento delle attività aziendali, la produzione delle informazioni nel dettaglio e nel formato richiesto per la produzione e la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web aziendale.

Attuare la ricognizione e l'utilizzo delle banche dati e degli applicativi, già in uso, al fine di identificare tutte le possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;

Assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione.

Rendicontare i risultati degli obiettivi del PTTI nell'ambito dei successivi aggiornamenti dello stesso PTTI (e così di seguito per gli anni successivi);

A partire dall'attività programmata per il primo anno, proseguire la riflessione sulle procedure organizzative di ASPECON, in modo tale che sia garantita la produzione automatica delle informazioni necessarie al coerente e sistematico svolgimento delle attività aziendali ed alla pubblicazione delle informazioni nel dettaglio e nel formato richiesto nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di ASPECON stessa.

Studiare una successiva implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori (rispetto a quelli obbligatori), previa la loro individuazione, rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo normativo di pubblicazione, con specifico riferimento alla gestione caratteristica di ASPECON.

Migliorare la qualità complessiva del sito Internet, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità, a partire dagli sviluppi già ottenuti.

Implementare meccanismi di rilevazione automatica del livello di soddisfazione degli utenti, degli *stakeholder* esterni ed interni di ASPECON, per meglio focalizzarne i bisogni informativi e tradurre ciò in ulteriori sviluppi del sistema informativo che supporta la trasparenza amministrativa.

7. Elaborazione / adozione/Aggiornamento dei PTTI successivi al presente.

Il PTTI sarà aggiornato dal Responsabile della Trasparenza, con approvazione da parte dell'Organo Amministrativo, ogni anno entro il termine previsto, quale parte integrante del PTPC.

La verifica del rispetto delle prescrizioni del PTTI è effettuata dal Responsabile della Trasparenza che si avvale, a tal fine, della collaborazione del personale di ASPECON.

8. Funzioni specifiche del Responsabile della Trasparenza.

Il Responsabile della Trasparenza:

- coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo;
- a tal fine, promuove e cura il coinvolgimento delle diverse aree organizzative aziendali e si avvale del supporto delle unità organizzative addette alla programmazione, controlli e comunicazione sul web, esercitando la relativa attività di impulso;
- in particolare, si rivolge ai dipendenti che hanno la responsabilità di alimentare le procedure e fornire le informazioni, al fine di ottemperare agli obblighi di pubblicazione ed al fine di attuare il PTTI, per la parte di loro competenza;
- assicura la tempestività di pubblicazione dei dati per l'attuazione del PTTI;
- verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità;
- cura lo sviluppo ed il funzionamento dell'istituto dell'accesso civico.

I dipendenti collaborano alla realizzazione delle iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché di legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

9. Contenuti della sezione Amministrazione trasparente.

Disposizioni generali (Statuto e Regolamenti aziendali interni)

Organizzazione (Organigramma aziendale, Organi dell'Azienda, delibere di incarico, curricula e compensi di amministratori, direttore generale, revisore unico; recapiti aziendali: sede, telefono, fax, mail, pec)

Consulenti e Collaboratori (Dati del Consulente/Collaboratore, tipo di incarico, compenso)

Personale (CCNL Assofarm e CCNL Enti Locali, Contratti integrativi Aziendali)

Bilanci (preventivo e consuntivo)

Bandi di concorso (o di selezione ad evidenza pubblica del personale)

Bandi di Gara e Contratti

Beni Immobili e Gestione patrimonio

Servizi erogati

Altri contenuti (Piano Triennale Prevenzione Corruzione, Modulo di accesso civico, Modulo per la segnalazione degli illeciti)

I dati saranno prodotti sotto la cura e la responsabilità del Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità.

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione devono essere prodotti e inseriti in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

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

10. Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Il Responsabile della Trasparenza verifica lo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel presente Piano con cadenza semestrale, e con trasmissione di specifici report al Consiglio di Amministrazione.

11. Trasparenza e normativa sulla privacy.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

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, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, inoltre, 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») (par. 1, lett. c) 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 (par. 1, lett. d).

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 RGPD).

12. Rapporti tra RPCT e RPD.

Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il RPD sia individuato anch’esso fra soggetti interni, l’Autorità ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l’effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

Eventuali eccezioni possono essere ammesse solo in enti di piccole dimensioni qualora la carenza di personale renda, da un punto di vista organizzativo, non possibile tenere distinte le due funzioni.

In tali casi, le amministrazioni e gli enti, con motivata e specifica determinazione, possono attribuire allo stesso soggetto il ruolo di RPCT e RPD.

In materia di rapporto tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati (RPD), CDA aziendale, attenendosi alle indicazioni contenute nel PNA 2018 richiamate, ASPECON ha optato per una figura esterna all’Azienda Speciale, individuato nella figura dell’Avvocato Dario Ciurleo nominato con delibera CDA.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell’esercizio delle funzioni. Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di

riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Le considerazioni sopra espresse per le amministrazioni e gli enti valgono anche per i soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013 tenuti a nominare il RPCT, qualora, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, siano obbligati a designare anche il RPD.