

**CENTRO CATANESE DI
MEDICINA E CHIRURGIA
CASA DI CURA SPA**



**CENTRO
CATANESE DI
MEDICINA E
CHIRURGIA**

Via Battello, 48 – Catania

Struttura Ospedaliera Accreditata con il SSN

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Integrativo del Modello Organizzativo 231

2019 - 2020 - 2021

Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

Determinazione ANAC n. 1134 del 8 Novembre 2017: Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017)

Articolazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC):

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI E PREMESSA METODOLOGICA.....	4
1 FINALITA’ E STRUTTURA DEL PIANO	6
2 DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	7
3 DESCRIZIONE DELLA REALTA’ AZIENDALE.....	10
3.1 Dati Identificativi.....	10
3.2 Descrizione Delle Attività.....	11
4 La prevenzione della Corruzione nella Società	11
4.1 La Struttura organizzativa.....	11
4.2 L’Autorità di indirizzo politico.....	11
4.3 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l’Organo di Vigilanza	12
4.4 I dirigenti nell’ambito delle attività di rispettiva competenza.....	13
4.5 L’Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.).....	13
4.6 Tutti i dipendenti dell’Amministrazione	13
4.7 I soggetti che a qualsiasi titolo collaborano con l’Amministrazione.....	13
5 ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO	14
5.1 Generalità	14

5.2 Termini e modalità di Adozione del Piano di prevenzione alla corruzione.....	14
5.3 Aggiornamento del Piano	15
6 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI: I REATI RILEVANTI EX D.LGS. 231/01 ED AI FINI DELLA LEGGE 190/12.....	15
6.1. Reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall’art. 24 del D.Lgs. 231/2001	15
6.2. Reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall’art. 25 e ss del D.lgs. 231/2001	16
6.3 I reati rilevanti ai soli fini della legge 190/12.....	17
6.4 Fattispecie di reato rilevanti per la Società	19
7 AREE DI RISCHIO	20
7.1 Definizione.....	20
7.2 Individuazione delle aree di rischio	20
7.3 Metodologia utilizzata	20
7.4 Mappatura dei processi	20
7.5 Elenco dei Rischi per Area.....	20
7.6 Analisi del rischio per ciascun processo.....	21
7.7 Ponderazione del rischio	22
8 SISTEMA DI CONTROLLI	24
8.1 Definizione.....	24
9. MISURE	24
9.1 Trattamento del Rischio.....	24
9.2 Codice Etico e di Comportamento.....	25
9.3 Formazione idonea a prevenire il rischio di corruzione.....	25
9.4 Rotazione del personale o misure alternative.....	26
9.5 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	27
9.6 Attività ed incarichi extra istituzionali	28
9.7 Incompatibilità e inconfiribilità.....	28
9.8 Attività precedente all’instaurazione del rapporto di lavoro	29
9.9 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage, revolving doors)	29
9.10 Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	30
9.11 Obblighi di informazione	32
9.12 Monitoraggio	32
10 CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	33
11 Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole della Società - Cd. “whistleblowing”	33
12 ATTIVITÀ DI RPCT, FLUSSI INFORMATIVI ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	34

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

RIFERIMENTI NORMATIVI E PREMESSA METODOLOGICA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la **prevenzione e la repressione della corruzione** e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” è finalizzata ad avversare i fenomeni corruttivi e l’illegalità nella pubblica amministrazione.

L’art. 19 del D.L. 90/2014, convertito nella legge 11 agosto 2014 n. 114, recante misure urgenti per la **semplificazione e la trasparenza amministrativa** e per l’efficienza degli uffici giudiziari, ha stabilito che i compiti e le funzioni svolte dall’Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi, e forniture sono trasferiti all’Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e trasparenza (ANAC), di cui all’articolo 13 del dlgs 27 ottobre, n. 150, che è ridenominata “Autorità nazionale anticorruzione.”

Le linee guida Anac 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, indicate nella determina n.8/2015, hanno previsto l’obbligo per le amministrazioni controllanti di assicurare l’adozione del modello organizzativo ex lege dlgs 231/2001 (“Responsabilità Amministrativa delle Società”) da parte delle controllate. Conseguentemente, queste ultime su specifica istanza dell’amministrazione controllante, sono tenute ad adottare il modello organizzativo integrandolo con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione, in sintonia con le previsioni della l.190/2012.

Pertanto, tutti i soggetti di cui all’art.1 c.2. del dlgs 165/2001, comprese le ASL e gli enti del SSN, in linea anche con la determina n. 12/2015 dell’ANAC, qualora controllino o partecipino in società o altri enti di diritto privato, sono tenuti ad assicurare l’applicazione della normativa anticorruzione e la promozione della trasparenza.

Per i soggetti non di diritto pubblico e **per quelli di diritto privato accreditati con il S.S.N.**, l’ANAC ha raccomandato di promuovere l’adozione di strumenti per il rafforzamento della trasparenza e per la prevenzione della corruzione e del conflitto d’interessi.

In tal senso è intervenuto in data 18 maggio 2018 con nota prot. 38726, l’atto di indirizzo emanato dall’Assessorato della Salute Regione Sicilia a firma dell’Assessore in carica Avv. Ruggero Razza riguardante “l’adeguamento del modello organizzativo gestione e controllo ex art. 6 dlgs 231/2001 delle strutture sanitarie private accreditate e convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale, alle disposizioni concernenti la prevenzione dei fenomeni corruttivi”.

Con detto atto di indirizzo si invitano tutti gli enti accreditati e/o convenzionati a procedere alla:

- ✓ Adozione di un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) da integrare con il Modello Organizzativo dlgs 231/2001 (se esistente);
- ✓ Nomina del Responsabile della Prevenzione delle Corruzione (R.P.C.)

Nell'atto di indirizzo sono stati altresì indicati quelli che sono gli elementi necessari che il P.T.P.C. delle strutture accreditate private deve contenere in linea con il PNA e precisamente:

- ✓ Individuazione delle aree maggiormente a rischio corruzione
- ✓ La previsione della programmazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione
- ✓ Previsione di un codice di comportamento per dipendenti e collaboratori
- ✓ Regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni consentendone il monitoraggio
- ✓ Individuazione delle misure attuative per contenere il rischio corruzione.

Tutti ciò premesso, in linea con quanto sopra, ad integrazione del Modello 231/2001 e Codice Etico (già implementati da diversi anni) ha predisposto il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, provvedendo altresì alla nomina del Responsabile della prevenzione alla corruzione.

Per quanto concerne gli aspetti legati alla trasparenza di cui al dlgs n. 33/2013 modificato dal D.lgs 97/2016 (F.O.I.A.), come accessibilità totale alle informazioni, la stessa è garantita attraverso la pubblicazione, sul sito della società di una apposita sezione denominata "società trasparente" (www.ccmc.it) di tutte le informazioni relative ad ogni aspetto organizzativo o gestionale impiegato per il perseguimento delle nostre finalità istituzionali, nonché di eventuali altre informazioni comunque finalizzate allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

I dati pubblicati verranno costantemente monitorati e aggiornati in relazione alle relative scadenze e comunque ogni volta intervengano significative modifiche.

Questo documento, indica le principali azioni e linee di intervento che la società intende seguire nell'arco del triennio 2019-2021 in tema di responsabilità amministrative degli Enti, di anticorruzione e di trasparenza.

In conformità con quanto previsto dal Decreto 231/2001 ed all'atto d'indirizzo dell'Assessorato alla Salute Regione Sicilia Prot.38726 del 18.05.2018, nel presente documento sono state nuovamente mappate le Attività a Rischio di Reato della Società, ovvero quelle attività/processi aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di Reato richiamate dal Decreto 231 e previste anche dalla legge 190/2012.

Quale conseguenza di tale attività, per ogni Rischio di Reato analizzato, si è quindi proceduto all'identificazione delle azioni volte alla riduzione ed alla gestione di tale rischio, in una logica di identificazione degli obiettivi e del programma di interventi volto al raggiungimento degli stessi.

1 FINALITA' E STRUTTURA DEL PIANO

Il presente Piano è stato elaborato coerentemente con quanto prescritto dalla Determinazione ANAC n. 1134 del 8 Novembre 2017: "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017).

Il Piano verrà aggiornato annualmente, qualora necessario, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli Organi di vertice, delle modifiche normative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC. Il presente piano e le misure ivi contenute finalizzate ai fatti di corruzione previsti dalla L. 190/12 sono elaborate dal RPC.

Il presente Piano è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del dì 25.06.2021. Successive proposte di modifica potranno essere sottoposte al medesimo organo da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

2 DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge 190/2012 non fornisce un'esatta definizione del **concetto di corruzione** cui si riferisce; il termine è, sicuramente, inteso quale accezione più ampia rispetto alla definizione tecnica che delinea i reati di corruzione di cui agli artt. 318 e 319 del cod. pen. (e, più in generale, tutti i reati di cui al capo I del titolo II dello stesso codice), per cui è corruzione non solo il comportamento – delittuoso - del dipendente pubblico che per l'esercizio della propria funzione o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio riceve o accetta la promessa di denaro o di altri vantaggi (ovvero fa un uso personale dei beni pubblici a sua disposizione), ma ogni altro comportamento qualificabile come negligenza, sciatteria, superficialità, scarso impegno, trascuratezza, maladministration, etc... (in altri termini qualunque forma di negazione dei principi di buon andamento, imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità) rispetto all'interesse pubblico generale ovvero all'interesse pubblico specificamente affidato alle cure della Pubblica Amministrazione. Il consumo di risorse pubbliche, di fatto non destinato al benessere della collettività e ai servizi dovuti ai cittadini, bensì al soddisfacimento esclusivo di interessi privati, pregiudica la fiducia dei cittadini verso le Istituzioni e ciò frustra e debilita anche le più oneste e tenaci risorse umane che operano all'interno del sistema burocratico- amministrativo, con un inevitabile abbattimento dei livelli di professionalità.

Ai sensi dell'art. 54 della Costituzione della Repubblica Italiana: *“Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi. I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina e onore...”*.

Vi sono principi, valori, dogmi che dalla legislazione dovrebbero ricevere un mero riconoscimento, poiché in realtà preesistono ad essa; principi che dovrebbero essere insiti in ogni persona, che dovrebbero costituire il *modus operandi* di ciascuno, anzi *modus cogendi*, rivestendo il carattere della normalità, dell'ordinarietà e non dell'eccezionalità.... Ciò nondimeno, le esperienze quotidiane, i vari *reports* nazionali e sovranazionali, le testate giornalistiche, etc. ci confermano che tanta strada deve essere ancora percorsa nella direzione delle legalità.

Trasparenza e snellimento delle procedure, rigoroso monitoraggio delle aree a rischio con relativa tempistica, diffusione della cultura della legalità e di buone prassi, percorsi formativi mirati e calibrati per le varie professionalità, implementazione dei controlli interni, regolamentazione dei vari processi finalizzata ad una maggiore standardizzazione degli stessi, questi i punti-cardine delle azioni da porre in essere nella logica del sistema dinamico che riproduce il presente Piano.

Per una migliore lettura del proseguito, si fornisce un elenco delle definizioni in uso nel presente documento:

- Centro Catanese di Medicina e Chirurgia – Casa di Cura Spa o CCMC: Struttura Ospedaliera Privata convenzionata con il SSN – con sede in Catania, via Battello n. 48 (da ora in avanti **“la Società”**)
- A.N.A.C.: Autorità Nazionale Anticorruzione
- MEF: Ministero dell’Economia e delle Finanze
- PNA: Piano Nazionale Anticorruzione aggiornato da ultimo dall’Autorità A.N.A.C. con Delibera n. 1074 del 21.11.2018
- RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi dell’art. 1 comma 7 della Legge 190/2012 e Art. 43 comma 1 del D. Lgs. 33/2013
- Piano, P.P.C., P.T., PTTI: Il presente documento - Piano di prevenzione della corruzione, incluso il Programma Triennale sulla Trasparenza e Integrità
- Organi Sociali: Presidente del C.d.A., C.d.A., A.D., Collegio sindacale
- Codice Etico: Codice adottato dalla Società
- SCI: Sistema di Controllo Interno
- ODV: Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001
- Destinatari: destinatari del presente Piano sono gli Organi Sociali, tutto il personale della Società, il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società
- Dipendenti: Tutti i soggetti che svolgono per conto la società prestazioni lavorative mediante contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, ivi da intendersi compresi stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati
- Responsabili: Tutti i soggetti che, nella Società, rivestono funzioni di rappresentanza, coordinamento e riferimento, per gli altri dipendenti, delle diverse Aree di cui si compone l’organizzazione interna della Società
- Pubblica Amministrazione – P.A.: Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri
- C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale Lavoratori di riferimento
- Legge 190 o Legge Anticorruzione: Legge 6 novembre 2012 n.190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”
- Legge sulla Trasparenza o D.Lgs. 33/2013: Decreto Legislativo n.33/2013 recante il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”

- D. Lgs. 165/2001: Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. 39/2013: Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante «Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012»
- Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 «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»
- D.Lgs. 97/2016: Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»
- D.Lgs. 50/2016: Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 «Codice dei contratti pubblici» e le successive modifiche ed integrazioni
- D.Lgs. 175/2016: Decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175 «Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica» e le successive modifiche di cui al decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100
- Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 «Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico ai sensi degli artt. 5, co. 2 e 5- bis, co. 6 del d.lgs. 33/2013»
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»
- Delibera ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 «Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016»
- Delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017 «Sospensione dell'efficacia della delibera n.241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN»
- Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017 «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»

3 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE

3.1 Dati Identificativi

Ragione Sociale	CCMC	http://www.ccmc.it
Sede Legale	Via Battello, 48 CATANIA	095 7323111
Codice fiscale/Partita IVA	00496120874	
FIGURE E RESPONSABILI		
Presidente del Cda	Avv. Concetto Palumbo	concetto.palumbo@gmail.com
Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Dott. Alessandro Costanzo	dr.costanzo@ccmc.it
Organismo di Vigilanza	Avv. Giacomo Casale (P) Dott. Alessandro Costanzo Avv. Giuseppe Grasso	giacasale@tiscali.it dr.costanzo@ccmc.it avv.grasso@mulonetarantograsso.it
Direttore Sanitario	Dott. Paolo Cutello	dirsan@ccmc.it
Medici Consulenti	Dott. Paolo Bosco Dott.ssa Concetta Finocchiaro Dott. Nico Longo Dott. Sebastiano Mongiovi Dott. Mario Caccamo Dott. Giuseppe Pellegrino Dott. Francesco Pavia Dott.ssa Marcella Balzano Dott. Marcello De Luca	Dipendente Dipendente Dipendente Libero professionista Libero professionista Libero professionista Libero professionista Libero professionista Dipendente
Segreteria: Reception ed amministrazione ordinaria	Signora Rosaria Barone	Dipendente
Direttore Amministrativo	Dott. Alessandro Costanzo	Dipendente
Responsabile Acquisti	Dott.ssa Alba Murabito	Dipendente e Socia
Titolare del Trattamento per la Privacy	CCMC	Rappresentante Legale: Avv. Concetto Palumbo

3.2 Descrizione Delle Attività

CCMC è una Casa di Cura accreditata con il SSN ad indirizzo polispecialistico medico-chirurgico che svolge la propria attività a Catania dal 1976.

Possono distinguersi n. 3 unità operative:

- 1) RAGGRUPPAMENTO CHIRURGICO
(Chirurgia Generale, Ortopedia e Traumatologia, Urologia, Oculistica)
- 2) RAGGRUPPAMENTO MEDICO
(Endocrinologia, Medicina Generale e Geriatria, Nefrologia, Lungodegenza)
- 3) RECUPERO E RIABILITAZIONE

Vengono altresì erogate prestazioni ambulatoriali per pazienti esterni in regime non convenzionato.

4 La prevenzione della Corruzione nella Società

4.1 La Struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, la Società si avvale di una struttura imperniata sul principio della separazione delle funzioni e la sua struttura organizzativa è costituita dai seguenti organi:

- Consiglio di Amministrazione
- Direttore Amministrativo;
- Direttore Sanitario;
- Responsabile Settore Acquisti;
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- Organismo di Vigilanza 231;
- Collegio Sindacale.

4.2 L'Autorità di indirizzo politico

L'Autorità di indirizzo politico viene affidata al Consiglio di Amministrazione che attribuisce singole deleghe ad un singolo consigliere e/o al Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione, eventualmente previo parere assembleare, provvede a:

- ✓ designare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della L. 190/2012)
- ✓ adottare il P.T.P.C. ed il P.T.T.I. ed i relativi aggiornamenti
- ✓ adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente od indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione.

4.3 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e l'Organismo di Vigilanza

L'art. 1, comma 7, Legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo politico di ciascun Ente destinatario della norma individui – di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio – il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Nel caso della Società, per organo di indirizzo politico deve intendersi il Consiglio di Amministrazione.

Le informazioni relative alla nomina devono pervenire celermente all'ANAC mediante compilazione dell'apposito modulo pubblicato sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il soggetto individuato come Responsabile deve essere in possesso dei seguenti requisiti oggettivi:

- a) stabilità dell'incarico;
- b) imparzialità di giudizio;
- c) insussistenza di ragioni di incompatibilità;
- d) professionalità ed onorabilità del soggetto designato.

Contestualmente all'adozione del presente documento il Consiglio di Amministrazione ha nominato il dottore Alessandro Costanzo (quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione);

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha il dovere di:

- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'Amministrazione
- Definire appropriate procedure finalizzate alla selezione e formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori e/o attività particolarmente esposti al "rischio corruzione";
- Verificare l'efficace attuazione del PTPC.
- Proporre le opportune modifiche al Piano qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività dell'Azienda
- Verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività ove appare più elevato il "rischio corruzione"
- Trasmettere al Consiglio di Amministrazione, entro il 15 dicembre di ciascuna annualità, una Relazione recante i risultati dell'attività svolta da pubblicarsi sul sito web.

In capo all'ODV permangono le funzioni di verifica periodica: delle mansioni e dei processi a rischio reato, del monitoraggio dei processi aziendali a maggior rischio reato, della vigilanza sull'effettiva e concreta applicazione del sistema disciplinare, della valutazione sulla concreta adeguatezza del piano a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati.

4.4 I dirigenti nell'ambito delle attività di rispettiva competenza

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dei referenti
- partecipano al processo di gestione del rischio
- propongono le misure di prevenzione
- assicurano l'osservanza del modello organizzativo e del codice etico e verificano le ipotesi di violazione, adottando le relative misure gestionali (l'avvio del procedimento disciplinare, la rotazione del personale, etc...)
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.

4.5 L'Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.)

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito di propria competenza
- provvede alle comunicazioni obbligatorie all'Autorità giudiziaria
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento
- comunica al RPC, a cadenza bimestrale, i procedimenti disciplinari avviati e relative fasi successive.

Nel caso in esame l'Ufficio procedimenti disciplinari coincide con l'ODV.

4.6 Tutti i dipendenti della Società

- partecipano al processo di gestione del rischio
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente/responsabile o all'U.P.D. o a mezzo procedura *wistleblowing*
- segnalano casi di personale in conflitto di interesse

4.7 I soggetti che a qualsiasi titolo collaborano con la Società

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

5 ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO

5.1 Generalità

La Società, coerentemente con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine della stessa, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012. In particolare, il percorso di costruzione del presente Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della Società, delle aree interne ed individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività ed alle funzioni della società;
- b) accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi in essere - risk assessment;
- c) determinazione per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, ovvero confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la *best practice*, per l'individuazione delle aree di miglioramento - *gap analysis*;
- d) definizione di piani di miglioramento a risoluzione dei principali gap individuati;
- e) programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- f) adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole della Società - c.d. "whistleblowing";
- g) definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

5.2 Termini e modalità di Adozione del Piano di prevenzione alla corruzione

L'RPCT sottopone il Piano di prevenzione della corruzione all'attenzione al Consiglio di Amministrazione ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012. Conseguentemente entro il medesimo termine:

- è pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente";
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società a cura del Responsabile del Personale.

5.3 Aggiornamento del Piano

L'RPCT valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone al Consiglio d'Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, al fine di:

- implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività, soprattutto qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa della Società.

Una volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, il Piano così come modificato:

- è pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente";
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società a cura dell'Amministratore Unico.

6 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI: I REATI RILEVANTI EX D.LGS. 231/01 ED AI FINI DELLA LEGGE 190/12

6.1. Reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall'art. 24 del D.Lgs. 231/2001

- **Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)**

Tale ipotesi delittuosa ricorre nel caso in cui, dopo aver ricevuto contributi, sovvenzioni o finanziamenti, da parte dello Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee, dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non destini dette somme, anche parzialmente, alle predette finalità

- **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)**

Tale reato si configura nel caso in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute, si ottengano, indebitamente, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee

- **Truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.)**

Questa ipotesi ricorre laddove, per procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea

- **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)**

A differenza della anzidetta previsione delittuosa, la truffa viene posta in essere allo specifico scopo di conseguire indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici ovvero dalla Comunità Europea.

- **Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)**

Tale reato si perfeziona allorché, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o ad altro ente pubblico

6.2. Reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall'art. 25 e ss del D.lgs. 231/2001

- **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)**

Tali ipotesi delittuose si configurano nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa

- **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)**

Tale ipotesi delittuosa si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere atti contrari al proprio ufficio o per omettere o ritardare atti del proprio ufficio.

- **Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)**

Tale ipotesi delittuosa si configura nel caso in cui il reato di corruzione sia posto in essere allo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Ai sensi dell'art. 321 c.p. le pene previste dagli artt. 318, 319, 319-ter per il corrotto, si applicano anche al corruttore.

- **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)**

Viene punito il pubblico ufficiale (o l'incaricato di pubblico servizio) che, abusando del suo ruolo, induce taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità. Viene punito anche chi dà o promette il danaro o l'utilità

- **Concussione (art. 317 c.p.)**

Tale reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio (quest'ultimo è stato reintrodotta dalla L. 69/2015), abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringa taluno a dare o promettere a sé o ad altri, indebitamente, denaro o altre utilità

- **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**

Tale reato si perfeziona mediante l'offerta o promessa di denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che rivesta la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 25 del Decreto, la responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche quando i reati di corruzione, concussione ed istigazione alla corruzione si configurino con riferimento ai membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri.

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci (art. 377-bis c.p.)**

Viene sanzionata la condotta di chi, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di danaro o altra utilità, induce un dichiarante (che abbia la facoltà di avvalersi della facoltà di non rispondere) nell'ambito di processo penale a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

- **Corruzione tra privati (Art. 2635 c.c.)**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di danaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi dà o promette danaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

L'art. 25-ter c. 1, lettera s bis) del D. Lgs. 231/01, richiama il delitto di corruzione tra privati con esclusivo riferimento all'ipotesi contemplata al terzo comma dell'art. 2635 c.c. ("Chi dà o promette danaro o altra utilità alle persone indicate nel primo (soggetti apicali) e nel secondo comma (soggetti sottoposti a direzione e vigilanza) è punito con le pene ivi previste").

- **Autoriciclaggio (Art. 648-ter c.p.)**

La norma punisce colui che, dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce o trasferisce danaro beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Tale fattispecie si riscontra, soprattutto, a seguito di particolari reati, come ad esempio: l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali.

6.31 reati rilevanti ai soli fini della legge 190/12

- Art. 314 c.p. Peculato "Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita."

- Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui "Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, danaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni." Oggetto della tutela apprestata dal peculato è il regolare funzionamento, il prestigio della funzione pubblica e il patrimonio della Pubblica Amministrazione. Non integra il reato di peculato l'utilizzazione

episodica, per scopi personali, di beni appartenenti alla P.A., quando la condotta non abbia leso la funzionalità dell'ufficio e non abbia causato un danno patrimoniale apprezzabile. Il reato è invece configurabile anche quando il pubblico ufficiale ometta o ritardi di versare quanto abbia ricevuto per conto della Pubblica Amministrazione.

- Art. 323 c.p. Abuso d'ufficio. “Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni

- Art. 325 c.p. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio. “Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a 516 euro.”

- Art. 326 c.p. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio. “Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.”

- Art. 328 c.p. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione. “Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a 1.032 euro. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.”

- Art. 331 c.p. Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità. “Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a 516 euro. I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a 3.098 euro. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.”

- Art. 346 bis c.p. Traffico di influenze illecite: “Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni. La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.” L'art. 346-bis c.p. è stato introdotto con l'obiettivo di reprimere le attività di mediazione illecita poste in essere in cambio della dazione o della promessa indebita di denaro o di altro vantaggio patrimoniale ed, in particolare, condotte propedeutiche a successivi accordi corruttivi.

6.4 Fattispecie di reato rilevanti per la Società

A seguito dell'analisi dei rischi effettuata principalmente attraverso l'analisi della documentazione della Società e le interviste con i soggetti responsabili delle diverse aree, tra le fattispecie sopra descritte, emerge la necessità di una prevenzione specifica nei confronti dei seguenti reati:

- Malversazione a danno dello Stato
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Truffa in danno dello Stato e aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Concussione
- Corruzione per l'esercizio della funzione
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Istigazione alla corruzione
- Corruzione tra privati
- Autoriciclaggio
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
- Traffico di influenze illecite

Oltre alle fattispecie sopra elencate, devono essere presi in considerazione – ai fini del presente documento – anche tutti i comportamenti prodromici a tali reati che, sebbene ancora privi di un disvalore penalmente rilevante, possono tuttavia rappresentare la premessa di condotte autenticamente corruttive.

7 AREE DI RISCHIO

7.1 Definizione

Le “aree di rischio” rappresentano quegli ambiti di competenza, attività e intervento dell’Amministrazione rispetto ai quali, in considerazione degli interessi in gioco, possono annidarsi vizi tali da alterare il fisiologico svolgimento dei relativi processi. Tali aree, quindi, devono essere individuate, analizzate e presidiate con attenzione.

Per rischio si intende l’effetto dell’incertezza sul corretto e puntuale perseguimento dell’interesse pubblico e, quindi, sull’obiettivo istituzionale dell’Amministrazione. L’incertezza coincide con la possibilità che si verifichi un dato evento: lo sviamento dell’azione pubblica rispetto al soddisfacimento dell’interesse della collettività. Per evento si intende, quindi, il verificarsi di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’Amministrazione.

7.2 Individuazione delle aree di rischio

Nell’ambito dell’organizzazione della Società, le aree di rischio sono state individuate tenendo conto degli interessi privati necessariamente o potenzialmente coinvolti nell’attività dell’Amministrazione. L’indicazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato (comma 5, lettera a) il rischio di corruzione, “aree di rischio” sono state quindi individuate dalla contestualizzazione di quelle elencate fra le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni indicate nell’Allegato 2 al P.N.A., che ne riporta un elenco minimale, cui si aggiungono le ulteriori aree individuate in base alle specificità.

7.3 Metodologia utilizzata

La metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio è quella riportata nell’Allegato 1 al P.N.A.

7.4 Mappatura dei processi

Premesso che per “processo” si intende un insieme di attività, in relazione tra loro, che creano valore trasformando delle risorse in un prodotto, destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione, la “mappatura” consiste nella descrizione dei vari processi amministrativi di competenza dell’amministrazione, delle relative fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

7.5 Elenco dei Rischi per Area

I rischi di seguito elencati (tratti dall’Allegato 3 al P.N.A) sono considerati in un’ottica strumentale alla realizzazione dei fatti di corruzione.

A) Area: acquisizione e progressione del personale

- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

- abuso dell'affidamento diretto al fine di favorire imprese e fornitori privilegiati

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa)
- rilascio indebito di dati sensibili, trattamenti privilegiati, abusi nella gestione di autorizzazioni e concessioni e di finanziamenti

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti
- rapporti con il SSN e con altri enti pubblici: modalità di contribuzione e rendicontazioni, stipula di convenzioni
- uso di falsa documentazione per emettere false certificazioni

7.6 Analisi del rischio per ciascun processo

L'attività di valutazione del rischio è stata effettuata sulla base dei criteri indicati nella Tabella Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione, che prevedono degli appositi:

- indici di valutazione della probabilità del rischio (colonna sinistra – discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli);

- indici di valutazione dell'impatto del rischio stesso (colonna destra – impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale, impatto organizzativo, economico e sull'immagine).

Pertanto, sono stati assegnati i punteggi previsti dal citato Allegato 5 che vengono così tradotti:

<p>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA'</p> <p><i>0 nessuna probabilità, 1 improbabile, 2 poco probabile, 3 probabile, 4 molto probabile, 5 altamente probabile</i></p>
<p>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</p> <p><i>0 nessun impatto, 1 marginale, 2 minore, 3 soglia, 4 serio, 5 superiore</i></p>
<p>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</p> <p><i>= Valore Frequenza × Valore Impatto</i></p>

La valutazione complessiva del rischio (R) come sopra esplicitata può quindi assumere graduazioni diversificate, che vanno da un minimo di 0 ad un massimo di 25:

Livello di rischio	Classificazione e identificazione delle azioni correlate
R=0	Rischio ASSENTE
R da 1 a 5	<p>Rischio ACCETTABILE</p> <p>Il rischio è sostanzialmente controllato.</p> <p>Le procedure organizzative e l'applicazione delle norme tendono a garantire sostanzialmente la prevenzione della commissione di potenziali reati.</p> <p>L'azienda deve garantire periodici monitoraggi per verificare la loro adeguatezza nel tempo.</p>
R da 6 a 15	<p>Rischio INTERMEDIO</p> <p>Il rischio è parzialmente non controllato. Il sistema preventivo deve essere implementato, agendo secondo ordini di priorità rispetto ai punteggi più alti ottenuti o rispetto alla gravità dell'impatto rilevato.</p> <p>Fondamentale il controllo nel tempo dell'effettività della prevenzione.</p>
R da 16 a 25	<p>Rischio ELEVATO</p> <p>Il rischio è sostanzialmente non controllato.</p> <p>L'azienda deve adottare nel più breve tempo possibile misure preventive idonee, valutando la possibilità di intervenire anche sull'organizzazione aziendale.</p> <p>Il monitoraggio deve essere costante.</p>

7.7 Ponderazione del rischio

L'analisi del rischio, condotta come sopra descritto, ha consentito di ottenere una

classificazione degli stessi, in base al livello di rischio più o meno elevato.

Le diverse attività sono state poi aggregate per aree di rischio, e sono state evidenziate sia le attività appartenenti alle aree di rischio comuni a tutte le PP.AA. (come da allegato 2 al precedente P.N.A.), sia ulteriori aree di attività, legate all'attività specifica svolta da questa Società, nonché le Aree – indicate dall'ANAC con la più volte richiamata Determinazione n.12/2015 – che saranno oggetto di peculiari monitoraggi.

L'esito delle fasi sopra descritte, unitamente alla raccolta ed analisi dei dati effettuata in azienda, ha permesso la redazione della seguente tabella riassuntiva, con la precisazione che le attività della Società ivi rappresentate sono per la maggior parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente, e vanno lette con la fondamentale avvertenza che sono le attività a presentare un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi, nella ampia accezione sopra descritta, senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle unità organizzative deputate allo svolgimento quotidiano delle attività.

A) Area "Acquisizione e progressione del personale"		
Strutture coinvolte	Attività a rischio	Grado di rischio
Amministrazione	Reclutamento e Progressioni di carriera (assunzioni a tempo determinato e indeterminato, applicazioni contrattuali)	Intermedio
Amministrazione	Incarichi libero professionali	Intermedio

B) Area "Affidamento di lavori, servizi e forniture"		
Amministrazione, Acquisti	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture	Accettabile

C) Area "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"		
Segreteria	Inserimento in liste di attesa	Intermedio
Segreteria/personale dipendente	Cessione di dati sensibili	Intermedio
Amministrazione; Segreteria	Trattamenti privilegiati	Intermedio
Amministrazione	Gestione autorizzazioni e concessioni	Accettabile
Amministrazione	Gestione dei finanziamenti	Accettabile

D) Area “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”

Amministrazione	Rapporti con il SSN e con altri enti pubblici: modalità di contribuzione e rendicontazioni, stipula di convenzioni, etc.;	Elevato
Amministrazione; Direttore sanitario	Sottacere a situazioni non conformi	Intermedio
Direttore Sanitario/Medici	False certificazioni	Intermedio

8 SISTEMA DI CONTROLLI

8.1 Definizione

L'attuazione delle misure e le indicazioni di comportamento previste dal presente piano atte a prevenire fatti di corruzione sono sottoposti a continuo monitoraggio e controllo.

Il RPC è il responsabile dell'attività di controllo e della verifica delle misure ivi contenute; tale attività è effettuata tramite audit che esaminerà i comportamenti degli operatori (dipendenti e liberi professionisti) e la documentazione relativa ad ogni situazione corruttiva potenzialmente attuabile presso la Società. In relazione a tali Audit si potrà procedere alla redazione di appositi verbali da conservare a cura del RPC. Quest'ultimo provvederà a redigere con cadenza annuale una relazione sull'andamento delle misure di prevenzione della corruzione, tenuto conto, tra l'altro, dei risultati degli audit e delle segnalazioni e/o delle denunce del personale. La stessa deve essere pubblicata su sito web Aziendale entro il 15 dicembre di ogni anno (sezione "amministrazione trasparente").

Le attività di verifica ispettiva interne e di controllo del RPC sono svolte in coordinamento con l'ODV deputato al controllo della corretta applicazione e del rispetto delle Procedure di cui al presente Piano.

9. MISURE

9.1 Trattamento del Rischio

La quasi totalità dei processi mappati rientra in una classe di rischio "accettabile".

Le misure essenziali per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna della Società, e in particolare nei seguenti atti che ciascuno all'interno dell'organizzazione è tenuto a conoscere, applicare e rispettare:

- a) Statuto;
- b) Codice etico
- c) Modello Organizzativo 231

La Legge 190/2012 – essendo stata principalmente concepita per le amministrazioni pubbliche e per gli enti pubblici – prevede un richiamo al Codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

Alla luce della natura giuridica di società/ente di diritto privato in controllo pubblico dell'Ente la funzione di cui al sopra menzionato Codice di comportamento è nel caso di specie svolta dal Codice Etico adottato dall'Amministrazione integrato con le previsioni, in quanto compatibili, del Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti di cui all'art.1 comma 44 della Legge n.190/2012.

9.2 Codice Etico e di Comportamento

Il codice etico è una misura di prevenzione, le cui norme regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti ed indirizzano, conseguentemente, l'azione amministrativa; esso incoraggia l'emersione di valori positivi all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione.

L'Azienda ha adottato un proprio codice di comportamento ed un Modello di Organizzazione composto da una parte generale ed una parte speciale. Il Modello viene aggiornato di volta in volta in funzione delle novità legislative.

È prevista la possibilità di attivare specifica attività formativa sui codici, a cura del Responsabile della Prevenzione.

La divulgazione dei codici avviene attraverso:

- la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda
- per i neo assunti, la consegna di una copia cartacea del documento

9.3 Formazione idonea a prevenire il rischio di corruzione

La Legge n. 190/2012 prevede una serie di misure di formazione del personale, in particolare:

- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individuando il personale da inserire in tali programmi (art. 1, commi 8 e 11);
- previsione – per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione – di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione (art. 1, comma 9);
- organizzazione di attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di comportamento ed etico.

Nell'ambito delle misure indicate dalla Legge n. 190/2012 la Società, nel corso della vigenza del piano triennale anticorruzione, ritiene di sviluppare interventi di formazione/informazione, rivolti al proprio personale – in particolare a quello operante nei settori amministrativi più a rischio – con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio.

Caratteristica dei percorsi formativi proposti sarà la modularità, il cui obiettivo principale è di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di "rischio" presenti nelle strutture dell'Azienda.

La Società promuove adeguati percorsi di formazione in materia di anticorruzione. In particolare, l'RPCT promuove la conoscenza del presente Piano nei confronti:

- dei componenti degli organi sociali
- di tutti i dirigenti

- dei dipendenti e collaboratori con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo

In fase di rilevazione dei fabbisogni formativi annuali l'RPCT individuerà i dipendenti operanti in attività c.d. a rischio da sottoporre a programma formativo sui temi dell'etica e della legalità; inoltre, lo stesso accerterà che siano erogati appositi corsi di formazione del personale relativamente al contenuto della Legge Anticorruzione.

Nello specifico, devono essere previste diverse tipologie di formazione, erogata da personale qualificato, da organizzarsi periodicamente in corsi d'aula o con altre soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione:

- a) generale: diretta all'analisi della normativa di riferimento ed alle tematiche dell'etica e della legalità - rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori;
- b) specifica: maggiormente connessa al ruolo aziendale rivolta al Consiglio di Amministrazione, dirigenti, o personale delle aree più esposte al rischio di corruzione;
- c) tecnica: attinente a tematiche tecniche specifiche, connesse a determinati incarichi o ruoli presenti nell'organizzazione della Società (es. ufficio tecnico/acquisti).

L'attività formativa verrà svolta di intesa con l'Organismo di Vigilanza e oggetto della stessa saranno, a titolo esemplificativo, le seguenti materie:

- a) la struttura e le finalità del Piano di Prevenzione della Corruzione;
 - b) il codice etico;
 - c) i reati contro la pubblica amministrazione;
 - d) le disposizioni, le misure attuate e le procedure esistenti per la prevenzione della corruzione;
 - e) le interazioni tra la disciplina della prevenzione della corruzione – Legge 190/2012- e la disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti – D.Lgs. 231/01;
 - f) le norme e le misure eventualmente attuate in materia di trasparenza;
 - g) le modalità e i doveri di segnalazione degli illeciti e la disciplina di tutela del dipendente che segnala illeciti di cui è a conoscenza (c.d. whistleblowing)
- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è anch'esso tenuto ad un costante aggiornamento formativo.

9.4 Rotazione del personale o misure alternative

La Legge n. 190/2012 prescrive quale misura fondamentale di prevenzione della corruzione la "rotazione del personale", intendendo, peraltro, non solo rotazione dei Dirigenti – in considerazione dei poteri di decisione e adozione di atti di amministrazione e di gestione che le vigenti discipline riservano alla loro competenza – ma anche dei funzionari che svolgono attività esposte ad un più elevato "rischio corruzione".

I casi di “maladministration” balzati agli onori delle cronache hanno indotto il Presidente dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, Dott. Raffaele Cantone, ad esplicitare, con Delibera n. 13 del 04 febbraio 2015, “Valutazioni ..sui provvedimenti in materia di rotazione del personale....”, affermando : “...in via generale...” che “..la rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell’organizzazione degli uffici, è prevista in modo espresso dalla L. 190/2012 come misura anticorruzione;...la rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l’unico strumento di prevenzione è...misura fondamentale di prevenzione della corruzione;...la rotazione deve essere incoraggiata, proseguita con determinazione e, semmai, intensificata e accelerata;...sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle OO.SS., consentendo alle stesse di presentare proprie osservazioni...ma non apre (e questo è un passaggio chiave) alcuna fase di negoziazione in materia.”.

Nella Società in oggetto, Azienda privata di piccole/medie dimensioni, non è possibile effettuare la rotazione periodica degli incarichi, pena la perdita di efficacia operativa degli uffici; per tale ragione, stante la propria struttura organizzativa, non è in grado di applicare alcuna forma specifica di rotazione delle responsabilità.

Peraltro tale misura non è prevista nelle Linee Guida dell’ANAC, di cui alla Determinazione n. 1134 del 8/11/2017, che sia attuata nelle società private in controllo pubblico.

Pertanto, in sede di probabile ampliamento della struttura e con riserva di aggiornamento della presente sezione del Piano, la Società definisce i seguenti principi:

- a) la rotazione del personale - ove possibile – della Società addetto ad aree valutate a maggior rischio di corruzione può avvenire a condizione e con modalità che non compromettano la continuità operativa, tenendo conto del know-how acquisito e della specificità professionale;
- b) la rotazione del personale si applica in presenza di procedimenti penali a carico del dirigente/dipendente di cui si abbia notizia, ovvero in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva;
- c) i singoli dirigenti/responsabili di area possono, nell’ambito delle proprie ordinarie prerogative gestionali, predisporre – ove possibile - la rotazione del personale assegnato alle proprie strutture.

A fronte di questi principi generali, in sede di attuazione del Piano e, in particolare, alla scadenza della prima annualità, si valuterà nel merito l’esigenza di pianificare eventuali rotazioni del personale compatibilmente alla struttura della Società, al suo organigramma e al personale concretamente a disposizione.

9.5 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Tale misura non è prevista nelle Linee Guida dell’ANAC, di cui alla Determinazione n. 1134 del 8/11/2017, che sia attuata nelle società private in controllo pubblico.

Purtuttavia il Codice Etico della Società, disciplina specifici principi etici, incluso il conflitto di interesse prevedendo che eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate al proprio superiore gerarchico, o anche all'ODV.

Si ritiene comunque opportuno riportare nel presente Piano i principi generali del conflitto di interesse ed in particolare:

- a) conflitto di interessi attuale (o reale) che si manifesta durante il processo decisionale, laddove l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente (dirigente o dipendente) tende ad interferire con l'interesse primario della Società;
- b) conflitto di interessi potenziale quando il soggetto decisore, anche a causa del verificarsi di un certo evento (aver accettato un regalo o altra utilità) può trovarsi, in un momento successivo in una situazione di conflitto di interessi reale;
- c) conflitto di interessi apparente (o percepito) che si verifica quando una persona ragionevole potrebbe pensare che l'interesse primario del soggetto decisore possa venir compromesso da interessi secondari di varia natura (es: sociali, finanziari).

Tale situazione può danneggiare la pubblica fiducia sia del soggetto decisore, anche quando lo stesso non è portatore di alcun interesse secondario, sia della stessa organizzazione in cui opera. In tal caso il rischio reputazionale è legato ad una situazione di potenziale conflitto di interessi non gestito che fa sì che i soggetti esterni possano ritenere che l'intera organizzazione sia indulgente rispetto a tali pratiche.

9.6 Attività ed incarichi extra istituzionali

Tale misura non è prevista nelle Linee Guida dell'ANAC, di cui alla Determinazione n.1134 del 8/11/2017, che sia attuata nelle società private in controllo pubblico.

Purtuttavia il dipendente è obbligato a comunicare formalmente alla Società anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, sui quali si riserva la verifica di eventuale sussistenza di conflitti, anche potenziali.

9.7 Incompatibilità e inconferibilità

Allorquando necessario ai sensi della norma sulla Trasparenza la Società è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative e l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato. Tale dichiarazione deve essere resa nei termini e alle condizioni di cui al D.p.r. 445/2000.

In proposito la Società ha definito disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano:

- a) all'atto del conferimento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità;
- b) annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Società, con la proattiva collaborazione dei soggetti destinatari della misura in oggetto provvederà, qualora

necessario, alla pubblicazione delle dichiarazioni di cui sopra sul sito internet aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

9.8 Attività precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro

La Società adotta le misure necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autorizzativi e negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti del medesimo Ente.

A tal fine saranno assunte quelle iniziative volte a garantire che:

- a) nelle varie forme di selezione ed assunzione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa sopra menzionata;
- b) i soggetti interessati rendano idonea dichiarazione di insussistenza della suddetta condizione ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza.

9.9 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage, revolving doors)

La Legge n. 190/2012 ha introdotto il nuovo comma 16 ter nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare, la norma prevede che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Tale misura non è prevista nelle Linee Guida dell'ANAC, di cui alla Determinazione n. 1134 del 8/11/2017, che sia attuata nelle società private in controllo pubblico.

Si ritiene tuttavia che detta misura possa e debba essere applicata quale ulteriore maggior presidio per combattere fenomeni di possibile corruzione, qualora il Responsabile della Corruzione lo ritenga necessario o opportuno.

A tal proposito, indi, potranno essere adottate le seguenti misure:

- nei contratti di assunzione del personale potrà/dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente

- non potranno essere assunti dalla società ex dipendenti dell'Assessorato Regionale alla Sanità o dell'ASP di riferimento

9.10 Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Wistleblowing

Tra le misure introdotte dalla Legge n. 190/2012 elemento particolarmente rilevante costituisce la tutela del dipendente che segnala illeciti, c.d. whistleblowing”.

L'attività del segnalante, nelle intenzioni del legislatore, non assume connotazioni negative e nemmeno si configura quale delazione ma, invero, è finalizzata ad eliminare ogni possibile fattispecie di “malpractice” e di corruzione all'interno delle Amministrazioni e delle aziende private che, in applicazione alle novelle sulla 231 hanno introdotto la misura, nell'osservanza dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento delle funzioni amministrative.

Il Piano Nazionale Anticorruzione dispone, testualmente:

“Ciascuna Amministrazione deve prevedere al proprio interno canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone (2/3). Inoltre, occorre prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante e predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto...”

La legge n. 179/2017 ha introdotto rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'intervento legislativo è finalizzato ad invogliare il lavoratore ad attivarsi per denunciare all'ANAC ovvero a particolari organi della propria azienda/amministrazione, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione.

Di contro affinché tali condotte etiche vengano incentivate è necessario prevedere che le conseguenze negative dalle medesime azionate non ricadano sul segnalante.

Sul punto, la legge ha dunque previsto due importanti tutele per il segnalante:

- 1) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 2) la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso.

Importante altresì è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

La legge 179, indi, ha ampliato la platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-

ter e 2-quater, ai sensi dei quali i Modelli di Organizzazione dovranno da ora prevedere tra l'altro:

“a)uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a)(persone che rivestono funzioni di amministrazione ed apicale) e b)(persone sottoposte alla direzione o vigilanza delle prime), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”

Il fine, pertanto, di definire apposito protocollo per il c.d. “whistleblower” – regolamentando, quindi, le procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni – è proprio quello di tutelare il “segnalante”, garantendogli l’anonimato e avviando ad ogni possibile discriminazione nei suoi confronti.

Detta iniziativa aziendale si propone di fornire al dipendente “segnalante” indicazioni procedurali in merito a:

- destinatari della segnalazione,
- oggetto e contenuto della segnalazione,
- modalità di trasmissione,
- forme di tutela garantite.

La segnalazione, pertanto, dovrà contenere i seguenti elementi minimi:

- 1) generalità del soggetto segnalante, con indicazione del profilo professionale d’inquadramento e della funzione svolta in ambito aziendale;
- 2) descrizione sommaria dell’episodio segnalato con indicazione dei soggetti coinvolti;
- 3) luogo e data (ove noti) dei fatti segnalati;
- 4) ogni altra informazione utile per riscontrare la reale sussistenza di quanto segnalato.

La segnalazione potrà essere presentata con la seguente modalità:

a) invio del modello fac-simile (prelevato dal sito Web della società) all’indirizzo mail del Presidente dell’Organismo di Vigilanza 231 (indirizzo pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”) che, in quanto soggetto terzo ed esterno, ne garantisce l’anonimato;

b) tramite la procedura guidata ed automatizzata presente nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Attesa, inoltre, la difficoltà dell’individuazione di elenco completo delle fattispecie di comportamento anomalo, irregolarità, reati e/o fatti atipici, la segnalazione potrebbe riguardare azioni e/o omissioni propedeutici o configuranti:

- reati contro la P.A. (in particolare quelli sopra analiticamente indicati)
- violazioni al Codice Etico o al Modello Organizzativo
- illeciti amministrativi da cui derivino danni patrimoniali all’Azienda, ad altre Amministrazioni Pubbliche o alla collettività

A tal proposito si ritiene opportuno, nell’arco di vigenza del presente Piano, avviare iniziative di sensibilizzazione ai temi della legalità e Trasparenza rivolte agli stakeholders e ai dipendenti di questa Azienda, attraverso anche messaggi.

9.11 Obblighi di informazione

La Legge n. 190/2012 all’art. 1, comma 9, lettera c), impone uno specifico obbligo di informazione - a carico di tutto il personale – nei confronti del “Responsabile della Prevenzione della Corruzione”, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del presente Piano.

Inoltre, l’art. 16 del D.Lgs. 165/2001 dispone al comma 1, lettera l-bis, l-ter ed l-quater che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, [...] esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- 1-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell’ufficio cui sono preposti;
- 1-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- 1-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

In attuazione di quanto sopra, i vari responsabili dei settori a rischio hanno l’obbligo di relazionare ed informare tempestivamente il R.P.C. in merito allo stato di avanzamento delle singole azioni e misure previste dal presente P.T.P.C..

La mancata risposta alle richieste di informativa del responsabile della prevenzione della corruzione da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del P.T.P.C. è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.

9.12 Monitoraggio

In sede di prima applicazione del presente Piano la società individua le modalità, le tecniche, la frequenza del monitoraggio in ordine all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il Responsabile della prevenzione della corruzione. Quest'ultimo, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web della società una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema predisposto da ANAC.

10 CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ha adottato un Codice Etico in cui sono esplicitati i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Tali valori, in generale, esplicitano il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse dell'Ente, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno della Società.

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Piano è la pedissequa osservazione del Codice Etico.

Violazioni dei comportamenti previsti dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione 231 rappresentano violazione disciplinari sanzionabili ai sensi di legge.

11 Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole della Società - Cd. "whistleblowing"

Tutti i Destinatari che, in ragione dei rapporti con la Società (lavorativi, contrattuali, consulenziali, etc) siano venuti a conoscenza di condotte illecite o gravemente sospette, sono tenuti a segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano.

Come sopra rilevato, la segnalazione potrà essere presentata con la seguente modalità:

- a) invio del modello fac-simile (prelevato dal sito Web della società) all'indirizzo mail del Presidente dell'Organismo di Vigilanza 231 (indirizzo pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente") che, in quanto soggetto terzo ed esterno, ne garantisce l'anonimato;
- b) tramite la procedura guidata ed automatizzata presente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Presidente dell'ODV destinatario della segnalazione ne riferisce prontamente all'ODV ed al Responsabile per la Corruzione per le opportune iniziative del caso (interessamento dell'ANAC, esposto alla procura della Repubblica, promozione di sanzioni disciplinari, etc.) Le segnalazioni devono riportare le informazioni utili a supportare le attività istruttorie e gli estremi del segnalante, anche al fine di consentire l'acquisizione di ulteriori elementi direttamente dallo stesso.

L'identità del segnalante è protetta. In particolare, nei casi in cui il soggetto segnalante sia un dipendente o un diretto collaboratore, allo stesso è garantito che nessuna ritorsione sarà messa in atto nei suoi confronti. Tuttavia, qualora l'attività istruttoria faccia emergere l'infondatezza della segnalazione e/o che la stessa sia stata originata da meri intenti delatori, la Società si riserva di valutare la possibilità di avviare azioni disciplinari verso il responsabile.

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase (dalla ricezione alla gestione successiva), anche nei rapporti con i terzi cui la Società o l'ANAC dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

In tale direzione, i dipendenti vengono informati e formati in relazione ai propri diritti e doveri, alle attività di prevenzione della corruzione, nonché a quella dell'Organismo di Vigilanza.

12 ATTIVITÀ DI RPCT, FLUSSI INFORMATIVI ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmette su base annuale all'Amministrazione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- a) le segnalazioni e/o anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
- b) gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- c) un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti della Società e/o verso i suoi dipendenti e dirigenti.

È facoltà del Responsabile acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessario per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nello svolgimento della propria attività si doterà di un sistema per la verbalizzazione dell'attività svolta e per la sua conseguente archiviazione, dal momento che la tracciabilità dei controlli rappresenta un punto cruciale ai fini dell'evidenza da parte del Responsabile medesimo di avere efficacemente attuato, prima del compimento del reato, il Piano e di avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Il RPCT partecipa quale membro interno alle sedute dell'Organismo di Vigilanza e svolge i controlli e le attività di sua competenza di concerto con detto organo di controllo, ferme restando le sue esclusive responsabilità discendenti dalla Legge 190/2012.

Pertanto, gli obblighi di informazione previsti verso l'Organismo di Vigilanza si estendono a favore del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Sarà inoltre cura del Responsabile, una volta entrato a regime il sistema anticorruzione della Società, identificare ulteriori specifici flussi informativi adatti a monitorare in maniera efficace i fenomeni oggetto del Piano che dovranno pervenirgli, nei modi e termini dallo stesso stabiliti, da tutte le aree dell'Ente esposte ad elevato rischio corruttivo.