AZIENDA ISOLA
Azienda Speciale Consortile per i Servizi alla persona

Ambito Isola Bergamasca Bassa Val San Martino
Via G. Bravi, 16 – Terno d'Isola (BG)

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

TRIENNIO 2024/2026

AGGIORNAMENTO 2024

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE "AZIENDA ISOLA"

Delibera del Consiglio di Amministrazione n.2 del 31.01.2024

PARTE I

1. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.1. INTRODUZIONE

La Legge n. 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento italiano una disciplina sistematica ed organica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, introducendo a livello nazionale il concetto di "corruzione" in senso amministrativo, intesa come *"assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari"* (Determinazione ANAC n. 12/2015 Aggiornamento 2015 al PNA).

Il PTPCT dell'Azienda individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio. Finalità del PTPCT è quindi quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

Il PTPCT rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Azienda descrive il "processo" finalizzato ad implementare la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, ovvero all'individuazione e all'attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio del verificarsi di comportamenti corruttivi. Esso, quindi, è frutto di un processo di analisi del fenomeno stesso e di successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione, nonché della trasparenza.

Il presente PTPCT è adottato dall'organo amministrativo dell'Azienda ed è stato elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Il Piano di cui al presente documento ha validità triennale ed è riferito al periodo 2024-2026, è stato stilato in ottemperanza ai PNA che si sono nel tempo susseguiti e in particolare al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 nonché all'Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione (Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023).

Destinatario del Piano è tutto il personale dipendente ed in servizio presso l'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale. Le prescrizioni contenute nel presente documento si applicano inoltre ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni, servizi o lavori in favore dell'ente.

Il processo di adozione del presente Piano è stato coordinato dal RPCT, con il consulente legale esterno dell'Azienda, che ha tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC e delle considerazioni espresse dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Piano 2024-2026, a valere sull'annualità 2024, avendo il PTPCT durata triennale, con previsione di aggiornamenti annuali, ai sensi del PNA 2022.

2. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL P.T.P.C.T.: I SOGGETTI CHIAMATI ALL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, RUOLI E RESPONSABILITÀ

2.1. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

Definizione o abbreviazione ai fini del presente documento	**Definizione o Normativa di riferimento**
P.T.P.C.T.	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
Organo amministrativo	Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda
Funzioni istituzionali	Le funzioni istituzionali svolte dall'Azienda
Codice Etico	Il codice etico adottato dall'Azienda
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente
RPCT	Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Azienda
RUP	Il Responsabile unico del procedimento
RASA	Il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante
ODV	Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001
RPD/DPO	Il Responsabile protezione dati
Azienda	Azienda Speciale Consortile "Azienda Isola"

2.2. Il processo di elaborazione del PTPCT

Il presente Piano triennale è stato elaborato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del RPCT con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano all'interno dell'Azienda e viene posto in consultazione aperta al fine di valutare eventuali osservazioni o contributi da parte degli stakeholder. L'elaborazione e la predisposizione del P.T.P.C.T. da parte del RPCT è avvenuta in sinergia con l'ausilio del consulente legale esterno, per meglio condividere la mappatura dei processi e la previsione delle misure generali e specifiche anticorruzione.

Il presente Piano si articola in tre parti: la prima dedicata alle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio; la seconda alla programmazione delle attività attuative delle misure di carattere generale e la terza a quelle della misura della trasparenza.

Come base di partenza per la predisposizione del PTPCT, secondo la logica di miglioramento progressivo richiesta da ANAC, sono stati valutati gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, al fine di evitare la duplicazione di misure e l'introduzione di misure eccessive, ridondanti e poco utili.

2.3. I Soggetti

2.3.1. L'Organo amministrativo

Designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT). Adotta, entro il 31 Gennaio di ogni anno, salvo differimento disposto da ANAC, il PTPCT e i suoi aggiornamenti annuali. Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda è stato nominato dai membri dell'Assemblea consortile nella seduta del 24/05/2021 con delibera n. 2 rimarrà in carica per 5 esercizi, ed è così composto:

- Maria Fantini (Presidente – legale rappresentante – referente area fragilità)
- Giordano Bolis (Consigliere – referente area inclusione sociale)
- Angelo Degli Antoni (Consigliere – referente area progettazione sociale)
- Mirella Preda (Consigliere – referente area servizi educativi)
- Antonella Sesana (Consigliere – referente area minori e famiglia)

Nomina Responsabile Trasparenza e Anticorruzione – biennio 2022-2023:

2.3.2. Il R.P.C.T.

Nome Cognome RPCT	Ruolo/funzione	Data delibera/ decreto di nomina

Marco Locatelli	Direttore	25/01/2021/nomina triennio 2021/2023. 01/01/2024/nomina triennio 2024/2026.

Il RPCT nominato non si trova in situazione di conflitto di interesse rispetto all'attività svolta, ha avuto nel tempo un comportamento integerrimo e non è mai stato destinatario di provvedimenti sanzionatori da parte dell'ANAC e dell'Autorità giudiziaria. Nella delibera di nomina, pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente, sono indicati in maniera puntuale i suoi compiti e la durata dell'incarico nonché le annuali auto-dichiarazioni del RPCT in merito all'assenza di cause di incompatibilità e/o inconferibilità.

Il RPCT, nell'ipotesi in cui non possa ricoprire il ruolo per assenza anche momentanea, provvede con apposito atto, alla nomina di un sostituto comunicando a tutti i dipendenti i riferimenti del sostituto nonché pubblicando l'atto di nomina ed i riferimenti.

Il RPCT collaborerà attivamente con l'OdV al fine di attuare una concreta ed efficace integrazione dei due sistemi (L. 190/12 e D.Lgs. 231/01), anche per fornire tempestivamente segnalazioni sull'insorgenza di criticità, attraverso la definizione di incontri periodici finalizzati anche ad evitare duplicazioni di controlli e verifiche, sovrapposizioni di ruoli o mancanza di presidi.

I compiti del RPCT sono di seguito elencati:

a) in base a quanto previsto dalla L. 190/2012, il RPCT deve:

- coadiuvare l'organo di indirizzo politico-amministrativo ad elaborare la proposta di piano, che deve essere poi adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti anche sui temi dell'etica e della legalità;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con l'organo di indirizzo politico-amministrativo, l'eventuale possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi;
- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta, assicurarne la pubblicazione sul sito web istituzionale e trasmetterla all'organo di indirizzo politico;
- riferire sulla sua attività all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- gestire le richieste di riesame di accesso civico generalizzato;

- gestire le segnalazioni whistleblowing ricevute dall'Azienda;

b) in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013, il RPCT in particolare deve:

- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità;
- segnalare i casi di possibili violazioni all'autorità competente;
- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza;
- avviare il procedimento sanzionatorio ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità), come indicato dalle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016;

c) in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, il RPCT in particolare deve:

- porre in essere un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, ed eventualmente all'Autorità nazionale anticorruzione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico generalizzato con l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'art.43, c. 5, del d.lgs. 33/2013;

d) in base a quanto previsto dal d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 deve curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.

Le responsabilità in capo al RPCT: a fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede anche consistenti responsabilità in capo al RPCT individuate in particolare all'articolo 1 comma 12 e 14 a cui si rimanda, oltre che nell'allegato 3 al PNA 2022.

Anche l'aggiornamento 2023 del PNA, dedicato integralmente ai Contratti Pubblici, dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice con il D.Lgs, 36/2023, conferma i contenuti dell'Allegato 3 PNA 2022 ed evidenzia l'importanza di presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti pubblici sia in deroga sia ordinari, ponendo in capo al RPCT la verifica in sede di monitoraggio della corretta attuazione delle misure all'uopo programmate.

2.3.3. I Dipendenti, i collaboratori esterni e i fornitori

I dipendenti e tutti i collaboratori esterni e fornitori a qualsiasi titolo, sono tenuti al rispetto delle direttive e delle prescrizioni contenute nel PTPCT.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti mantengono ciascuno il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Tutti i dipendenti, i collaboratori esterni e i fornitori pertanto sono tenuti alla conoscenza del presente Piano a seguito della sua pubblicazione sul sito istituzionale nonché alla sua osservanza e, per quanto di competenza, alla sua esecuzione.

Nei contratti con i dipendenti, i fornitori e i collaboratori esterni verrà inserita apposita clausola secondo cui il sottoscrivente dichiara di essere a conoscenza del PTPCT adottato dall'ente e si impegna a rispettarlo, prevedendo le conseguenze in ipotesi di violazione.

Tali soggetti devono altresì assicurare la propria collaborazione al RPCT segnalando le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel PTPCT e attraverso il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate dal presente piano.

Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, L. 190/12, l'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle misure previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione, pertanto, prima dell'adozione definitiva del Piano triennale 2023-2025, il personale viene messo a conoscenza delle misure prescritte dal piano.

2.3.4. Stakeholders

Ai fini di sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione dell'aggiornamento del PTPCT, il documento adottato dal Consiglio di Amministrazione viene pubblicato sul sito web dell'ente all'atto della sua definitiva adozione.

In via generale, si evidenzia che il ruolo della società civile nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza assume rilievo sotto il duplice profilo di diritto e dovere alla partecipazione.

L'attivo coinvolgimento e la partecipazione consapevole della società civile sono richiamati in molte norme sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione di più alti livelli di trasparenza. Uno dei principali obiettivi perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Negli scorsi anni gli stakeholders non hanno prodotto contributi e/o osservazioni.

3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

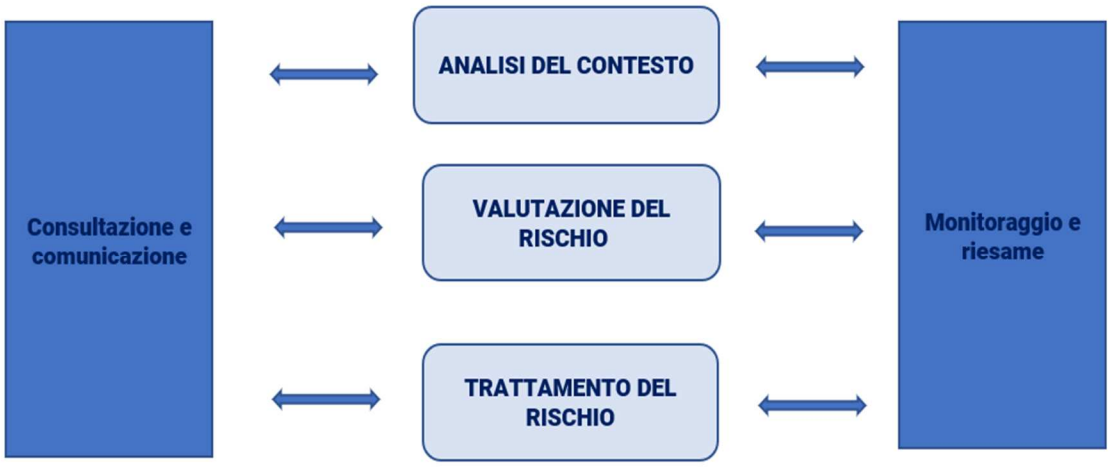
3.1. La metodologia di analisi del rischio

Il processo di gestione del rischio corruttivo è stato progettato ed attuato secondo le indicazioni contenute nell'allegato 1 al PNA 2019.

La principale finalità del processo di gestione del rischio corruttivo è quella di prevenire il verificarsi di eventi corruttivi ed è posta in essere attraverso la previsione di misure organizzative sostenibili per l'ente, favorendo il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa. Il processo di gestione del rischio si sviluppa seguendo una logica sequenziale e periodica al fine di favorire il continuo miglioramento del sistema. Le fasi centrali del sistema sono rappresentate nel diagramma seguente e sono: l'**analisi del contesto**, la **valutazione del rischio** e il **trattamento del rischio**.

A tali tre principali fasi si affiancano due ulteriori fasi trasversali: la **fase di consultazione e comunicazione** e la **fase di monitoraggio e riesame del sistema**.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi rappresentate nel seguente schema:



Ai fini della redazione del presente PTPCT è stata rivista anche la mappatura dei processi precedentemente elaborata al fine di verificare alla luce del monitoraggio effettuato con cadenza periodica e del riesame se le previsioni inserite fossero ancora attuali.

3.2. Analisi del contesto esterno

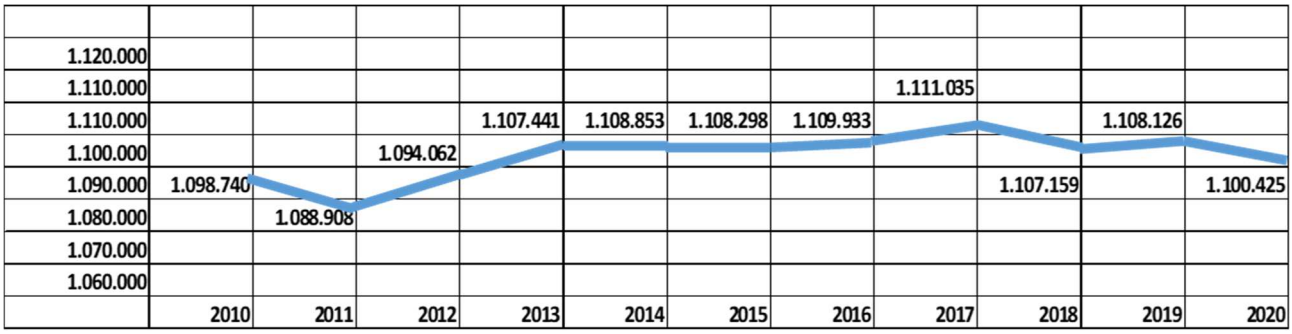
Nella fase di analisi del contesto l'ente ha acquisito le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia in relazione alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi ed in quale maniera possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo.

L'analisi del contesto esterno è stata svolta attraverso le seguenti attività: 1) acquisizione dei dati rilevanti; 2) interpretazione dei dati rilevati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Dal Piano di Zona 2021/2023 si evidenzia che la popolazione residente nel territorio della Provincia di Bergamo è costituita da 1.099.621 abitanti, di cui 545.274 uomini e 554.347 donne (dati ISTAT al 1° gennaio 2021). Dei 243 Comuni bergamaschi, 171 sono quelli con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, 65 quelli con popolazione compresa tra i 5.000 e 15.000 abitanti, 7 quelli con popolazione superiore ai 15.000 abitanti. Solamente il Comune capoluogo supera le 100.000 unità. Il territorio provinciale ha una superficie pari a 2.755 km² ed è costituito per il 63,5% da montagna, per il 24,4% da pianura e per il 12% da collina.

La tabella in basso riporta l'andamento della popolazione della Provincia di Bergamo dal 2010 al 2020: è subito evidente il calo della popolazione per l'anno 2020 in diminuzione di 8.126 persone rispetto al 2019.



Il Distretto di Bergamo Ovest presenta mediamente una popolazione più giovane rispetto a quella della provincia, con la sola eccezione dell'ambito di Treviglio. La densità abitativa è più alta di quella provinciale ed è particolarmente elevata negli ambiti di Dalmine e dell'Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino.

Ambito Territoriale/distrettuale	Distretto	n. Comuni	Popolazione	Densità abitativa per km²
Dalmine	**Bergamo Ovest**	**17**	**144.987**	**1.241,65**
Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino	**Bergamo Ovest**	**25**	**135.447**	**1.042,05**
Treviglio	**Bergamo Ovest**	**18**	**110.904**	**627,92**
Romano di Lombardia	**Bergamo Ovest**	**17**	**84.499**	**431,67**
TOTALE		**77**	**475.837**	**768,2**

Fonte: Rielaborazione su dati Tuttitalia da Censimenti Istat al 31 dicembre 2022

L'Ambito distrettuale denominato Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino si estende nel territorio in provincia di Bergamo della Bassa Val San Martino (Comuni di Caprino Bergamasco, Cisano Bergamasco, Pontida e Torre de' Busi) e dell'area compresa tra il Monte Canto a nord e tra i fiumi Brembo e Adda denominato "Isola".

Il territorio comprende 25 Comuni che nel 2006 hanno costituito un'Azienda speciale Consortile, ad oggi denominata Azienda Isola, per la gestione dei servizi alla persona a livello sovracomunale. L'Ambito distrettuale, così come ridefinito dalla Legge Regione Lombardia n.23/2015 all'art.7 bis, in relazione al quale "…I distretti sono articolati dalla ATS in ambiti distrettuali, comprendenti ciascuno una popolazione di norma non inferiore a 80.000 abitanti……", risulta essere costituito da una popolazione di 135.447 abitanti.

TOTALE popolazione AMBITO diviso per genere	**Maschi 67.767 50,03%**	**Femmine 67.680 49,97%**	**Totale 135.447**

L'andamento della popolazione è stato costantemente in aumento fino al 31/12/2018, per poi mantenersi costante negli ultimi anni, con una decrescita dell'0,61% nel 2020 a causa di una percentuale d'incidenza dell'indice di mortalità (8,58%) sicuramente riflesso negativo dell'emergenza epidemiologica COVID 19.

Da confronto con i dati provinciali, la popolazione dell'Ambito Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino al 31/12/2020 registra nello specifico gli indici sotto riportati:

- l'età media (è la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione) è di 43,79 anni;

- l’indice di vecchiaia (grado di invecchiamento di una popolazione: è il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni) è di 138,08;

- l’indice di ricambio della popolazione attiva (rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione – 60/64 anni – e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro – 15/19 anni) è di 123,53;

- l’indice di struttura della popolazione attiva (grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa: è il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana – 40/64 anni – e quella più giovane – 15/39 anni) è di 143,68;

- l’indice di natalità (numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti) è di 7,87;

- l’indice di mortalità (numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti) è di 8,94;

- la popolazione stranierà è di 13.483 abitanti e rappresenta il 9,21% della popolazione.

Residenti stranieri (fonte: ISTAT Comuni al 31.12.2022)

	popolazione totale		popolazione italiana		popolazione straniera		popolazione EU		popolazione extra EU	
	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017
Ambivere	2.351	2.348	2.242	2.214	109	134	17	13	92	121
Bonate Sopra	10.407	10.027	9.649	9.336	758	691	135	146	623	545
Bonate Sotto	6.684	6.704	5.912	5.866	772	838	138	152	634	686
Bottanuco	5.121	5.137	4.707	4.775	414	362	92	70	322	292
Brembate	8.600	8.457	7.533	7.814	1.067	643	272	125	795	518
Brembate Sopra	7.950	7.868	7.481	7.375	469	493	116	107	353	386
Calusco d'Adda	8.292	8.379	7.102	7.275	1.190	1.104	182	184	1.008	920
Capriate San Gervasio	8.227	8.198	7.091	7.117	1.136	1.081	357	359	779	722
Caprino Bergamasco	3.036	3.079	2.806	2.838	230	241	56	53	174	188
Carvico	4.669	4.659	4.237	4.234	432	425	100	94	332	331
Chignolo d'Isola	3.370	3.403	3.040	3.024	330	379	71	62	259	317
Cisano Bergamasco	6.235	6.378	5.728	5.905	507	473	113	115	394	358
Filago	3.092	3.183	2.829	2.919	263	264	58	56	205	208
Madone	4.133	4.068	3.581	3.549	552	519	98	98	454	421
Mapello	6.938	6.839	6.440	6.336	498	503	77	63	421	440
Medolago	2.338	ND	2.097	ND	241	ND	47	ND	194	ND
Ponte San Pietro	11.738	11.502	9.542	9.568	2.196	1.934	224	226	1.972	1.708
Pontida	3.259	3.358	2.977	3.038	282	320	46	45	236	275
Presezzo	4.793	4.905	4.319	4.386	474	519	42	46	432	473
Solza	1.991	2.080	1.782	1.854	209	226	42	49	167	177
Sotto il Monte Giovanni	4.378	4.514	4.231	4.378	147	136	27	13	120	123
Suisio	3.808	3.784	3.681	3.408	127	376	97	70	30	306
Terno d'Isola	8.035	8.106	7.002	6.958	1.033	1.148	269	287	764	861
Torre de' Busi	2.211	2.135	2.142	2.082	69	53	20	7	49	46
Villa d'Adda	4.642	4.682	4.402	4.359	240	323	34	39	206	284
Ambito	136.298	133.793	122.553	120.608	13.745	13.185	2.730	2.479	11.015	10.706

	popolazione totale		popolazione italiana		popolazione straniera	
	2022	2017	2022	2017	2022	2017
Provincia	1.102.670	1.109.933	981.590	988.681	121.080	121.252

Composizione nuclei familiari

	mononucleari	2 componenti	3 componenti	4 componenti	5 componenti	6+ componenti	totale
Ambivere	320	296	204	151	32	9	1.012
Bonate Sopra	1.168	1.183	907	744	160	57	4.219
Bonate Sotto	960	823	570	406	103	46	2.908
Bottanuco	600	644	443	321	87	26	2.121
Brembate	1.153	1.052	719	520	132	47	3.623
Brembate Sopra	977	958	615	526	129	42	3.247
Calusco d'Adda	1.041	1.039	658	517	158	52	3.465
Capriate San Gervasio	1.213	1.037	654	455	154	42	3.555
Caprino Bergamasco	486	384	254	169	48	18	1.359
Carvico	578	571	377	303	80	32	1.941
Chignolo d'Isola	400	389	299	206	50	25	1.369
Cisano Bergamasco	807	775	515	386	110	38	2.631
Filago	363	377	266	197	51	19	1.273
Madone	500	517	321	250	68	46	1.702
Mapello	810	885	566	481	100	36	2.878
Medolago	247	300	215	147	36	11	956
Ponte San Pietro	1.883	1.411	827	647	226	124	5.118
Pontida	461	370	253	202	60	27	1.373
Presezzo	580	614	350	316	76	44	1.980
Solza	251	239	197	112	32	10	841
Sotto il Monte Giovanni XXIII	545	476	387	316	68	18	1.810
Suisio	425	439	320	229	69	46	1.528
Terno d'Isola	1.014	1.796	2.013	2.120	765	350	8.058
Torre de' Busi	283	290	194	152	26	9	954
Villa d'Adda	591	557	360	300	65	25	1.898
Ambito	**17.656**	**17.422**	**12.484**	**10.173**	**2.885**	**1.199**	**61.819**

	mononucleari			2 componenti			3 componenti		
	2022	2019	2011	2022	2019	2011	2022	2019	2011
Provincia		152.054	130.986		131.516	122.074		87.598	92.159

ISTAT 2019

	4 componenti			>4 componenti			totale		
	2022	2019	2011	2022	2019	2011	2022	2019	2011
		71.276	74.724		25.409	23.981		152.054	443.924

fonte: ISTAT Comuni al 31.12.2022

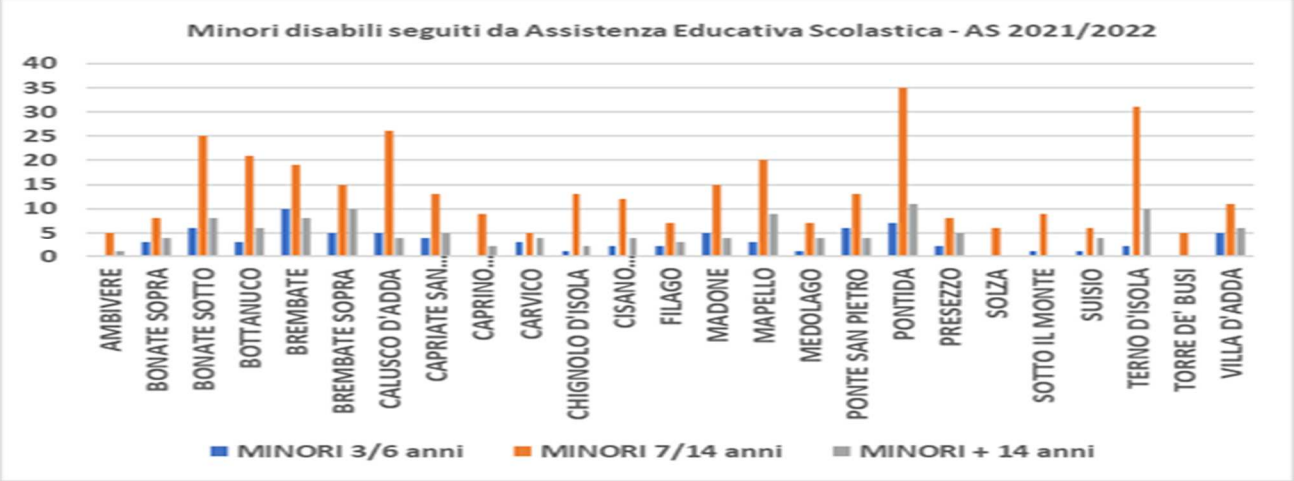
Residenti < 18 e > 65

	pop < 18 anni		pop > 65 anni	
	2022	2017	2022	2017
Ambivere	364	405	514	483
Bonate Sopra	2.078	2.141	1.625	1.415
Bonate Sotto	1.221	1.304	1.421	1.498
Bottanuco	847	877	1.128	997
Brembate	1.459	1.247	1.631	1.543
Brembate Sopra	1.299	1.011	1.791	2.092
Calusco d'Adda	1.383	1.400	1.950	1.731
Capriate San Gervasio	1.320	1.371	1.874	1.782
Caprino Bergamasco	489	538	675	628
Carvico	794	831	981	913
Chignolo d'Isola	609	651	601	552
Cisano Bergamasco	1.022	1.180	1.387	1.309
Filago	533	606	633	582
Madone	780	782	754	658
Mapello	1.240	1.308	1.352	1.235
Medolago	387	ND	462	ND
Ponte San Pietro	2.087	2.118	2.606	2.553
Pontida	547	435	648	829
Presezzo	755	856	1.091	1.027
Solza	349	403	376	328
Sotto il Monte Giovanni XXIII	904	892	833	748
Suisio	685	726	804	730
Terno d'Isola	1.546	1.727	1.220	1.100
Torre de' Busi	424	419	425	315
Villa d'Adda	728	828	1.106	990
Ambito	23.850	24.056	27.888	26.038

	pop < 18 anni		pop > 65 anni	
	2022	2017	2022	2017
Provincia	185.198	199.636	240.674	225.643

fonte: ISTAT Comuni al 31.12.2022

Minori con disabilità seguiti dal servizio di ASSISTENZA EDUCATIVA SCOLASTICA delegato ad Azienda Isola: 539 minori con divers-abilità seguiti presso i 12 Istituti Comprensivi dell'Ambito territoriale e altre scuole della Provincia di Bergamo.



fonte: Piano di Zona 2021/2023

Lavoro nell'Ambito Isola bergamasca e Bassa Val San Martino

Nei bacini dei centri per l'impiego della provincia, le assunzioni del secondo trimestre 2021 sono cresciute ai livelli pre COVID dello stesso periodo del 2019.

Le cessazioni sono aumentate sensibilmente nelle aree di Albino, Grumello, Trescore e Treviglio, di poco intorno al capoluogo (+2,9%) e risultano ancora inferiori ai livelli 2019 nell'area di Clusone.

CONTRATTI DI LAVORO	**DIPENDENTE per area dei Centri per l'impiego**											
ASSUNZIONI											*2° trim 2021 var% sul 2°T-2020*	*2°T-2019*
CPI ALBINO	1.599	1.561	1.577	1.508	1.659	969	1.572	1.437	1.650	1.822	*88,0*	*16,7*
CPI BERGAMO	12.616	12.413	11.804	12.223	11.590	6.294	9.983	10.180	10.363	12.380	*96,7*	*-0,3*
CPI CLUSONE	781	929	915	925	731	580	871	615	652	1.001	*72,6*	*7,8*
CPI GRUMELLO DEL MONTE	3.515	3.074	3.146	2.930	3.632	2.200	2.871	2.989	3.423	3.691	*67,8*	*20,1*
CPI LOVERE	803	869	972	837	852	529	821	681	739	961	*81,7*	*10,6*
CPI PONTE SAN PIETRO	**3.662**	**3.192**	**2.978**	**2.681**	**2.967**	**1.765**	**2.437**	**2.422**	**2.811**	**3.466**	***96,4***	***8,6***
CPI ROMANO DI LOMBARDIA	1.960	2.006	1.703	1.748	1.896	1.145	1.710	1.451	1.982	1.958	*71,0*	*-2,4*
CPI TRESCORE BALNEARIO	1.827	1.672	1.447	1.339	1.892	1.294	1.247	1.059	1.406	1.552	*19,9*	*-7,2*
CPI TREVIGLIO	5.853	5.192	5.527	4.951	5.253	3.135	4.586	4.472	5.223	5.298	*69,0*	*2,0*
CPI ZOGNO	1.413	1.467	1.421	1.199	1.265	952	1.319	1.060	1.150	1.542	*62,0*	*5,1*
Totale Provincia	34.029	32.375	31.490	30.341	31.737	18.863	27.417	26.366	29.399	33.671	*78,5*	*4,0*

CESSAZIONI												
CPI ALBINO	1.215	1.405	1.566	1.634	1.370	1.092	1.586	1.661	1.215	1.736	*59,0*	*23,6*
CPI BERGAMO	10.260	11.284	12.443	13.065	10.672	8.049	9.904	11.478	8.173	11.611	*44,3*	*2,9*
CPI CLUSONE	761	717	1.153	844	881	586	935	714	538	707	*20,6*	*-1,4*
CPI GRUMELLO DEL MONTE	2.682	2.799	3.364	3.497	3.182	2.024	2.660	3.352	2.369	3.353	*65,7*	*19,8*
CPI LOVERE	636	757	1.016	872	819	578	754	847	608	814	*40,8*	*7,5*
CPI PONTE SAN	**2.782**	**2.794**	**3.114**	**3.437**	**2.864**	**1.869**	**2.485**	**2.957**	**2.134**	**3.020**	***61,6***	***8,1***

PIETRO												
CPI ROMANO DI LOMBARDIA	1.379	1.716	1.851	1.820	1.570	1.054	1.525	1.935	1.438	1.774	*68,3*	*3,4*
CPI TRESCORE BALNEARIO	1.242	1.261	1.520	1.857	1.448	1.152	1.230	1.430	1.110	1.478	*28,3*	*17,2*
CPI TREVIGLIO	4.494	4.718	5.553	5.850	4.602	3.515	4.607	5.399	3.837	5.189	*47,6*	*10,0*
CPI ZOGNO	1.121	1.164	1.558	1.486	1.040	951	1.378	1.408	837	1.251	*31,5*	*7,5*
Totale Provincia	26.572	28.615	33.138	34.362	28.448	20.870	27.064	31.181	22.259	30.933	*48,2*	*8,1*

La variazione tendenziale a metà 2021 raggiunge saldi importanti nell'area di Bergamo (+1.740) e Grumello (+1.240) e un valore medio (+ 540) per l'Ambito Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino.

											saldo annualizzato 2°T-2021
SALDO ASSUNZIONI-CESSAZIONI		156	11	-126	289	-123	-14	-224	435	86	*283*
CPI ALBINO	384										
CPI BERGAMO	2.356	1.129	-639	-842	918	-1.755	79	-1.298	2.190	769	*1.740*
CPI CLUSONE	20	212	-238	81	-150	-6	-64	-99	114	294	*245*
CPI GRUMELLO DEL MONTE	833	275	-218	-567	450	176	211	-363	1.054	338	*1.240*
CPI LOVERE	167	112	-44	-35	33	-49	67	-166	131	147	*179*
CPI PONTE SAN PIETRO	**880**	**398**	**-136**	**-756**	**103**	**-104**	**-48**	**-535**	**677**	**446**	***540***
CPI ROMANO DI LOMBARDIA	581	290	-148	-72	326	91	185	-484	544	184	*429*
CPI TRESCORE BALNEARIO	585	411	-73	-518	444	142	17	-371	296	74	*16*
CPI TREVIGLIO	1.359	474	-26	-899	651	-380	-21	-927	1.386	109	*547*
CPI ZOGNO	292	303	-137	-287	225	1	-59	-348	313	291	*197*
Totale Provincia	7.457	3.760	-1.648	-4.021	3.289	-2.007	353	-4.815	7.140	2.738	*5.416*

Andamento delle assunzioni e delle cessazioni Comuni dell'Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino tra il 2018 e il 2020.

	Assunzioni			Cessazioni			Saldo		
	2018	**2019**	**2020**	**2018**	**2019**	**2020**	**2018**	**2019**	**2020**
Ambivere	397	401	245	362	429	230	35	-28	15
Bonate Sopra	477	357	303	460	358	321	17	-1	-18
Bonate Sotto	262	245	220	211	248	209	51	-3	11
Bottanuco	693	712	478	651	675	528	42	37	-50
Brembate	1.000	783	787	778	780	686	222	3	101
Brembate di Sopra	929	754	660	880	759	634	49	-5	26
Calusco d'Adda	609	562	468	676	510	514	-67	52	-46
Capriate San Gervasio	1.417	1.410	773	1.197	1.455	1.026	220	-45	-253
Caprino Bergamasco	74	77	68	84	75	68	-10	2	0
Carvico	375	273	230	324	266	293	51	7	-63
Chignolo d'Isola	439	274	249	361	328	215	78	-54	34
Cisano Bergamasco	428	418	314	429	389	345	-1	29	-31
Filago	460	440	387	471	447	381	-11	-7	6
Madone	584	588	349	493	620	463	91	-32	-114
Mapello	999	778	480	856	865	608	143	-87	-128
Medolago	636	436	317	559	417	340	77	19	-23
Ponte San Pietro	871	952	814	770	806	805	101	146	9
Pontida	179	231	276	141	195	177	38	36	99
Presezzo	458	432	255	508	365	286	-50	67	-31
Solza	108	147	98	81	142	123	27	5	-25
Sotto il Monte Giovanni XXIII	238	187	170	191	168	176	47	19	-6
Suisio	383	516	326	383	424	428	0	92	-102
Terno d'Isola	445	385	301	419	390	349	26	-5	-48
Villa d'Adda	236	256	197	251	217	217	-15	39	-20

Fonte: rielaborazione COB Comuni 2018-2020 - Osservatorio Provinciale del mercato del lavoro della Provincia di Bergamo.

Secondo le indicazioni dell'allegato 1 al PNA 2019 la scelta dei dati da utilizzare per realizzare l'analisi del contesto esterno deve essere ispirata a due criteri fondamentali:

a) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;

b) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, dal momento che l'amministrazione dovrebbe reperire e analizzare esclusivamente i dati e le informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Le **fonti esterne** utilizzate per procedere all'analisi del contesto esterno dell'ente sono state le seguenti:

a) Banca dati ISTAT consultabile al sito http://dati.istat.it/ per l'analisi delitti denunciati negli anni dal 2017 al 2021 per la Provincia dove ha la sede l'ente e per la Regione Lombardia;

b) Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ente e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata consultabile al sito

http://documenti.camera.it/_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/004_RS/INTERO_COM.pdf ;

c) Relazione sullo Stato di diritto 2022 della Commissione Europea del 13/07/2022 - Capitolo sulla situazione dello Stato di diritto in Italia - scaricabile al link https://commission.europa.eu/publications/2022-rule-law-report-communication-and-country-chapters_it in cui vengono espresse le raccomandazioni di proseguire azioni efficaci a livello di polizia e di procura contro la corruzione ad alto livello, anche aumentando la digitalizzazione e l'interconnessione dei registri e di adottare norme complessive sui conflitti di interesse e regolamentare il lobbying istituendo un registro elettronico obbligatorio dei rappresentanti di interessi, compresa l'introduzione di un'"impronta legislativa", in quanto è in aumento l'uso della corruzione a scopo di infiltrazione nell'economia legale;

d) Rapporto ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare" consultabile al link https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/News/2019/RELAZIONE%20+%20TABELLE.pdf;

e) Relazione annuale ANAC al Parlamento del 23/06/2022 relativa all'anno 2021 consultabile al sito https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-di-anac-al-parlamento-in-diretta-dalla-camera-oggi-23-giugno in cui il Presidente Giuseppe Busia ha dichiarato che "P*er*

combattere la corruzione, ma soprattutto per una Buona Amministrazione, servono trasparenza e semplificazione";

f) Rassegna Corte di Cassazione Penale dell'anno 2021 "Rassegna della giurisprudenza di legittimità. Gli orientamenti delle Sezioni Penali approfondimenti tematici" del 03/06/2022 consultabile al sito https://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/Rassegna_penale_2021_vol_I_.pdf con cui la Corte affronta anche l'evoluzione del reato di abuso di ufficio;

g) Relazione annuale ANAC al Parlamento del'8 Giugno 2023, relativa all'anno 2022, consultabile al sito https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-2023.

Nell'analisi delle fonti si è tenuto in considerazione che di recente vi è stato un aumento generalizzato del rischio di corruzione dovuto alla pandemia da Covid-19 che ha determinato un aumento di questo fenomeno e dei reati connessi, con tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia legale, che rappresentano una delle principali sfide per la lotta alla corruzione in Italia.

3.3. Analisi del contesto interno

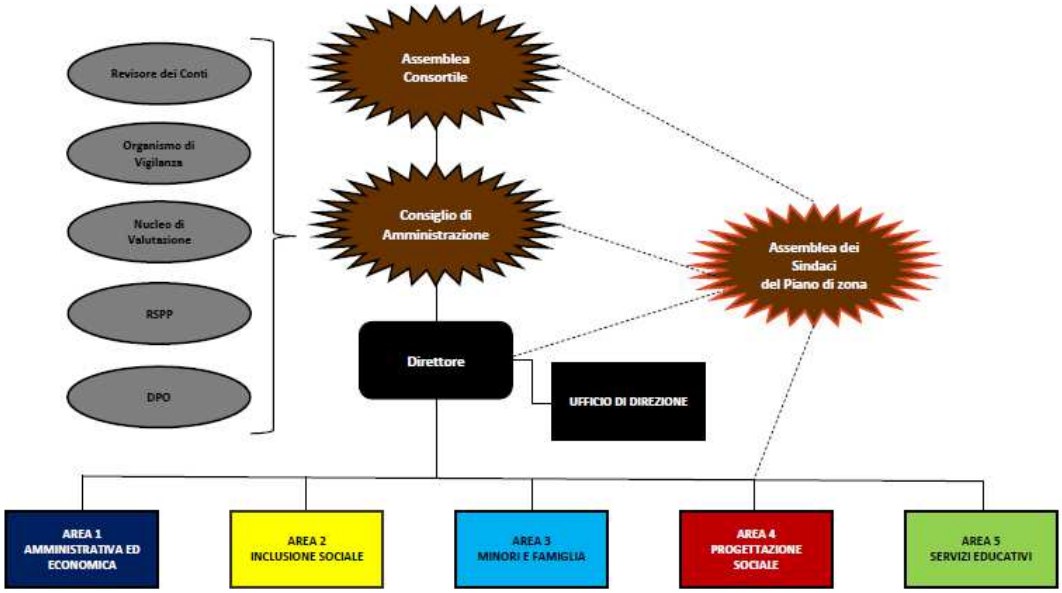
L'analisi del contesto interno analizza gli aspetti legati all'organizzazione interna ed è volta a far emergere le responsabilità ed il livello di complessità dell'organizzazione.

L'Azienda Speciale Consortile "Azienda Isola" è un'Azienda Speciale consortile costituita dai Comuni soci dell'Ambito Territoriale dell'Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino ai sensi dell'art. 114 del TUEL (D.Lgs. 267/2000 s.m.i.), che ha in gestione i servizi, gli interventi, le attività, i progetti, sociali, socio-assistenziali e socio-sanitari integrati conferiti in gestione dai Comuni soci che sono per legge titolari della funzione amministrativa sociale. L'Azienda è l'Ente Capofila per l'Ufficio di Piano deputato all'attuazione del Piano di Zona.

- Il n. di dipendenti in servizio alla data del 31/12/2023 è di 43 unità.
- Non si sono mai verificati fatti corruttivi interni.
- Non sono state ricevute segnalazioni di whistleblowing nel 2023.
- Nel 2023 non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

La struttura organizzativa aziendale è così rappresentata:

- Organigramma aggiornato al 31/12/2023 (approvato con delibera di CdA n.66 del 26.09.2023):

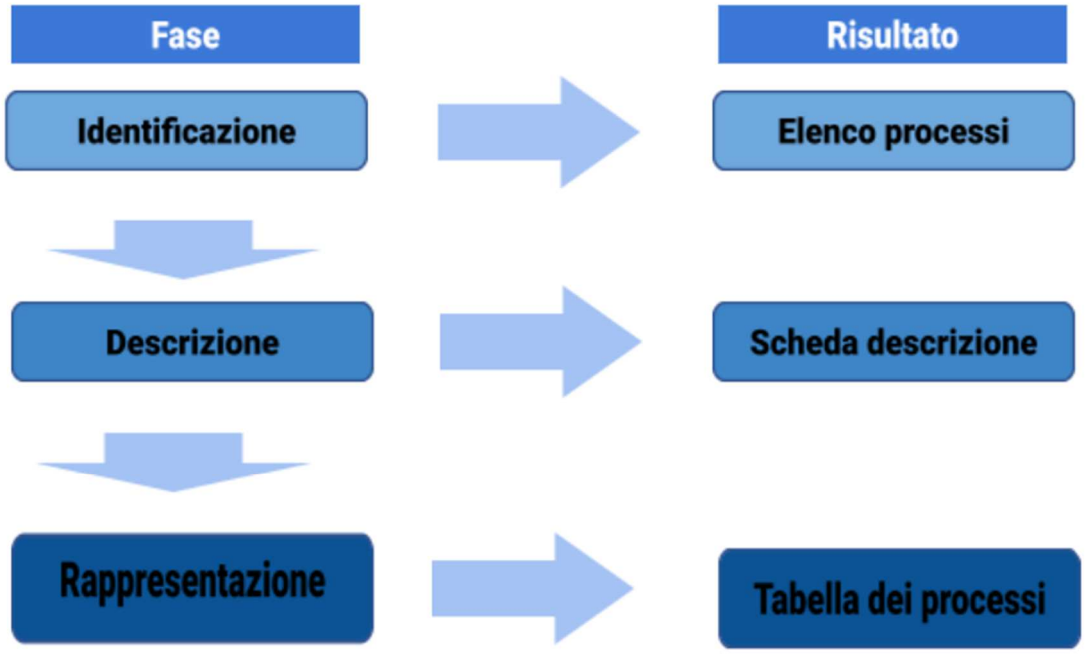


- Funzionigramma aggiornato al 31/12/2023 (approvato con delibera di CdA n.66 del 26.09.2023)

UFFICIO DI DIREZIONE Direttore: Marco Locatelli ✉ mlocatelli@aziendaisola.it ☎ 3287381258	* programmazione generale * controllo di gestione * servizi bibliotecari
AREA 1 **AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA** Responsabile: Maria Calegari ✉ mcalegari@aziendaisola.it ☎ 3421604069	* bilancio e patrimonio * segreteria e protocollo * appalti e contratti * trasparenza, anticorruzione e privacy * amministrazione personale e sicurezza dei luoghi di lavoro * rete informativa aziendale * gestione debiti informativi * fondo solidarietà rivolto ai Comuni
AREA 2 **INCLUSIONE SOCIALE** Responsabile: Miriam Caprioli ✉ mcaprioli@aziendaisola.it ☎ 3405844695	* servizio segretariato sociale e servizio sociale professionale * reddito di cittadinanza e assegno di inclusione * pronto intervento sociale * servizio dimissioni protette per casi complessi, Network Fragilità, STVM * equipe multidimensionale d'ambito * politiche del lavoro (SIL) * politiche abitative, housing sociale * cartella sociale informatizzata
AREA 3 **MINORI E FAMIGLIA** Responsabile: Lucia Mariani ✉ lmariani@aziendaisola.it ☎ 3453954602	* servizio tutela minori (fondo emergenza minori, ADM, visite protette e incontri facilitati, centro diurno minori) * servizio affidi familiari * coordinamento tecnico della rete territoriale interistituzionale antiviolenza * progetti sperimentali (PIPPI, care leavers, Tutti a scuola) * politiche giovanili
AREA 4 **PROGETTAZIONE SOCIALE** Responsabile: Filippo Ferrari ✉ fferrari@aziendaisola.it ☎ 3703625932	* ufficio di piano ex l. 328/2000 * esercizio e accreditamento unità di offerta sociale * progettazione sociale * SAD e SADH * custodia sociale * "dopo di noi", reddito autonomia * CDD e CSE * servizi sperimentali per disabili adulti ("Arcipelago" e voucher STD) * laboratori socio-occupazionali * protezione giuridica * sportello e registro assistenti familiari * PNRR – Missione 5 * coordinamento pedagogico * gioco d'azzardo patologico * comunicazione aziendale
AREA 5 **SERVIZI EDUCATIVI** Responsabile: Elena Pedrinzani ✉ epedrinzani@aziendaisola.it ☎ 3441724798	* assistenza educativa scolastica (AES) e relativi servizi integrativi e complementari * AES scuola potenziata * ADH * FNA * spazio autismo "punto e virgola" * interventi educativi a supporto delle scuole del territorio (mediazione cultuale, servizio socio-psico-pedagogico) * sportello orientamento sulla disabilità "Teseo" * salute mentale * progetto "relazione e inclusione"

3.4. Identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo

Il metodo utilizzato ai fini dell'identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo, come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019, è stato il seguente:



Metodologia adottata
Nel corso del 2023 la mappatura dei processi è stata riesaminata al fine di verificarne l'attualità. Nella redazione della **mappatura dei processi** si è partiti da un'analisi preliminare della documentazione esistente al fine di effettuare una prima catalogazione, in macro-aggregati, dell'attività svolta, in seguito sono state svolte interviste interne da parte del RPCT. Il risultato della prima fase della mappatura dei processi è stato quindi l'identificazione dell'elenco dei processi dell'ente. L'elenco è stato poi rielaborato e i singoli processi omogenei sono stati raggruppati sotto le varie "**aree di rischio**" individuate. Le aree di rischio individuate sono quelle generali e quelle specifiche dell'ente che dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività svolta. Per ogni singolo processo identificato è stata prevista una breve descrizione dello stesso e viste le piccole dimensioni in termini di organico ha riguardato in particolare

a. gli elementi funzionali alla descrizione dei processi (input);

b. gli ambiti di attività (aree di rischio) da destinare all'approfondimento.

L'ente ritiene che anche in ragione della semplificazione della gestione dell'ente sia utile il pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi, attività che verrà realizzata nel corso del prossimo triennio in maniera completa utilizzando i seguenti elementi indicati dall'allegato 1 al PNA 2019:

- elementi in ingresso che innescano il processo - "input";
- risultato atteso del processo – "output";
- sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le "attività";
- momenti di sviluppo delle attività – le "fasi";
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività;
- vincoli del processo;
- risorse e interrelazioni tra i processi;
- criticità del processo.

Alla luce della L. 190/12, le aree di rischio ritenute prioritarie da descrivere in maniera più dettagliata e approfondita sono le seguenti:

Aree di rischio:

- Contratti Pubblici anche alla luce dell'Aggiornamento 2023 del PNA;
- Selezione e gestione del personale anche in regime di P.IVA;
- Procedure di co-progettazione e co-programmazione;
- Rapporti con i fornitori;
- Ispezioni da parte di Autorità pubbliche;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Gestione della cassa in contanti;
- Gestione dei servizi esternalizzati al privato sociale e al terzo settore;
- Gestione consulenze;
- Gestione dei titoli sociali;
- Tutela della privacy, dei dati personali e dei dati particolari dei dipendenti e degli utenti;

La **valutazione del rischio** è la successiva fase del processo di gestione del rischio il cui fine è di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: **l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.**

Identificazione

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario: definire l'oggetto di analisi, utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative, individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT.

In primo luogo, nella definizione dell'oggetto di analisi le fonti informative utilizzate dall'ente sono state:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno e della mappatura dei processi;
- gli incontri fra il RPCT e l'Organismo di Vigilanza.

In sede di adozione del presente Piano è stata rivista l'intera mappatura dei processi che è stata confermata.

Analisi

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo.

L'analisi del livello di esposizione di rischio è stata effettuata rispettando i principi guida richiamati nel PNA 2019 e secondo l'allegato 1 al PNA attraverso il criterio generale di "prudenza" secondo cui è sempre da evitare la sottostima del rischio, che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio si è proceduto a:

a) scegliere l'approccio valutativo di tipo qualitativo, fornendo una puntuale motivazione;
b) individuare i criteri di valutazione;
c) rilevare i dati e le informazioni;
d) formulare un giudizio sintetico.

Ponderazione

La fase di ponderazione del rischio, infine, ha lo scopo di stabilire:

a) le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
b) le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'ente e il contesto in cui opera.

3.5. Trattamento del rischio: progettazione delle misure e Assesment delle misure di carattere specifico

Il trattamento del rischio è la fase che individua i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi.

Metodologia adottata
L'Azienda ha progettato l'attuazione di misure specifiche e puntuali e previsto scadenze di attuazione ragionevoli in base alle risorse economiche e di personale disponibili. Anche in relazione alle successive fasi di controllo e di monitoraggio delle misure le scelte di pianificazione dell'ente risultano ragionevoli in base alle risorse economiche e di personale disponibili. In particolare, **nella progettazione delle misure** di carattere specifico al fine di adottare soluzioni concrete e atte ad evitare misure astratte, poco chiare o irrealizzabili, **si sono applicati i seguenti principi:** a) Presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici; b) Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio; c) Sostenibilità economica e organizzativa delle misure; d) Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Nel corso del 2024 il RPCT effettuerà i controlli prescritti dal Piano relativamente all'attuazione delle varie misure di regolamentazione, controllo, semplificazione e formazione previste e in collaborazione con l'Organismo di vigilanza che definirà i campioni da controllare.

È stata valutata la possibilità di ridurre la cadenza annuale di alcune verifiche periodiche di monitoraggio anche alla luce del MOG 231 aggiornato nel 2022. Detta possibilità verrà meglio approfondita nel presente triennio.

3.6. Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Attraverso il monitoraggio e il riesame si può verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate e valutare il complessivo funzionamento del processo al fine di intervenire prontamente per apportare le modifiche necessarie.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio adottate, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio è effettuato dal RPCT con cadenza periodica secondo quanto previsto dal piano.

Il RPCT programma con cadenza annuale le attività di riesame e redige apposito verbale del cui esito dà atto nella relazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Nonostante la possibilità di ridurre le attività di monitoraggio, sancita dall'ANAC con il PNA 2022-2024, si ritiene opportuno, ai fini del miglioramento progressivo della politica anticorruzione dell'Azienda, mantenere un livello superiore a quello consentito.

Le attività di monitoraggio programmate sono state svolte?	Si, non sono emerse criticità tali da dover implementare le misure prescritte dal PTPCT
A seguito delle fasi di monitoraggio del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/ implementazioni	Non sono emerse situazioni di criticità. Nel prossimo triennio si valuterà la possibilità di razionalizzare alcuni controlli
Il riesame è stato effettuato?	Si, rivedendo anche l'analisi dei rischi
A seguito delle fasi di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/ implementazioni	Non sono emerse situazioni di criticità. Nel prossimo triennio si valuterà la possibilità di integrare alcune misure con il MOG 231 aggiornato nel 2022

PARTE II

4. LE MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

4.1. Il codice etico

Il codice etico dei dipendenti dell'Azienda è stilato in attuazione e ad integrazione delle misure previste dalla L. 190/12. Il codice etico sarà aggiornato nel corso del 2024, alla luce della riforma del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023, Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, che modifica il DPR 62/2013. Tra le principali novità che compaiono nel DPR si evidenzia la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo; l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato, l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione; la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro, rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e tra gli obiettivi anche la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

L'Azienda procederà quindi nel 2024 alla rivisitazione e nuova stesura del documento con la relativa implementazione.

Il RPCT ha effettuato i controlli sull'applicazione delle previsioni del Codice?	Sì
Il RPCT ha dato attuazione e diffusione al codice di comportamento?	Sì, attraverso la formazione specifica del personale
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Rivisitazione ed aggiornamento del Codice Etico unitamente al Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

4.2. Le misure di disciplina del conflitto di interesse

La disciplina relativa alle modalità di segnalazione del possibile conflitto di interesse sarà mantenuta all'interno del **Codice etico**.

Al fine di agevolare la presentazione della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse sono stati predisposti appositi moduli sia per il personale dipendente sia per i collaboratori.

4.2.1. Gestione del conflitto di interesse

Il flusso procedurale descritto nel Codice etico continuerà ad essere il seguente:

a. Il dipendente deve rilasciare le dichiarazioni in materia di conflitto di interesse in due casi.
   i) al momento dell'assunzione;
   ii) ogniqualvolta le sue condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di interesse.

   Tali dichiarazioni devono essere indirizzate al RPCT in quanto è il soggetto più qualificato a valutare concretamente l'ipotesi di conflitto rispetto all'attività svolta dal dipendente all'interno dell'ufficio. Il RPCT, entro 10 giorni, valuterà il conflitto di interesse segnalato.

b. Il RPCT, acquisite le dichiarazioni del dipendente, valuta la possibilità di contrasto rispetto all'attività di competenza del dipendente nel modo che segue, emanando un provvedimento motivato sulla modulistica adottata dall'Azienda:
   i) non si configura alcuna situazione, neppure potenziale, di conflitto di interessi;
   ii) si prospetta un'ipotesi anche potenziale di conflitto: il RPCT solleva il dipendente dallo svolgimento di attività potenzialmente in conflitto;
   iii) si configura un'ipotesi attuale di conflitto, anche di carattere generalizzato, per cui è opportuno prevedere misure ulteriori di controllo vista l'impossibilità – in relazione all'attuale assetto organizzativo – di assegnare il dipendente ad altro ufficio.

c. Il RPCT, per le annualità successive a quella di adozione del codice etico, provvederà con cadenza triennale a richiedere a tutti i dipendenti la dichiarazione attestante i possibili conflitti di interesse e ricorderà agli stessi l'esistenza dell'obbligo di astenersi nel caso di sussistenza di un'ipotesi di conflitto d'interesse.

Il RPCT ha adempiuto alla corretta tenuta del registro?	Sì
Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì

A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

Il flusso procedurale per collaboratori è il seguente:

d. il consulente rilascia dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi prima del conferimento dell'incarico di consulenza in cui si impegna a comunicare tempestivamente ed entro 10 giorni eventuali situazioni di conflitto di interessi insorte successivamente al conferimento dell'incarico che dovranno essere comunicate al RPCT che si esprimerà entro 10 giorni, con eventuale audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche effettuate.

Il RPCT effettuerà controlli a campione ogni semestre sulle dichiarazioni rilasciate dai collaboratori per gli incarichi affidati, anche attraverso la consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.2.2. Registro delle segnalazioni dei conflitti di interesse

Viene istituito il **registro delle segnalazioni dei conflitti di interesse per i dipendenti**, la cui tenuta compete al RPCT.

La tenuta del Registro risulta necessaria al fine di garantire il necessario monitoraggio sulle situazioni di astensione da parte del RPCT.

Il RPCT ha aggiornato il Registro?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono	Nessuna

necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	

4.2.3. Conflitto di interesse nelle procedure di gara

L'ANAC con le Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», approvate dall'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019, ha disciplinato la materia del **conflitto di interessi nelle procedure di gara.**

Il conflitto di interesse nelle procedure di gara era individuato all'articolo 42 del codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 50/2016) ed è ora disciplinato dall'art. 16 del nuovo Codice dei Contratti pubblici (D.lgs. 36/2023). Il conflitto di interesse sussiste anche nei casi tipizzati dal legislatore nell'articolo 7 del d.P.R. n. 62/2013, ivi compresa l'ipotesi residuale di esistenza di gravi ragioni di convenienza.

Come sancito anche dall'ANAC con la Deliberazione n° 279 del 20 Giugno 2023, "*Spetta alla stazione appaltante adottare preventivamente tutte le misure necessarie a evitare situazioni di conflitto d'interesse ed inoltre valutare la situazione concreta che potrebbe dar luogo a conflitto d'interesse*". In coerenza con questo assunto, nel nuovo codice etico dell'Azienda sarà disciplinata la materia del conflitto di interessi nelle procedure di gara.

Il RUP rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato.

A fronte dell'aggiornamento della modulistica interna dell'Azienda è stata prevista anche la dichiarazione di insussistenza di ipotesi di conflitto di interesse resa da parte dell'operatore economico che partecipa alla procedura.

Il RPCT effettuerà a campione con cadenza semestrale i controlli e il monitoraggio in relazione al rispetto delle disposizioni sopra citate in materia di conflitto di interessi, per le procedure di acquisti.

Per quanto riguarda le commissioni di selezione pubbliche, l'Azienda prevede in caso di avvio di procedura di selezione l'obbligo di dichiarazione da parte del commissario di eventuali ipotesi di conflitto di interessi successivamente alla formazione dell'elenco dei partecipanti.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.3. Formazione delle commissioni, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La legge n.190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel d.lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

Nei limiti delle competenze e delle funzioni dei membri delle commissioni, ove possibile è garantito il **principio di rotazione**, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione, nella formazione delle commissioni per la selezione del personale e per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'organo di indirizzo politico **garantisce il rispetto di tale principio nella costituzione delle suddette commissioni** segnalando eventuali difformità rispetto a tale previsione al RPCT che provvede alle eventuali sostituzioni dei membri.

Il RPCT vigila sulla sottoscrizione, da parte del dipendente assegnatario di uno degli incarichi innanzi menzionati o del commissario di concorso o di gara, della dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del d.P.R. n. 445/2000 in cui attesti, contestualmente all'accettazione, l'assenza di condanne penali per reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.

Il RPCT effettuerà controlli a campione ogni semestre sulle dichiarazioni rilasciate dai membri delle commissioni e a campione ogni semestre per gli incarichi affidati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.4. Inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e pantouflage

Il D.lgs. n. 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della l. n. 190/2012, prevedendo fattispecie di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico.

Si precisa che, nell'attuale pianta organica dell'Azienda, l'unica figura apicale con qualifica dirigenziale è il Direttore.

4.4.1. Inconferibilità e Incompatibilità ai sensi del d.lgs. 39/2013

Si prevede la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico e la verifica delle stesse entro un termine di 30 giorni dal conferimento di incarico.

La procedura di conferimento dell'incarico avverrà solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso). Si prevede la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Così come previsto dalla delibera n. 833 dell'ANAC, il RPCT è il soggetto tenuto a far rispettare le disposizioni dettate dal d.lgs. n. 39/2013, ed è assegnatario del compito di contestare le situazioni di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Circa le modalità di verifica da parte del RPCT, si rimanda a quanto espressamente previsto al sub 3) della delibera n. 833/2016 dell'ANAC e alla delibera n. 1201/2019 dell'ANAC.

In caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art.19 del d.lgs. 39/2013 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro autonomo o subordinato, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Il RPCT ha effettuato i controlli in materia di inconferibilità?	Sì
Il RPCT ha effettuato i controlli in materia di incompatibilità?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate situazioni di inconferibilità o incompatibilità sulle quali intervenire

4.4.2. Autorizzazione ad incarichi ed attività extraistituzionali

Nei contratti a qualsiasi titolo stipulati con i dipendenti pubblici verranno inserite apposite clausole volte ad accertare l'esistenza dell'autorizzazione a svolgere l'incarico extraistituzionale da parte del dipendente, con la relativa dichiarazione di svolgere l'attività escludendo potenziali e attuali conflitti di interesse.

Al fine di agevolare la presentazione della dichiarazione sono stati predisposti appositi moduli in cui il soggetto deve effettuare la dichiarazione.

Il RPCT effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate dagli interessati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze sulle quali intervenire

4.4.3. Incompatibilità successiva (pantouflage)

La ratio dell'introduzione dell'istituto della cd. **"incompatibilità successiva"** ***(pantouflage)*** è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose.

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 ma anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

L'ANAC ha precisato che il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie, è da individuare nella figura dei soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione tali poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

L’ANAC, per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, ha affermato che al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile.

All'atto del conferimento dell'incarico al dipendente/collaboratore verrà richiesta la sottoscrizione di apposita modulistica in cui dichiara la insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico ai sensi della normativa sopra esaminata.

Inoltre, si prevede una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Si prevede inoltre la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti, nonché nei contratti dell’Azienda, l’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

Il RPCT effettuerà controlli a campione sulla presenza delle dichiarazioni negli atti sopra individuati e la verifica delle dichiarazioni rilasciate dagli interessati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate situazioni di incompatibilità successiva sulle quali intervenire

4.5. La rotazione del personale

L’Azienda, nel rispetto delle previsioni di cui all’art 1, comma 5 lett. b) e al comma 10 lett. b), della Legge 190/2012, prevede quale misura di prevenzione la rotazione degli incarichi, tenuto conto delle piccole dimensioni dell’azienda e della specificità del ruolo e delle competenze necessarie ad esercitarli.

Nel corso dei precedenti anni si è verificata **l’impossibilità dell’Azienda di effettuare la rotazione degli incarichi, per il numero dei propri dipendenti e per le specificità professionali di questi.**

Quale misura alternativa per il triennio in corso si prevede la formazione specifica dei dipendenti che operano nei settori degli acquisti e della selezione del personale.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Si. La formazione è stata erogata a tutto il personale
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.6. La rotazione straordinaria

L'Azienda intende prevedere un meccanismo analogo a quello sancito dal d.lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1, lett. L-quater.

Ciascun dipendente deve comunicare l'avvio nei propri confronti di procedimenti penali per i seguenti reati, entro 30 giorni dalla conoscenza della notizia, al RPCT tramite segnalazione scritta inoltrata tramite e-mail:

- reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;

- gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

La mancata comunicazione è sanzionata a livello disciplinare.

E' da ritenersi obbligatoria l'adozione da parte dell'organo di indirizzo politico di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria in relazione ai delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, di cui all'art. 7 della l. n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" che impongono la misura della rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra da parte dell'organo di indirizzo politico, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Il provvedimento dell'organo di indirizzo politico deve essere adottato entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dal dipendente.

Il provvedimento adottato dall'Azienda potrebbe anche non disporre la rotazione, ma sarà sempre basato su una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione della specifica condotta posta alla base della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato. Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'Azienda alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, come stabilita con provvedimento motivato dell'organo di indirizzo politico, quest'ultimo dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare.

In ipotesi di impossibilità del trasferimento d'ufficio, dovuta dall'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire, e in caso di oggettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

L'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'Ufficio nel quale si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare spetta esclusivamente all'organo di indirizzo politico.

Il RPCT effettuerà i controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione straordinaria disposti dall'Azienda.

Nello scorso anno si sono verificate ipotesi di rotazione straordinaria?	No
Il RPCT ha effettuato i controlli?	Si
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.7. Tutela del Whistleblower

Nel corso del 2023 si è proceduto ad aggiornare la procedura dell'Azienda sul Whistleblowing, al fine di renderla coerente con il **D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023.** Il Regolamento con la procedura prevede tre modalità di segnalazione di presunte condotte illecite o violazioni:

A MANI O TRAMITE IL SERVIZIO POSTALE	tramite triplice busta chiusa indirizzata al RPCT che all'esterno rechi la dicitura "RISERVATA PERSONALE - WHISTLEBLOWING"
IN FORMA ORALE	su richiesta, mediante un incontro diretto
CANALE INFORMATICO	tramite accesso al software/piattaforma informatica attivato dall'Azienda in coerenza con le disposizioni dell'ANAC

Sono state ricevute segnalazioni tramite il canale Whistleblowing?	No
Il RPCT ha formato il personale dipendente sulle modalità di segnalazione?	E' stata organizzata nel 2023 dal consulente legale esterno la formazione specifica a seguito di adozione della procedura
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	E' stata effettuata nel corso del 2023 la revisione della procedura interna

4.8. Formazione del personale sui temi dell'etica pubblica e della legalità

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione e della corruzione.

Il controllo, il monitoraggio e la programmazione delle misure di formazione spettano al RPCT.

Azioni formative espletate nel triennio precedente per il personale
Durante il triennio 2021-2022-2023 è stata effettuata la formazione obbligatoria prevista sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza e sul codice etico, studio del materiale fornito (slide) di approfondimento e verifica dell'apprendimento. Gli argomenti affrontati durante la formazione sono stati: - La prevenzione della corruzione e i vincoli internazionali; - Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.): l'ambito soggettivo di applicazione, anche alla luce della recente evoluzione normativa; - Le indicazioni ANAC successive al P.N.A. 2019; - La nuova metodologia di mappatura dei processi; - Le singole misure di prevenzione; - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi: misure preventive per il conflitto di interesse; - La L. 179/2017 e la procedura di Whistleblowing e le novità introdotte dalle Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021;

Formazione del RPCT
Durante il 2024-2025-2026, di concerto con l'Organismo di Vigilanza saranno svolti incontri formativi aventi ad oggetto i seguenti temi:- Il ruolo del RPCT e le responsabilità alla luce del PNA 2019 e del Vademecum ANAC del 2/02/2022; - La nuova metodologia di mappatura dei processi ai fini anticorruzione; il contesto esterno ed interno. La valutazione del rischio. Il coordinamento con l'aggiornamento del PTPCT; la predisposizione di misure di prevenzione, il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione e le attività per una corretta analisi del rischio; - Le indicazioni ANAC successive al PNA 2019 sino al Vademecum ANAC del 2/02/2022; - La prevenzione della corruzione nelle assunzioni di personale e conferimento di incarichi. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi: misure preventive per il conflitto di interesse; Il Whistleblowing e le tutele del Whistleblower, alla luce del nuovo Regolamento Aziendale adottato, in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. n. 24 /2023. Il nuovo Codice Etico Aziendale; - Il conflitto di interesse: potenziale, apparente o percepito. Il concetto di interesse primario. Le ipotesi tipizzate. La procedura di gestione del conflitto di interessi; La nozione di "conflitto di interesse"

di cui all'art. 42, comma 2 del d.lgs. 50/2016 (Codice dei Contratti Pubblici). Casistica applicativa. La posizione della recente giurisprudenza; - Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici entrato in vigore con il D.Lgs. 36/2023 e le novità rispetto alla normativa preesistente; L'area di rischio Contratti pubblici e le previsioni del Vademecum ANAC del 2/02/2022 nonché il focus sull'Aggiornamento 2023 al PNA integralmente dedicato ai Contratti Pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi; - I principi di Open Data e Open Government; Il raccordo operativo fra RPCT e il RTD e il RPD; La tutela della riservatezza nella trasparenza (linee guida e principi del Garante Privacy); - La regolamentazione interna dell'accesso civico generalizzato: i soggetti coinvolti, la gestione dei "controinteressati", i provvedimenti di accoglimento, diniego e limitazione; il potere di riesame del RPCT; - Presupposti e limiti dell'accesso totale. Dall'ostensione del documento al diritto all'informazione; - Le forme di tutela del cittadino a fronte del diniego.

Azioni formative programmate

Si prevede nel corso del prossimo triennio di effettuare la formazione in materia di anticorruzione per tutto il personale al fine di illustrare le misure di cui al presente PTPCT e al Codice di comportamento non appena verrà revisionato, nonché una formazione specifica nell'ambito dei contratti pubblici, delle assunzioni di personale e dell'accesso civico per il personale addetto a tali ambiti.

In particolare, sarà prevista la seguente formazione:

TIPOLOGIA FORMAZIONE	**ANNO 2024**	**ANNO 2025**	**ANNO 2026**
FORMAZIONE GENERALE	2 ore	2 ore	2 ore
FORMAZIONE SPECIFICA	1. Modello Organizzativo e Codice Etico. 2. Contratti pubblici	1.Pantouflage e Conflitto di interesse 2. Privacy e Trasparenza	Formazione sul rapporto tra Modello 231 e PTPCT 2024-2026

4.9. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Per quanto riguarda le azioni di sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità e i rapporti con la società civile, essi sono essenzialmente legati alla stipula di protocolli d'intesa con i diversi soggetti interessati, sia pubblici che privati.

Azioni di sensibilizzazione programmate
Nel corso del triennio, l'Azienda prevede l'attuazione di azioni mirate di sensibilizzazione sulla normativa.

4.10. Patti di integrità

In attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190/2012 l'Azienda prevede di utilizzare appositi patti d'integrità per l'affidamento di contratti pubblici (servizi, forniture, lavori).

Nei relativi avvisi, bandi di gara e/o lettere di invito verrà inserita un'apposita clausola di salvaguardia in base alla quale il mancato rispetto del patto di integrità comporterà l'esclusione dalla gara e la risoluzione del contratto.

Si tratta di patti in cui l'Azienda si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà correttezza, sia nei confronti dell'ente che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice dei contratti pubblici, ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo strumento è il coinvolgimento degli operatori economici per garantire l'integrità in ogni fase della gestione del contratto.

Il RPCT effettuerà con cadenza semestrale i controlli e il monitoraggio sul rispetto delle disposizioni in materia di patti di integrità.

4.11. Presidio dei Contratti Pubblici

È importante presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, anche in ragione di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid-19, prima, e alla tempestiva realizzazione di attività con eventuali fondi PNRR, dopo.

Alla luce quindi dell'Aggiornamento 2023 del PNA, le medesime attenzioni e cautele rispetto alla casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 relativamente agli appalti vanno riproposte anche e alle procedure approntate con il Nuovo Codice.

Il RPCT, alla luce delle misure di cui alla Tab. 1 dell'Aggiornamento 2023 del PNA individuerà il soggetto/la struttura competente all'attuazione della misura, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'Azienda.

PARTE III

5. PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

5.1. Introduzione

Il presente documento rappresenta lo strumento per implementare un modello compiuto di trasparenza inteso come massima accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione e le attività di pubblico interesse dell'ente allo scopo di favorire un controllo diffuso sulle attività istituzionali, nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità.

In particolare, si pone come principale obiettivo quello di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, di definire e adottare misure organizzative volte ad assicurare regolarità e tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.

5.2. Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei soggetti responsabili

La pubblicazione sarà effettuata secondo le cadenze temporali fissate dal Decreto legislativo 33/2013, nonché dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1134/2017, da parte del soggetto aziendale individuato per ciascun adempimento e sulla base delle seguenti prescrizioni:

1) indicare la data di pubblicazione, ovvero, dell'ultima revisione del documento e/o informazione e/o dato pubblicato;
2) verificare che i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare siano in formato aperto e accessibile;
3) eliminare, in raccordo con il RPCT, le informazioni non più attuali, nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali, e provvedere all'aggiornamento dei dati, ove previsto;
4) pubblicare i dati e le informazioni aggiornate nei casi previsti e comunque ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative degli stessi dati o pubblicare documenti urgenti.

Tipologie di dati da pubblicare: la sezione “Amministrazione Trasparente” è articolata conformemente alle indicazioni di cui al D.Lgs. 33/2013 che qui si intendono trascritte, sia in relazione ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, sia alle tempistiche di pubblicazione.

5.3. Monitoraggio

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

a) monitoraggio corretta pubblicazione dati;

b) controllo sul corretto adempimento da parte dell’ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e di quelli prescritti dal RPCT;

c) segnalazione all’organo di indirizzo politico-amministrativo o all’ANAC rispetto alle violazioni riscontrate;

d) controllo e verifica della regolare attuazione dell’accesso civico semplice e generalizzato, secondo le modalità descritte nella regolamentazione interna dell’ente.

Nella considerazione che nel presente piano la trasparenza rientra fra le misure di prevenzione previste dallo stesso, il monitoraggio e la vigilanza sull’attuazione degli obblighi di cui al d.lgs. n. 33/2013 acquista una valenza più ampia e un significato in parte innovativo.

Il sistema di monitoraggio interno si sviluppa su più livelli:

1) il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione e sulla qualità delle informazioni pubblicate viene svolto dal RPCT;

2) il monitoraggio sull'assolvimento dei principali obblighi di pubblicazione è predisposto con cadenza periodica e annualmente dal RPCT.

In particolare, le azioni consistono nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità, nel promuovere l'assolvimento dei principali obblighi in materia di trasparenza, nel predisporre una Relazione annuale sullo stato del medesimo da redigere e pubblicare.

5.4. Individuazione dei dati ulteriori

L’Azienda, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali, individuerà di volta in volta, anche in coerenza con le finalità prescritte dalla normativa, i c.d. “Dati ulteriori” riportati nella relativa sezione.

Tali dati possono essere incrementati nel corso del triennio sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all’attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholders nel corso della consultazione (o in sede di analisi delle richieste di accesso civico pervenute).

La decisione in ordine alla pubblicazione di nuovi dati ulteriori è assunta dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, compatibilmente con i vincoli organizzativi e finanziari e sempre nel rispetto della tutela della riservatezza e della protezione dei dati personali.

Alla luce della Deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 nella sezione "*Amministrazione trasparente*" dovrà essere previsto un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP per assicurare la trasparenza dell'intera procedura contrattuale. Nella medesima sezione dovranno altresì essere pubblicati gli atti, le informazioni, i dati che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dell'All.1 della suddetta Deliberazione ANAC 264, come integrata nel Dicembre 2023.

5.5. Trasparenza e tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

Il RGPD (UE) n. 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR), entrato in vigore il 25 maggio 2018 ha introdotto una nuova disciplina per la tutela della riservatezza e del trattamento dei dati personali. L'Azienda come principio guida si atterrà in maniera scrupolosa al bilanciamento dei diritti degli interessati in materia di tutela dei dati personali, attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza.

Ai fini del bilanciamento e allineamento di questi sistemi ai valori del RGPD, la dimensione organizzativa predisposta dal titolare del trattamento costituisce un elemento fondamentale. Così, ai sensi dell'art. 25 del RGPD, il titolare del trattamento è tenuto a porre in essere «*misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati per impostazione predefinita (privacy by default) solo i dati necessari per ogni specifica finalità del trattamento»; inoltre, lo stesso deve mettere «in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volta ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione [...*]».

Proprio attraverso la realizzazione di tali misure, la complessità del bilanciamento tra il diritto alla conoscibilità e quello alla protezione dei dati personali, dovrebbe trovare una notevole semplificazione.

RDP-DPO
Avv. Papa Abdoulaye Mbodj

Misure di sicurezza per la protezione dei dati personali e bilanciamento con la trasparenza
L'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 dispone che *"ogni titolare del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono un registro delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità"*. In attuazione del disposto normativo è stato elaborato ed è in corso di approvazione in versione definitiva da parte dell'ente il Registro delle attività di trattamento dei dati personali. Il documento è stato redatto all'esito di un'attività di analisi dell'organizzazione, muovendo dai procedimenti amministrativi ed individuando, per ciascuno di essi, le attività che implicano un trattamento dei dati personali. Le informazioni ivi inserite sono state oggetto di un attento scrutinio da parte del RPCT al fine di identificare, fra le attività riportate nel suddetto Registro, quelle produttive di dati soggetti all'obbligo di pubblicazione con le modalità previste dal presente PTPCT. In riferimento a queste ultime, infatti, durante la prossima annualità saranno implementati i controlli a tutela della riservatezza. **Le procedure inerenti accesso civico semplice e accesso civico generalizzato presentano apposite azioni per effettuare il bilanciamento con la protezione dei dati personali in ottica privacy by design.**

5.6. Accesso Civico semplice e accesso civico generalizzato

L'Azienda ha adottato una regolamentazione unitaria disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'ente e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990.

Il documento disciplina i criteri e le modalità per l'esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a documenti, dati ed informazioni detenuti dall'Azienda. Per ognuna delle fattispecie disciplinate dal Regolamento adottato, vengono definiti: i criteri di formulazione dell'istanza di accesso (si precisa che sono stati pubblicati sul sito web moduli standard per la presentazione della richiesta); eventuali limiti relativi alla legittimazione soggettiva del richiedente (presenti solo per l'accesso ai sensi della L. 241/1990, per il quale va accertato l'interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento che l'istante chiede di acquisire); il destinatario dell'istanza ovvero il responsabile del procedimento; le modalità di svolgimento del procedimento; gli strumenti a disposizione nei casi di inerzia, mancata risposta o diniego.

Nello scorso anno sono state presentate istanze di accesso civico? E di riesame delle suddette istanze?	No
Nello scorso anno sono state presentate istanze di accesso civico generalizzato?	No
Il RPCT ha effettuato i controlli sulla corretta applicazione delle procedure di gestione delle istanze?	Non sono state ricevute istanze
Il RPCT ha effettuato i controlli sulla pubblicazione del Registro degli accessi?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna