

**PIANO DI PREVENZIONE
DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

PARTE I

**RELAZIONE ANNO 2022
SULL'EFFICACIA DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE DAL
“PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
TRIENNIO 2020 - 2021– 2022”**

PARTE II

INQUADRAMENTO GENERALE

PARTE III

**“PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA TRIENNIO 2023 – 2024 – 2025”**

PARTE I

RELAZIONE

Con l'adozione del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (nel seguito anche "**Piano**", l'**ENTE GESTIONE TEATRO E KURHAUS DI MERANO** (nel seguito "**ENTE**") Intende ottemperare a quanto disposto dalla legge 190/2012 in tema di anticorruzione e dal d.lgs. 33/13 in tema di trasparenza, avendo particolare riguardo:

- a quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato in data 06.02.2020 dal Consiglio di Amministrazione;
- di quanto previsto dall'aggiornamento 2022 al Piano Nazionale Anticorruzione, di cui alla determinazione ANAC del 16 novembre 2022, nonché in linea con la determinazione ANAC di cui ai precedenti aggiornamenti attuati nel triennio di validità del precedente Piano Triennale 2020-2022.

Il presente Piano scaturisce dall'analisi e dall'attività di monitoraggio effettuata periodicamente con incontri con il personale che coordina le attività dell'Ente.

Essendo la struttura limitata a 11 unità l'attività in questione è stata attuata con incontri "*faccia a faccia*" con il personale.

Dagli incontri nel periodo di validità del Piano con scadenza 2022 è emerso che non si sono verificati casi di mancato rispetto di previsioni di leggi, regolamenti e disposizioni interne. Anzi i presidi per neutralizzare/mitigare l'esposizione al rischio corruttivo, già in essere, sono risultati efficaci e non necessitano, in via generale, di ulteriori rafforzamenti.

A ciò si aggiunga che non sono intervenute modifiche nella struttura organizzativa tali da influire in senso negativo sul livello di esposizione del rischio corruzione, né sono intervenute variazioni ai processi di lavoro.

Per quanto riguarda, in particolare, le attività a maggiore rischio di corruzione dal Piano Nazionale anticorruzione come comuni a tutti i soggetti tenuto all'applicazione della normativa di riferimento, le attività di monitoraggio hanno riguardato:

- Concessione uso dei locali: i presidi normativi/contrattuali ed organizzativi in essere si confermano adeguati a ridimensionare i profili di rischio, potenzialmente di medio livello. Per quanto attiene ai presidi di carattere normativo/contrattuale, le disposizioni interne delineano una disciplina dettagliata circa l'adozione dei relativi atti. I presidi di carattere organizzativi sono ravvisabili nei seguenti fattori: processi definiti e vincolanti, presenza di più livelli decisionali, controlli incrociati, potere di intervento da parte di Organi di Vertice dell'ENTE secondo l'assetto delle competenze e delle deleghe.
- Affidamento di lavori, servizi e forniture: i presidi esistenti ed in particolare il regolamento, si sono confermati adeguati strumenti di mitigazione del rischio corruttivo.
- Assunzione e progressione del personale ed incarichi di collaborazione: Assunzione del personale: l'adeguatezza dei presidi organizzativi in essere nel ridimensionamento del relativo rischio corruttivo, potenzialmente di medio livello, è stata confermata in occasione delle assunzioni. Progressione del personale: in virtù dei presidi organizzativi posti in essere e in considerazione del contesto normativo vigente sebbene il rischio, potenzialmente di livello medio, sia risultato fortemente ridimensionato.

Il Piano ha previsto l'attuazione, nel triennio 2020 – 2022, di una serie di misure specifiche, distinte tra gli obblighi comportamentali, misure relative al personale e predisposizione di presidi organizzativi.

Nel dettaglio:

a) Con riferimento agli obblighi comportamentali:

- il Codice di comportamento,
- i Modelli di dichiarazione sostitutive di assenza di cause impeditive con riferimento al decreto legislativo n. 39 del 2013, in materia di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi;
- Attivazione di una procedura interna volta all'acquisizione di apposite dichiarazioni sostitutive al momento del conferimento degli incarichi previsti dalla normativa, in relazione all'assenza delle condanne, nonché l'obbligo degli interessati di segnalare in cui si manifesti, nel corso del rapporto o dell'incarico, una situazione di inconfiribilità.

b) Con riferimento alle misure al personale:

- il Piano di formazione mediante l'erogazione di incontri di approfondimento a livello generale e specifico del settore;
- Rotazione del personale è stata confermata che trattasi di misura non idonea per l'ENTE, attesa la dimensione ridotta dell'organizzazione;
- Svolgimento di incarichi al di fuori dell'ENTE a titolo personale ovvero in rappresentanza dell'ENTE, nei vari incontri formativi è stato fornito il quadro normativo di riferimento.

c) Con riferimento alla predisposizione di presidi organizzativi:

- Mappatura dei processi: è stata verificata. Con esito positivo, la mappatura, la quale si è rilevato un ottimo strumento di attenzione;
- Misure ulteriori: è stato revisionato il processo di gestione della corrispondenza e di conservazione della documentazione.

PARTE II

INQUADRAMENTO GENERALE

Di seguito vengono illustrate: le finalità, gli strumenti, la metodologia, i ruoli ed i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione.

Finalità

L'articolo 97 della Costituzione prevede al comma 2: *“I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione”*.

Obiettivo del legislatore costituzionale è quindi quello di combattere la *“cattiva amministrazione”*, ovvero l'attività che non rispetta i parametri *“del buon andamento”* e *“dell'imparzialità”*, verificare la legittimità degli atti e così contrastare l'illegalità.

Per comprendere la finalità perseguita occorre innanzitutto ricordare il significato di *“Corruzione”*: dal latino *“CORRUMPERE”* – *“rompere con”*. La corruzione rappresenta, quindi, una rottura delle regole fondamentali che porta alla inevitabile rottura delle relazioni con i cittadini e della fiducia reciproca. Ciò significa che sono vietati atti e comportamenti che, anche se non integrano specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'IMPARZIALITÀ delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Il legislatore ordinario ha attuato il disposto costituzionale con l'introduzione del Piano Anticorruzione, la cui progettazione è disciplinata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, così come da ultimo modificata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, *“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 pubbliche amministrazioni”*.

Il quadro normativo di riferimento non si esaurisce nelle disposizioni sopra richiamate, comprendendone molte altre, ivi inclusi gli interventi di *soft law* dell'A.N.A.C.

Quindi il contesto normativo vigente in materia è rappresentato da:

- la legge 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA. La ratio della Legge è la diffusione di una cultura della legalità, attraverso la creazione di un apparato di procedure interne di carattere preventivo, atte a ridurre la probabilità della verificabilità di condotte idonee a configurare fattispecie corruttive. Nel sistema preventivo prospettato dalla legge 190 del 2012 assume un ruolo fondamentale la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – RPCT -.
- il decreto legislativo 33 del 2013 – Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della PA (emanato su delega dell'articolo 1, commi 35-36 della legge 190/2012). La ratio del Decreto è quella di garantire l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni e dai soggetti partecipati e controllati dalle Pubbliche Amministrazioni, *“allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”* (art. 1 del decreto legislativo 33/2013). Da un punto di vista applicativo si precisa che il decreto legislativo 33/2013 prevede la creazione di una sezione denominata *“Amministrazione Trasparente”* nella pagina Internet del soggetto destinatario della normativa, dove devono essere pubblicati i dati e le informazioni previste per legge;

- il decreto legislativo 39 del 2013 – Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le PA e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49-50 della legge 190 del 2012. Il Decreto disciplina le modalità per il conferimento e per il mantenimento degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni, negli Enti pubblici e negli Enti di diritto privato in controllo pubblico, prevedendo un sistema di autodichiarazioni ed un sistema di vigilanza atto a garantire l'applicabilità della disciplina. Tale Decreto legislativo prevede, altresì, un sistema sanzionatorio per il mancato rilascio delle dichiarazioni di inconferibilità (al momento dell'attribuzione dell'incarico) e di incompatibilità (annuale). Il decreto legislativo 39/2013 si collega sia alla normativa in materia di trasparenza, in quanto prevede che le dichiarazioni vengano pubblicate sul sito *web*, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sia alla normativa in materia di prevenzione della corruzione, in quanto il sistema di vigilanza e controllo viene garantito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il decreto legislativo 97 del 2016 – Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 190 del 2012 e del decreto legislativo 33 del 2013.

Reati

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Pene accessorie (art.317-bis c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.) I
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Confisca (art. 322 ter c.p.)
- Abuso di ufficio (art. 323 c.p.)
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.)
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
- Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329 c.p.)
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento

penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.)

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

Ambito soggettivo

Uno dei principali problemi applicativi emersi subito dopo l'entrata in vigore della legge n. 190 è stato quello della esatta definizione del suo ambito soggettivo di applicazione. La problematica era emersa, in quanto il testo della legge lasciava dubbi interpretativi sull'applicabilità di alcune disposizioni anche «*agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.*».

Con i successivi interventi legislativi e soprattutto con le novelle di cui al decreto-legge 24 giugno 2014, n. 905, che modificava l'articolo 11 del d.lgs. n. 33/2013 – dedicato all'«*Ambito soggettivo di applicazione*» - veniva estesa l'applicazione della disciplina della trasparenza, «*limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea*», agli «*enti di diritto privato in controllo pubblico*», nonché prevedeva che alle società partecipate non maggioritariamente dalle pubbliche amministrazioni si applicassero, sempre limitatamente alle medesime predette attività di pubblico interesse, le disposizioni dell'articolo 1, commi da 15 a 33, della legge n. 190 del 2012.

Al fine di eliminare qualsiasi dubbio interpretativo e al fine contribuire alla definizione di un quadro ermeneutico più stabile, il Ministero Economia e Finanze e l'Autorità Nazionale Anticorruzione pervenivano, alla fine del mese di dicembre del 2014, alla redazione di un «*Documento condiviso [...] per il rafforzamento dei meccanismi di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società partecipate e/o controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze*», cui faceva seguito, nel mese di giugno 2015, l'adozione, da parte dell'A.N.A.C., della Determinazione 17 giugno 2015, n. 8, recante le «*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*», nonché, nel successivo mese di agosto, l'emanazione, da parte del Ministro dell'Economia e delle Finanze, della direttiva contenente «*Indirizzi per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società controllate o partecipate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze*».

In particolare, nelle Linee Guida si osservava che da esso emergeva «*con evidenza l'intenzione del legislatore di includere anche le società e gli enti di diritto privato controllati e gli enti pubblici economici fra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*», sulla base della «*ratio sottesa alla legge n. 190 del 2012 e ai decreti di attuazione*» rivolta ad «*estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse*».

In ogni caso, l'Autorità evidenziava che la normativa anticorruzione era «*particolarmente complesso, non coordinato, fonte di incertezze interpretative*». In particolare, anche a causa del fatto che non teneva «*adeguatamente conto delle esigenze di differenziazione in relazione ai soggetti, pubblici e privati*» a cui doveva applicarsi e, in definitiva, ancora caratterizzato da «*lacune, dubbi e difficoltà interpretative*».

Piano Anticorruzione

Il Piano Anticorruzione rappresenta lo strumento attraverso il quale i soggetti pubblici mettono a sistema e descrivono un processo articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a

formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione.

Il Piano Anticorruzione costituisce il programma di attività concrete, con indicazioni delle Aree di Rischio e dei Rischi Specifici, dei Responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei relativi tempi. Inoltre, il Piano Anticorruzione crea un collegamento tra Anticorruzione / Trasparenza e la *performance*, nell'ottica di una gestione sistematica del rischio corruzione.

Il Piano Anticorruzione deve:

- a) individuare le attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dipendenti preposti alla gestione dei settori;
- b) prevedere, per tali attività, meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, per le stesse attività, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano Anticorruzione;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti con i soggetti che stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g) provvedere con cadenza periodica alla formazione dei dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base del Piano anticorruzione adottato, il rischio che siano commessi reati di corruzione.

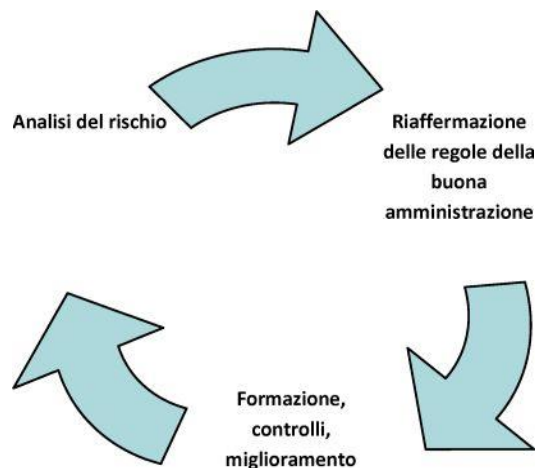
Le misure contenute nel Piano Anticorruzione hanno, pertanto, lo scopo di riaffermare la buona amministrazione e, di conseguenza, di prevenire fenomeni corruttivi. Una pubblica amministrazione che riafferma i principi costituzionali della buona amministrazione contribuisce a rafforzare anche la fiducia di cittadini e imprese nei suoi confronti.

A livello operativo è necessario integrare i vari provvedimenti legislativi per evitare che ciascuna norma proceda, nell'applicazione, in maniera autonoma, avulsa dal contesto e, quindi, in un'ottica esclusivamente adempimentale.

Deve scaturirne un'azione sinergica che si dispieghi attraverso le seguenti azioni:

- *miglioramento degli strumenti di programmazione;*
- *introduzione di un sistema integrato di controlli interni a carattere collaborativo;*
- *misure per il rispetto del Codice comportamentale dell'ente;*
- *incremento della trasparenza;*
- *formazione rivolta al personale operante nelle aree più esposte a rischio di corruzione;*
- *implementazione degli strumenti di rendicontazione sociale;*
- *assegnazione di obiettivi di qualità ai dirigenti;*
- *implementazione dell'innovazione tecnologico;*
- *miglioramento della comunicazione pubblica.*

Il Piano Anticorruzione deve svolgere, quindi, la funzione di favorire la buona amministrazione e di ridurre il rischio (c.d. minimizzazione del rischio), attraverso il seguente ciclo virtuoso:



Il Piano Anticorruzione viene pubblicato sul sito internet del soggetto pubblico nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”.

Il Piano Anticorruzione è soggetto a revisione entro il 31 gennaio di ogni anno trattandosi di documento programmatico dinamico che pone in atto un processo ciclico, nell'ambito del quale le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi sono sviluppate e modificate a secondo delle risposte ottenute in fase di applicazione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione a contrasto della corruzione e la trasmette all'Organo di indirizzo politico. La relazione è pubblicata nel sito web del soggetto pubblico.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) emanato dall'ANAC prevede che le amministrazioni, in occasione dell'aggiornamento annuale del proprio Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, realizzino forme di consultazione pubblica finalizzate alla definizione di un'efficace strategia di contrasto alla corruzione. Non saranno presi in considerazione contributi il cui contenuto sia:

- a carattere generale o indeterminato, dal quale non si evinca chiaramente e separatamente il contenuto della proposta di modifica;
- in contrasto con la normativa, nazionale ed europea;
- non riferito alle specifiche disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)

Ad esso spetta elaborare la proposta di Piano Anticorruzione da sottoporre all'Organo di Indirizzo per l'adozione entro il 31 gennaio.

L'ANAC ha ricordato che l'articolo 1, comma 7, della legge 190 del 2012 e il PNA stabiliscono che il RPC sia individuato dall'Organo di Indirizzo, di norma, tra i dirigenti di ruolo in servizio; in particolare, il PNA 2016 e i successivi aggiornamenti 2017 e 2018 precisano che l'attribuzione delle funzioni di RPC è preferibile ricada su dirigenti o funzionari che si trovino in una posizione di stabilità nell'amministrazione per garantire un'adeguata conoscenza del suo funzionamento.

ANAC ha ricordato la preferenza per l'attribuzione dell'incarico di RPC a dirigenti di prima fascia, non escludendo la nomina adeguatamente motivata di un dipendente con qualifica non dirigenziale, ammettendo anche l'ipotesi di un dirigente esterno, restando ferma la sicura preferenza per personale dipendente

dell'amministrazione, dunque la nomina di un dirigente esterno è un'eccezione ammissibile solo in presenza di una «*congrua e analitica motivazione*» in ordine anche a una sola delle cause giustificatrici individuate dall'ANAC:

- assenza di personale dipendente dell'amministrazione con i requisiti previsti dalla legge per il ruolo di RPCT;
- peculiarità organizzative;
- assoluta eccezionalità della nomina.

Il RPC, ai sensi della legge n.190 del 2012, deve:

- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con i Dirigenti, l'effettiva possibilità di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- svolgere compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità (articolo 1 legge n. 190 del 2013 e articolo 15 decreto legislativo n. 39 del 2013);
- elaborare la relazione annuale sull'attività entro il 15 dicembre e assicurarne la pubblicazione sul sito web, oltre a trasmetterla all'Organo Politico.

L'attività svolta dal RPC si integra con il controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile normato dall'adozione di eventuale Regolamento per la disciplina dei controlli interni.

Nel caso in cui il RPC, nello svolgimento della propria attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto al Settore nel quale il dipendente opera e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ove esistente, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

Ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti, per le eventuali iniziative, in ordine all'accertamento del danno erariale (articolo 20 del D.P.R. n. 3 del 1957; articolo 1, comma 3, della legge n. 20 del 1994).

Ove riscontri fatti che rappresentino notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'ANAC.

In caso di inadempimento da parte del RPCT sono previste le seguenti responsabilità:

- la mancata predisposizione del Piano Anticorruzione e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale in sede di valutazione della performance del responsabile;
- in caso di commissione all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo n.165 del 2001 nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che

provi tutte le seguenti circostanze:

- a) avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione;
 - b) avere osservato le prescrizioni di cui all'articolo 1, commi 9 e 10 della legge 190 del 2012;
 - c) avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano Anticorruzione.
- la sanzione disciplinare a carico del RPCT non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi;
 - anche in caso di ripetute violazioni delle misure della prevenzione previste dal Piano Anticorruzione, il RPC risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare.

Nel caso in cui siano riscontrati da chiunque dei dipendenti o amministratori del soggetto pubblico, fatti suscettibili di dare luogo a responsabilità disciplinare da parte del RPC, chi ha riscontrato informa tempestivamente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ove esistente e l'Organo Politico affinché sia avviata l'azione disciplinare e deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative, in ordine all'accertamento del danno erariale.

Qualora siano riscontrati fatti che rappresentino notizia di reato rispetto al RPCT, il dipendente o amministratore che ha riscontrato deve informare l'Organo Politico e presentare tempestivamente denuncia alla Procura della Repubblica con le modalità previste dalla legge (art.331 c.p.p.) e darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Con la delibera n. 978/2019, ANAC ha irrogato una sanzione pecuniaria al RPC e all'Amministratore Unico di una Società partecipata, per omessa attuazione del Piano Anticorruzione. Infatti, entrambi, sia l'Amministratore Unico che il RPCT sono obbligati all'adempimento richiesto dall'articolo 8, comma 8, della legge 190 del 2012, in quanto:

- il primo, in qualità di Organo di Indirizzo, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono il contenuto del Piano Anticorruzione e lo adotta,
- il secondo, cioè il RPC, propone il piano triennale e lo sottopone all'Organo di Indirizzo per l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Con la Deliberazione n. 700 del 23 luglio 2019 l'ANAC ha precisato che *“una situazione di totale incompatibilità tra le due funzioni è da escludersi, nei casi in cui l'Ufficio Procedimenti Disciplinari - UPD - sia un organo collegiale (come in molti Comuni, nei quali il Segretario Generale, di norma svolgente il ruolo di RPCT, è componente dell'UPD). Più delicata la situazione laddove l'UPD sia un organo monocratico, poiché in questi casi l'RPCT segnala i dipendenti che non hanno attuato le misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT. Qui la pur insussistente incompatibilità potrebbe presentarsi nella specie di conflitto di interessi tra il soggetto segnalante (RPCT) e il soggetto che valuta le infrazioni disciplinari (UPD). Anche se esclusa la piena incompatibilità resta, ad avviso di questa Autorità, altamente opportuno che le amministrazioni e gli enti di diritto privato che dovranno nominare il proprio RPCT evitino di attribuire ad esso anche le funzioni di componente dell'UPD. Resta fermo l'orientamento dell'Autorità n. 111 del 4 novembre 2014, secondo il quale una situazione di conflitto di interessi sussiste nel caso in cui oggetto del procedimento disciplinare sia un'infrazione commessa dallo stesso RPCT”*.

Con la delibera n. 740/2020, ANAC raccomanda di non cumulare in capo al medesimo soggetto l'incarico di RPCT e quello di Responsabile delle relazioni sindacali.

Individuazione, Analisi e Riduzione del Rischio Corruttivo

Punto focale per l'analisi del Rischio corruttivo è l'analisi del contesto in cui opera il soggetto pubblico e, in particolare, valutare come il Rischio corruttivo possa verificarsi a seguito delle eventuali specificità dell'ambiente, in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o in ragione di caratteristiche organizzative interne.

L'analisi del contesto esterno, come evidenziato dall' ANAC con determinazione n. 12 del 28.10.2015, un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni mafiose può essere soggetta a maggiore rischio in quanto gli studi sulla criminalità organizzata hanno evidenziato come la corruzione sia uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni malavitose.

La determinazione ANAC n. 12 del 2015 testualmente definisce così l'analisi del contesto esterno: *“L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tale fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentati di interessi esterni”*.

Costituiscono fattori per l'analisi del contesto esterno:

- 1) salute
- 2) istruzione e formazione
- 3) lavoro e conciliazione tempi di vita
- 4) benessere economico
- 5) relazioni sociali
- 6) politiche ed istituzioni
- 7) sicurezza
- 8) paesaggio e patrimonio culturale
- 9) ambiente
- 10) ricerca e innovazione
- 11) qualità dei servizi.

Anche il contesto interno dell'organizzazione rappresenta un punto centrale alla realizzazione della *“buona amministrazione”* consentendo l'impostazione *“positiva”* del Piano Anticorruzione.

Infatti, pretendere il rispetto delle regole necessita la *“creazione”* di un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza e mantenere viva la stessa percezione.

Quindi, una organizzazione modellata sulla necessità di combattere in concreto il fenomeno corruttivo, consente, certamente, di realizzare la *ratio* del legislatore, anche costituzionale.

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Il riferimento per la gestione delle aree di rischio è quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione come obbligatorie, integrate ed aggiornate secondo le indicazioni della determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, oltre che da quanto previsto dalla deliberazione ANAC n. 833 del 2016, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

In ogni caso, è necessario procedere alla mappatura ed alla valutazione del rischio di tutti procedimenti, in

ragione della classificazione: basso, medio, alto. Anche la ponderazione dei livelli di rischio deve essere svolta dal RPCT.

Sia per quanto riguarda le aree di rischio che per i procedimenti, per facilitare la visione d'insieme è opportuno riportare in un'unica tabella il rischio: le azioni di prevenzione conseguenti, i responsabili, la tempistica, gli indicatori di attuazione, le modalità di verifica; questo anche allo scopo di agganciare tali attività al ciclo della *performance* che potrà essere previsto dal soggetto pubblico.

L'individuazione e la valutazione delle misure viene compiuta dal RPC, con il coinvolgimento dei Dirigenti, tenuto conto anche dell'attività di controllo interno svolta eventualmente ai sensi del Regolamento emanato per la disciplina dei controlli interni.

Si evidenzia che, indipendentemente dal risultato che emergerà in sede di valutazione del rischio il Piano Anticorruzione deve individuare le misure di prevenzione per tutti i processi esaminati e non solo per quelli ad alto rischio, tenuto conto che la strategia in materia di prevenzione della corruzione, determina che i risultati attesi sono tanto più soddisfacenti tanto più le modalità sono a sistema e riguardano tutta l'attività del soggetto pubblico e non solo i processi a maggiore rischio.

Per ottenere il rispetto delle regole occorre una situazione ambientale di diffusa percezione della necessità di tale osservanza; questo si ottiene maggiormente quando a tutti viene chiesto di concorrere al rispetto delle regole in argomento.

Modalità di effettuazione dei controlli

Rappresenta la fase più complessa e delicata da gestire e, al tempo stesso, quella che permette di verificare lo stato di attuazione del Piano Anticorruzione, rendendolo davvero uno strumento utile e concreto per la buona amministrazione e per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Per quanto concerne i meccanismi di controllo di carattere generale si indicano:

- al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione è possibile richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- i dipendenti che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento finale che rientri nella attività ad alto rischio di corruzione devono darne comunicazione scritta al proprio Dirigente o Responsabile del settore in modo tale da verificare la legittimità degli atti adottati, monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o da regolamenti per la conclusione dei procedimenti, monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazioni, concessioni o erogazione di vantaggi economici di qualsiasi genere;
- tutti i provvedimenti adottati che rientrano nelle attività ad alto rischio di corruzione devono essere pubblicati a cura del Dirigente o del Responsabile del settore nell'apposita sezione sul sito internet *Trasparenza/Prevenzione e Repressione della Corruzione*. La pubblicazione ha la finalità di consentire al RPC di:
 - a) verificare la legittimità degli atti adottati;
 - b) monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
 - c) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

In ogni caso, il controllo è frutto di una azione congiunta e simultanea di più strumenti e di due livelli di controllo:

Controllo di I livello: ciascun dirigente è responsabile dell'applicazione e del controllo, nella struttura organizzativa diretta, delle misure di attenuazione del rischio assegnategli dal Piano Anticorruzione. Ciascun dirigente, nell'ambito del controllo di I livello, è tenuto a trasmettere periodicamente al RPC dei *Report* attestanti l'avvenuto rispetto delle previsioni del Piano Anticorruzione. Per assicurare un efficace sistema di controllo, ciascun dirigente è tenuto a adottare specifiche modalità di organizzazione dei controlli di competenza, in considerazione della struttura diretta e dei relativi rischi. Dell'avvenuta adozione, ciascun dirigente informa il RPC.

Controllo di II livello: gli strumenti di controllo di secondo livello integrano il sistema e favoriscono l'uniformità dei comportamenti all'interno del soggetto pubblico. Tale controllo presuppone una organizzazione verticale, ove una struttura effettui un esame dell'attività di quella funzionalmente e gerarchicamente subordinata.

Il RPC, inoltre, con propria discrezionalità a monitorare gli atti, periodicamente, a campione, anche mediante l'utilizzo di una apposita struttura di supporto.

Nello svolgimento dei propri compiti il RPC è coadiuvato dai dirigenti dell'ente in qualità di "*Referenti per l'attuazione del Piano Anticorruzione*" ai quali sono attribuiti i seguenti compiti:

- concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- fornire le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione (c.d. mappatura dei rischi) e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedere al monitoraggio delle attività, svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- attuare, nell'ambito degli uffici cui sono preposti, le prescrizioni contenute nel Piano Anticorruzione;
- relazionare con cadenza periodica al RPCT;
- svolgere attività informativa nei confronti dell'RPCT e dell'autorità giudiziaria;
- assicurare l'osservanza del Codice Comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- adottare misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- adottare misure che garantiscano il rispetto delle norme del Codice di Comportamento dei dipendenti nonché delle prescrizioni contenute nel piano triennale;
- monitorare la gestione dei beni e delle risorse strumentali assegnati ai servizi, nonché la vigilanza sul loro corretto uso da parte del personale dipendente.

Individuazione dei criteri di rotazione del personale

La legge anticorruzione al comma 5, lettera *b*), nonché al comma 10, lettera *b*), prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il RPC dovrà verificare l'effettiva esigenza della rotazione degli incarichi.

Ad ogni buon conto, i sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio dovranno comunque garantire continuità e coerenza agli indirizzi già intrapresi e le necessarie competenze delle strutture.

Al fine di scongiurare un rallentamento nell'esercizio delle attività, la rotazione degli incarichi non potrà avvenire in concomitanza con quella dei dipendenti preposti alla gestione dei settori.

L'unico criterio che consente la rotazione è quello della professionalità rispetto al settore da ricoprire.

Non sempre la rotazione è attuabile per l'assenza in pianta organica di personale specializzato in materia, pena la interruzione dell'attività aziendale.

In tal caso occorre il continuo monitoraggio del Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di consentire di affermare che la mancata rotazione non rileva al fine di tutelare l'azienda dal fenomeno corruttivo.

Adozione di misure per la tutela dei WHISTELBLOWER

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata all'Organo Sociale competente, per i provvedimenti di competenza dell'interessato.

La denuncia è sottratta alla disciplina di accesso agli atti di cui alla Legge 241/1990.

L'ANAC ha emanato delle 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.

Tali Linee Guida non hanno carattere vincolante, fermo restando che le amministrazioni obbligate sono tenute a esplicitare le motivazioni che le abbiano eventualmente indotte a non conformarsi alle indicazioni dell'anticorruzione. In questi termini si è espresso il Consiglio di Stato nel parere n. 615/2020, rilasciato sullo schema delle nuove linee Guida destinate a sostituire quelle a suo tempo adottate da ANAC con la determinazione n. 6/2015, perché non più attuali dopo la riscrittura dell'articolo 54-bis a opera della legge 179 del 2017.

Lo schema era suddiviso in tre parti:

- nella prima parte, si esamina l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, con riferimento sia ai soggetti obbligati, sia ai whistleblower beneficiari del regime di tutela, tra i quali adesso rientrano anche i lavoratori delle imprese affidatarie di commesse pubbliche;
- nella seconda parte, si declinano i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione e si definisce il ruolo fondamentale svolto dal RCP;
- nella terza parte, infine, si dà conto delle procedure di ANAC, cui è attribuito uno specifico potere sanzionatorio con riferimento sia all'irregolare gestione delle segnalazioni di condotte illecite, sia all'eventuale adozione di misure ritorsive nei confronti dei segnalanti, i quali sono tutelati salvo che in relazione alla denuncia

sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la loro responsabilità penale per calunnia o diffamazione ovvero la loro responsabilità civile a titolo di dolo o colpa grave.

Nell'atto consultivo sono formulati una serie di rilievi dal momento che Palazzo Spada, diversamente da ANAC, ha ritenuto che il novero degli enti che devono garantire la tutela dei dipendenti autori delle segnalazioni di specie non sia necessariamente speculare rispetto a quello delle amministrazioni pubbliche assoggettate all'applicazione della parallela normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza (legge 190 del 1992 e decreto legislativo 33 del 2013).

Il Consiglio di Stato ha reputato poi opportuno che lo schema di Linee Guida sia sottoposto all'esame della conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città e autonomie locali, visto che tra le amministrazioni interessate sono esplicitamente compresi gli enti del sistema delle autonomie territoriali.

Allo stesso modo, i giudici di Palazzo Spada hanno suggerito ad ANAC di aprire una interlocuzione con gli organi di autogoverno di ciascuna magistratura (ordinaria, amministrativa, contabile e tributaria) per verificare le modalità di estensione delle Linee Guida per la gestione delle segnalazioni che riguardano i magistrati.

A questo riguardo, il Consiglio di Stato ha mostrato di condividere le perplessità espresse anche dal *Garante della Privacy*, nella parte in cui ANAC ha sostenuto che le segnalazioni whistleblowing comprendano non solo le fattispecie integranti un illecito, ma anche i «*casi in cui si configurano condotte, situazioni, condizioni organizzative e individuali che potrebbero essere prodromiche, ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio*».

Il Consiglio di Stato ha osservato in proposito che in alcune fattispecie di rilievo penale, a supplire in certa misura agli «*atti prodromici*» sarà sufficiente la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità. Negli altri casi, le ipotesi evocate dall'ANAC di sprechi, nepotismo, mancato rispetto reiterato dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazioni di norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, sono figure sintomatiche di eccesso di potere, che già ricadono nel concetto di «*illecito*».

A questo proposito, il Consiglio di Stato, stante il carattere sostanzialmente facoltativo della previsione, ha dato via libera in merito all'individuazione e alle funzioni del cosiddetto «*custode dell'identità*», soggetto non esplicitamente previsto dalla normativa whistleblowing, di cui ANAC tuttavia, a certe condizioni, ritiene opportuna l'istituzione, a maggior tutela dell'identità del segnalante.

PARTE III
PIANO TRIENNALE
2023-2024-2025

L'adozione e gli effetti del Piano Triennale

Il Piano Triennale (PTC) è stato elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Responsabile) ai sensi dell'articolo 1, comma 8 della legge n. 190/2012 e dell'articolo 10 del d.lgs. n. 33/2013, sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e i suoi aggiornamenti, tenuto conto altresì delle delibere adottate dall'ANAC con riferimento all'attuazione degli obblighi della normativa in materia di pubblicità, trasparenza, diffusione delle informazioni e accesso.

Alla stesura dello stesso hanno collaborato tutte le strutture dell'ENTE per quanto di rispettiva competenza.

La validità del Piano è triennale e si riferisce agli anni 2023 - 2025.

Se ancor prima della naturale scadenza annuale verranno a determinarsi situazioni non previste dal Piano Triennale, ovvero situazioni che, benché previste, richiedono un intervento correttivo non differibile a seguito di mutamenti delle circostanze esterne o interne all'organizzazione, l'ENTE, su richiesta del Responsabile, provvederà nel più breve tempo possibile a realizzare la misura correttiva suggerita o quella ritenuta più idonea.

Il Responsabile potrà, quando ritenuto necessario, predisporre istruzioni operative al fine di favorire la leggibilità e l'omogeneità d'attuazione del Piano Triennale.

Tutti i destinatari sono tenuti a prendere atto e a osservare il contenuto del Piano Triennale, per quanto in esso non espressamente previsto, si fa rinvio a tutte le disposizioni normative vigenti in materia.

Il Piano Triennale una volta approvato dal Consiglio di Amministrazione verrà pubblicato sul sito istituzionale nella "Sezione Trasparente" e consegnato a tutto il personale.

Per quanto riguarda, poi, la formazione, per il prossimo triennio, sono programmati appositi incontri con il personale dell'Ente e modulati secondo le specifiche attività svolte, aventi ad oggetto lo studio e l'approfondimento delle tematiche trattate nel presente Piano Triennale; negli stessi incontri sarà curata la promozione della cultura della legalità.

Le linee programmatiche nel prossimo triennio 2023-2024-2025

Per il prossimo triennio, l'ENTE continuerà a conformarsi ai seguenti principi:

- diffusione della cultura della prevenzione, della trasparenza e del controllo collaborativo a tutti i livelli dell'organizzazione;
- progressivo allineamento degli obiettivi strategici e operativi alle risultanze derivanti dalla gestione dei rischi;
- realizzazione di un insieme coordinato di iniziative formative;
- rispetto dei requisiti imposti dalla trasparenza e dal sistema di prevenzione dei rischi in sede di nuovi processi gestionali.

In tale prospettiva, il sistema sarà sempre più fondato sul vincolo di interdipendenza tra il perseguimento degli obiettivi dell'ENTE e la gestione proattiva dei rischi.

Questo approccio trova fondamento nel contesto normativo di riferimento, in particolare in specifiche prescrizioni fornite dalla legge n. 190/2012 e dal PNA 2019, laddove il Piano Nazionale Anticorruzione richiede una coerenza tra le misure di anticorruzione e le azioni di prevenzione e mitigazione del rischio, desunte dalle

analisi svolte sui processi operativi.

L'ENTE, pertanto, anche per il prossimo triennio continuerà ad adottare un modello di misurazione della performance, al cui interno saranno organicamente inclusi anche gli obiettivi di gestione e mitigazione dei rischi, nonché quelli della trasparenza.

In un'ottica programmatica e in continuità con quanto finora realizzato dall'ENTE, le principali linee di indirizzo per il prossimo triennio sono:

- **2023:** aggiornamento dell'attuale quadro d'*assessment*, con calendarizzazione condivisa di specifici incontri con il personale, affinché lo stesso quadro risulti in linea con le attività e tenga conto degli esiti delle azioni specifiche di mitigazione del rischio realizzate negli ultimi anni nonché del *feed-back* derivante dalle attività di controllo e monitoraggio;
- **2024:** miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio, quale requisito per la prevenzione del rischio;
- **2025:** consolidamento dell'analisi.

Inoltre, in ottica di miglioramento continuo dei processi, al fine di ridurre i rischi di potenziali frodi, si provvederà a valutare la necessità o meno di una semplificazione dei procedimenti e progressiva riduzione della discrezionalità amministrativa, automazione e tracciabilità delle operazioni, utili a prevenire comportamenti anomali.

Il Contenuto del Piano Triennale

Il Piano Triennale 2023 – 2024 – 2025 prevede:

1. La conferma della mappatura dei processi dell'amministrazione. Al riguardo si conferma la mappatura del precedente Piano Triennale, atteso che non si sono rilevati fenomeni di corruzione, neanche a titolo di tentativo e l'organizzazione, peraltro limitata nell'organico e l'attività, rimasta invariata, non necessita interventi migliorativi e/o implementazioni.
2. L'idoneità dell'analisi del contesto interno ed esterno effettuato nel precedente Piano Triennale. Il contesto interno non ha subito variazioni e quindi sono confermate le argomentazioni contenute nel precedente Piano triennale. Il contesto esterno non impone interventi di revisione, atteso che il reato di corruzione è risultato in riduzione nel Trentino-Alto Adige. Inoltre, l'Alto Adige continua a collocarsi in ottima posizione tra le città più vivibili. Conseguentemente, non si rende necessario intervenire sull'analisi dei rischi.
3. La non necessità di un aggiornamento delle "aree di rischio" già individuate nel corso degli anni, attraverso l'osservazione costante dei macrosettori di processi e attività nell'ambito dei quali è più elevato il rischio di corruzione o di *maladministration*, tenuto conto anche di quelle già individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In ogni caso costituisce impegno ed azione del presente Piano Triennale:

- il monitoraggio sulla concreta attuazione delle misure, obbligatorie e ulteriori, da adottare al fine di neutralizzare o ridurre i rischi di corruzione o illegalità dell'azione amministrativa;
- il puntuale rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza;
- il monitoraggio dei rapporti con soggetti esterni e in più generale con la società civile;
- la realizzazione di un piano di formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza;
- l'emanazione di norme a tutela del WHISTLEBLOWER, con l'allegato regolamento;
- i controlli a campione sulle attività successive alla cessazione del servizio (PANTOUFLAGE);

- le verifiche a campione sull'inesistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità;
- gli accertamenti a campione rivolti a verificare il conflitto d'interessi;
- la verifica dell'impossibilità di applicare il criterio di rotazione del personale;
- il controllo operativo costante sui fornitori;
- l'accettazione dei Patti d'Integrità.

La programmazione triennale per la trasparenza e l'integrità

In linea con quanto già realizzato dall'ENTE nei precedenti Piani Triennali, il presente capitolo del Piano anticorruzione è dedicato agli adempimenti, all'individuazione degli obiettivi e alla programmazione degli stessi in materia di trasparenza, così come previsto dal novellato art. 10 comma 1 del d.lgs. 33/2013, che ha sancito la piena integrazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e come meglio precisato all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione nonché nelle Linee guida relative ai nuovi obblighi di pubblicazione.

Tale scelta, oltre a rispondere alla legge, consente di assicurare efficacemente una programmazione coordinata degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che gioca un ruolo fondamentale nella prevenzione degli illeciti e nella promozione della cultura della legalità.

Peraltro, ogni intervento legislativo in materia ha puntato a stabilire un saldo legame tra misure di prevenzione della corruzione e obblighi di trasparenza, considerando questa come uno strumento fondamentale per la prevenzione di episodi corruttivi.

Sulla trasparenza l'ENTE ha da sempre investito dimostrando, nei rapporti con cittadini, utenza, fornitori e dipendenti, soci e tutte le amministrazioni coinvolte nell'attività, una particolare sensibilità verso la soddisfazione delle loro esigenze, il miglioramento continuo dei servizi e il benessere organizzativo dei dipendenti e collaboratori.

Oggi, con il presente Piano triennale, si ritiene di dare in attuazione di quanto programmato negli anni scorsi, e sta intraprendendo un'azione di riorganizzazione in grado di supportare le operazioni di diffusione delle informazioni necessarie a attuare la massima trasparenza possibile. Ciò non soltanto ai fini del mero adempimento normativo, ma anche per un ritorno in chiave di soddisfazione e di efficientamento della stessa organizzazione interna che potrà, a sua volta, trarre indubbi benefici dalla disponibilità delle informazioni.

L'Ente sta ponendo le basi per la realizzazione di un modello organizzativo "nativamente trasparente", in grado di assicurare:

- la produzione di dati, documenti e informazioni concepiti in chiave di trasparenza sin dalla loro stessa formazione (*trasparenza by design*);
- una gestione integrata ed efficiente degli adempimenti connessi alla trasparenza;
- una rivisitazione dei processi e *change management*.

I principali obiettivi da conseguire nel corso del presente Piano triennale sono:

- a) Puntualizzazione delle competenze e relative responsabilità nel processo di pubblicazione di dati, documenti e informazioni da collocare nella sezione "Amministrazione trasparente".
- b) Adozione di misure procedurali e organizzative per la cancellazione dei dati pubblicati in "Amministrazione trasparente" alla scadenza dei termini di legge o la rettifica dei dati pubblicati, ove ciò si renda necessario per l'adeguamento alle specifiche finalità di trasparenza.
- c) Monitoraggi sui tempi medi di durata dei procedimenti ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n.

190/2012; tale monitoraggio, come precisato nella delibera 1310/2016, pur non costituendo più un obbligo di pubblicazione per effetto dell'abrogazione dell'articolo 24 del decreto legislativo 33, risulta essere una misura necessaria di prevenzione della corruzione.

Inoltre, si intende attuare con il presente Piano Triennale potenziare:

- 1) La tempestività e la regolarità dei flussi informativi verso il sito istituzionale.
- 2) il costante monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione e sul rispetto delle norme a tutela della privacy.
- 3) l'individuazione dei rischi cui l'ENTE è potenzialmente esposto in caso di mancata, errata, incompleta pubblicazione.
- 4) Innalzamento del livello di fruibilità delle informazioni in possesso dell'ENTE e miglioramento della qualità dei dati pubblicati, anche quale strumento di promozione della cultura della legalità e di efficientamento organizzativo e nell'ottica del rispetto dei criteri di integrità, aggiornamento, completezza, semplicità di consultazione e riutilizzabilità dei dati pubblicati, attraverso la verifica, quanto meno su base annuale, da parte dei soggetti responsabili dei dati pubblicati, affinché ne sia curato l'aggiornamento o confermata l'attualità.

Il monitoraggio diretto della sezione del portale "Amministrazione trasparente" costituisce oggi il principale strumento per vigilare sull'attuazione degli obblighi della trasparenza.

In particolare, nel corso del triennio di vigenza del presente Piano, tale tecnica di verifica interesserà:

- consulenti e collaboratori (art. 15, d.lgs. n. 33/2013);
- incarichi extra ufficio, conferiti e autorizzati a dipendenti (art. 18 d.lgs. n. 33/2013);
- vantaggi economici (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013);
- bandi di gara e contratti (art. 37 d.lgs. n. 33/2013).

A partire dal 2023 le attività di audit, mirate agli adempimenti previsti dal d.lgs. n. 33/2013, saranno indirizzate anche alle dichiarazioni concernenti l'assenza di cause di incompatibilità (in particolare quelle rilasciate da consulenti o collaboratori esterni e dirigenti). Attraverso tali controlli - da condurre con metodo a campione - sarà verificato l'aggiornamento delle già menzionate dichiarazioni e la loro coerenza con altri atti soggetti a obblighi di pubblicazione quali: le dichiarazioni sullo svolgimento di altri incarichi con oneri a carico della finanza pubblica, o cariche presso enti pubblici o privati, i *curricula*, gli incarichi extra ufficio conferiti o autorizzati dall'ENTE.

Peraltro, lo stesso Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza costituisce un supporto al monitoraggio e alla vigilanza, laddove individua i dati e le informazioni che l'ENTE ha l'obbligo di pubblicare, le strutture che sono tenute a fornirli (perché li elaborano, li individuano, li aggiornano o li trasmettono), i termini di adempimento e le sanzioni previste in caso di inadempimento.

Ulteriori strumenti che potranno essere di ausilio per un costante controllo dello stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione e delle scadenze di legge sono:

1. le eventuali segnalazioni provenienti dagli *stakeholder* o, comunque, da chiunque vi abbia interesse;
2. le istanze di accesso civico;
3. gli eventuali rilievi da parte degli Organi e organismi di controllo.

Un ruolo fondamentale nelle attività di monitoraggio, oltre che dai Referenti della trasparenza, sarà infine svolto da tutto il personale, debitamente informato e formato, addetto ai processi interessati dagli obblighi di pubblicazione che dovrà attivarsi, per quanto di sua competenza, al fine di assicurare all'ENTE, nel suo

complesso, il tempestivo aggiornamento dei dati, informazioni o documenti secondo quanto previsto dalla normativa.

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWER

Articolo 1 - Whistleblower

La figura del cd. whistleblower (“*colui che soffia il fischiello*”) è stata elaborata negli Stati Uniti d’America per indicare l’individuo che denunci attività illecite all’interno dell’organizzazione di appartenenza. Alcuni ritengono che la nozione richiami la figura dell’arbitro che “*soffia*” il fischiello per segnalare un “*fallo*”: immagine accostata a quella del dipendente che denuncia un illecito.

In una accezione più ampia, il “whistleblower” è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa (quindi da “interno”) “scopra” un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all’azienda/impresa stessa (es. danno all’immagine) e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie.

Queste denunce rappresentano un efficace strumento diffuso di controllo che garantisce un meccanismo di protezione interno all’apparato pubblico creando una sorta di sistema immunitario organico. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l’illecito sia “*protetto*” da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione: ad es., in primo luogo, potendo beneficiare dell’anonimato.

Articolo 2 - Finalità

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e si prefigge l’obiettivo generale di tutelare il soggetto che effettua le già menzionate segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire di ricorrere all’istituto. Nello specifico si ritiene doveroso fornire al whistleblower tutte le indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, avendo cura di indicare le tutele che l’ordinamento giuridico mette a sua disposizione. Per anonimato del segnalatore si intende che la sua identità non deve essere rivelata al di fuori della segnalazione stessa, che sarà effettuata secondo criteri e modalità definite dal presente regolamento. Ciò al fine di poter comunque qualificare il segnalatore quale dipendente o soggetto esterno e poter procedere con le successive azioni a tutela.

Ulteriori obiettivi del regolamento possono sintetizzarsi in:

- definire e formalizzare la procedura di segnalazioni stabilendo termini e responsabilità nel processo di segnalazione di illeciti;
- definire le regole che è necessario osservare al fine di garantire l’anonimato del

segnalatore e la riservatezza della segnalazione stessa;

- definire il ruolo del RPC quale destinatario delle segnalazioni.

Articolo 3 – Definizione di corruzione

Ai fini di una corretta definizione del termine corruzione si reputa opportuno riportare integralmente il concetto esplicitato nel Piano Nazionale Anticorruzione. Difatti, nel suddetto documento esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui — a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Articolo 4 - Soggetti che possono effettuare le segnalazioni

Le segnalazioni di condotte illecite per come indicate nel precedente art.3 possono essere effettuate da: personale dipendente, componenti degli Organi Sociali; collaboratori della società a vario titolo; soggetti esterni alla Società (come, ad esempio, i fornitori, i clienti, gli stakeholders ...). Considerate le finalità del presente regolamento, la riservatezza delle segnalazioni è garantita anche a coloro che, pur non essendo dipendenti, intrattengono con essa rapporti di collaborazione o di studio nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che eseguono prestazioni per conto dell'ENTE. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

Articolo 5 - Oggetto della segnalazione

Possono essere segnalate le condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto instaurato con l'ENTE. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'ENTE o comunque relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i

fatti in cui — a prescindere dalla rilevanza penale — venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (maladministration) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa. Più in generale, è possibile segnalare tutte le condotte assimilabili al concetto di corruzione così come esplicitato al precedente art. 3, che a titolo esemplificativo e non esaustivo possono riguardare: sprechi, nepotismo, demansionamenti, mancato rispetto dei tempi procedurali reiterato, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro violazione delle normative interne.

Articolo 6 - Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPC, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni, indirizzate al RPC, possono essere effettuate:

- attraverso il sistema di gestione delle segnalazioni disponibile all'indirizzo Corso Libertà 33 (cassetta interna delle lettere)
- recapitate a mezzo posta ordinaria
- via e-mail all'indirizzo trasparenza@kurhaus.it

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Pertanto, la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

Articolo 7 - Segnalazioni anonime

Si considerano segnalazioni anonime quelle segnalazioni che risultano prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Tali segnalazioni, in linea di principio non ammesse, possono comunque essere oggetto di successive verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al RPC.

Da ciò ne consegue che la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

Articolo 8 - Fondatezza della segnalazione

Le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate al RPC che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPC, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare la segnalazione al Responsabile del settore/servizio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) inoltrare la segnalazione al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di trasmissione ai soggetti di cui ai punti a) e d), la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 - bis d.lgs. 165/2001.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti di cui ai punti b) e c), dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. Tali soggetti hanno l'onere di informare il RPC circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza

Articolo 9 Principi generali e tutele

La pratica del Whistleblowing, come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno dell'ENTE. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto segnalante oltre ad avere la disponibilità di strumenti per

effettuare le segnalazioni ha anche - e soprattutto - la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di contro vedere la propria segnalazione inascoltata.

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che l'ENTE si impegna a garantire.

Principio di non esclusione

L'ENTE garantisce di analizzare *tutte* le segnalazioni ricevute. Per ogni segnalazione sarà inviato idoneo feedback al segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

Tutela del Segnalante

L'ENTE tutela il soggetto segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti - contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. La segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del soggetto segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del segnalante.

Sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;

- il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dall'ENTE, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, l'ENTE potrà presentare denuncia all'autorità giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (es. un fornitore) l'ENTE potrà procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

Confidenzialità e riservatezza

Qualora si tratti di segnalazioni nominative l'ENTE garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del segnalante. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del soggetto segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso l'ENTE si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- l'identità del segnalante è indispensabile per la difesa del segnalato;
- l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

Reporting

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte del RPC un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica.

Articolo 9 Responsabilità del Whistleblower

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

Articolo 10 Attività' del RPC

Il RPC, in accordo alle previsioni ANAC, invia a tutto il personale dell'ENTE, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del whistleblowing. Inoltre, rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Infine, lo stesso RPC provvederà a pubblicare il presente regolamento sul sito internet aziendale.

Articolo 11 Segnalazione all'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

E' perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo ANAC whistleblowing@anticorruzione.it.

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il RPC aziendale le stesse possono essere inviate direttamente ad ANAC

ALLEGATO

MODELLO PER LA DICHIARAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE E/O SCORRETTE (C.D. WHISTLEBLOWER)

DATI SEGNALANTE

Nome e Cognome del segnalante

Qualifica servizio attuale

Settore organizzativo e sede di servizio attuale

Settore organizzativo e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato

Telefono

e-mail

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto

Data della segnalazione

Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri

DATI E INFORMAZIONI SEGNALAZIONE CONDOTTA ILLECITA

Data in cui si è verificato il fatto

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto

Soggetto che ha commesso il fatto:

Nome, Cognome, Qualifica
(possono essere inseriti più nomi)

Eventuali soggetti privati coinvolti

Eventuali imprese coinvolte

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto:

Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti

Settore a cui può essere riferito il fatto

Descrizione del fatto:

La condotta potrebbe essere illecita o scorretta perché

- penalmente rilevanti
- attuate in violazione delle disposizioni sanzionabili
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine
- suscettibile di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente
- suscettibile di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività

Se altro, specificare _____

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazione mendaci e/o formazione do uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.

LUOGO

DATA

FIRMA