



Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato 1: Carta di identità delle misure

Sommario

M.1 - Sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	3
M.2 - Codice di comportamento	3
M.3 - Obblighi di pubblicazione e sez. Amministrazione trasparente / M.16 - Trasparenza e disciplina degli accessi	4
M.4 - Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica / M.7 - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice / M.12 - Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni	5
M.5 - Rotazione straordinaria / M.14 - Rotazione ordinaria / M.15 - Segregazione delle funzioni	6
M.6 Procedura di regolazione del conflitto di interessi	7
M.8 - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	8
M.9 - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali	8
M.10 - Procedura per prevenire il pantouflage.....	8
M.11 - Patti di integrità	9
M.13 - Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica / M.27 - Promozione della cultura della legalità	10
M.17 - Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari.....	11
M.18 - Procedura di whistleblowing	11
M.19 - Regolamenti interni.....	11
M.20 - Processi (o procedure) formalizzati/e / M.25 - Controlli strutturati sui processi	11
M.21 - Informatizzazione e tracciabilità dei processi	12
M.22 - Prassi operative consolidate non formalizzate.....	12
M.23 - Semplificazione dei processi.....	13
M.24 - Chiarezza della responsabilizzazione dei processi.....	13
M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo	13
M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.....	13

M.1 - Sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L. 190/12; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente organizzava il proprio sistema per prevenire ipotesi corruttive e condotte illecite. Il legislatore ha individuato nel P.T.P.C.T. uno strumento di prevenzione della corruzione che opera a livello "decentrato", i cui effetti sono limitati all'ente che lo ha adottato, affiancandolo ad un altro strumento normativo, il quale opera a livello nazionale: il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC.</p> <p>Il P.T.P.C.T. è oggi confluito nel PIAO. Infatti, l'art. 3 del DM 130/22 e lo Schema – tipo di PIAO allegato allo stesso chiariscono che la sottosezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza" è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. 190/12, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO

M.2 - Codice di comportamento

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • D.p.r. 62/2013, così come modificato dal DPR 81/2023;; • P.N.A.; • Del. A.N.AC. 177/2020 (Linee guida).
<i>Descrizione</i>	<p>Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici estende il proprio ambito di applicazione non soltanto ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, ma anche, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.</p> <p>La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.</p> <p>L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.</p> <p>Presso il Consorzio negli schemi tipo di incarico, contratto, bando, è stata la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, inoltre è stata prevista la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.</p> <p>Per quanto attiene alle denunce delle violazioni del Codice, trova applicazione l'art. 55 bis, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.</p> <p>La Del. A.N.AC. n. 177/20 definisce le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche. Con la del. 177/20, l'Autorità</p>

	<p>intende fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, siano volte a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico. A tal fine una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici, alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta a tutti i destinatari del Codice.</p> <p>Il d.P.R. 81/2023 modifica l'articolato del Codice nazionale, introducendo doveri di comportamento specifici in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impiego delle tecnologie informatiche; - uso dei social media; - doveri del dirigente, o figura equiparata; - attività formative.
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice di comportamento

M.3 - Obblighi di pubblicazione e sez. Amministrazione trasparente / M.16 - Trasparenza e disciplina degli accessi

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; • Art. 1, cc. 15, 16, e 26- 34. della L. n. 190/2012; • Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; • Determinazione A.N.AC. n. 1310/16; • Delibera A.N.AC. 1309/16; • GDPR Regolamento UE 679/16; • P.N.A..
<i>Descrizione</i>	<p>La nozione di "trasparenza", già introdotta nell'ordinamento dall'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nell'ambito di un generale progetto di riforma della pubblica amministrazione inteso a migliorarne l'efficienza, ha assunto un rilievo centrale nell'attuale quadro normativo, anche in considerazione dei recenti e penetranti interventi legislativi che ne hanno potenziato il contenuto e la portata e definito le modalità di attuazione. La legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha, infatti, individuato nel principio di trasparenza un asse portante delle politiche di prevenzione della corruzione ed ha, in particolare, conferito al Governo una delega legislativa per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. In attuazione della delega, il Governo ha adottato il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", attraverso il quale sono stati sistematizzati e riorganizzati gli obblighi di pubblicazione già vigenti e ne sono stati introdotti di nuovi e, per la prima volta, è stato disciplinato l'istituto dell'"accesso civico".</p> <p>Secondo il decreto in esame, la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e</p>

	<p>concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. Le disposizioni del decreto e le norme di attuazione integrano, inoltre, l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di prevenzione e contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione. La trasparenza costituisce anche un importante tassello di valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso gli atti di programmazione, nel ciclo di gestione della performance, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati attesi e conseguiti e alla visibilità per gli stakeholder (cioè per i soggetti portatori di interessi in relazione all'attività dell'amministrazione, siano essi soggetti pubblici o privati, gruppi organizzati e non, singoli cittadini). La trasparenza favorisce, dunque, la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità, attraverso l'emersione delle situazioni in cui possono annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi e la rilevazione di ipotesi di mal-administration; • assicurare la conoscenza dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative, nonché delle loro modalità di erogazione; • sottoporre a controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento; • favorire un rapporto diretto tra la singola amministrazione e il cittadino. <p>Attraverso l'attuazione ed il progressivo potenziamento di un sistema stabile ed organizzato di raccolta e di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti riguardanti l'azione e l'organizzazione dell'ente, il Consorzio intende promuovere il coinvolgimento partecipativo dei cittadini, in una logica sempre più orientata all'open government.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e responsabili per la trasmissione e la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni. Responsabile per la trasparenza.
<i>Strumenti adottabili</i>	Sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, sezione Amministrazione trasparente e regolamento in materia di accesso civico.

M.4 - Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica / M.7 - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice / M.12 - Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 39/13; • Determinazione A.N.AC. n. 1134/15; • Linee guida A.N.AC. – Del. N. 833 del 3/8/16; • Art. 53, comma 3-bis, D.Lgs n. 165/2001; - art. 1, comma 58 –bis, legge n. 662/1996; • Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; • Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g); • incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito

	<p>l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h). Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, nella quale, in ragione del contenuto dell'incarico, deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli ostativi al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".</p> <p>Il Responsabile della prevenzione, di propria iniziativa o su mandato del Presidente del CdA, può avviare in ogni momento verifiche circa il permanere dell'assenza di cause di incompatibilità o di inconferibilità.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetto che ha conferito l'incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità rese dal soggetto nominato; • R.P.C.T. → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconferibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore; • Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e responsabili per la trasmissione e pubblicazione di dati, documenti e informazioni.
<i>Strumenti adottabili</i>	Dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità

M.5 - Rotazione straordinaria / M.14 - Rotazione ordinaria / M.15 - Segregazione delle funzioni

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 4, lett. e), L. 190/12; • Art. 1, c. 5, lett. b) e c), L. 190/12; • Art. 1, c. 10, lett. b), L. 190/12; • Determinazione A.N.A.C. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 215/19; • P.N.A.; • All. 2 al P.N.A. 2019.
<i>Descrizione</i>	<p>L'allegato 2 al P.N.A. 2019 ha ulteriormente consolidato la disciplina relativa alla rotazione del personale indicando come strumenti a supporto di tale misura possano essere la formazione, l'affiancamento con il personale più esperto e la condivisione interna delle informazioni. Inoltre, il P.N.A. 2019 compie alcune considerazioni sulla rotazione del personale dirigenziale e non dirigenziale e infine propone alcune misure alternative alla rotazione quali ad esempio la definizione da parte del dirigente di modalità operative che prevedano alta compartecipazione del personale oppure l'identificazione di meccanismi di condivisione nelle fasi procedurali e nelle valutazioni rilevanti per la decisione finale.</p> <p>In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente e della limitata entità dei livelli di rischio censiti, la misura della rotazione del personale addetto ai singoli procedimenti verrà considerata in ordine alle aree a rischio di corruzione rilevante e critico. In enti come il CISS Cusio, in cui la presenza di un solo dirigente e la ridotta dotazione di personale rende difficilmente attuabili la rotazione di soggetti diversi con professionalità fungibili, la misura in parola viene riservata a situazioni di particolare rischio, che giustificano i costi organizzativi che essa comporta. Nelle situazioni in cui non è prevista l'applicazione della rotazione per le ragioni dette, in alternativa le decisioni che si prestino a valutazioni altamente soggettive, qualora riguardino oggetti di rilevante entità, debbono essere assunte su espresso indirizzo del Consiglio d'Amministrazione o con la partecipazione di una pluralità di soggetti (vd. Unità</p>

	<p>valutative multidimensionali).</p> <p>Resta inteso che si applica in ogni caso la rotazione così detta “straordinaria” prevista dall’ art. 16, co. 1, lett. I-quater del d.lgs. 165/2001, successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Tale misura verrà mantenuta per tutta la durata del procedimento penale, fino al passaggio in giudicato della sentenza e, solo in caso di piena assoluzione, potrà essere revocata e il dipendente reintegrato nella posizione precedente.</p> <p>Al di fuori di quest’ultima fattispecie, qualora, a giudizio del Consiglio d’Amministrazione, si verifichi l’esigenza di misure volte a ridurre i rischi del verificarsi di fenomeni corruttivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • siano attuate idonee misure organizzative per consentire la rotazione del personale con funzioni di responsabilità, operante nelle aree a rischio rilevante e critico di corruzione. Relativamente a tali attività, la soluzione, qualora non siano individuabili soluzioni basate su risorse interne, potrà essere attuata tramite il convenzionamento ex art 30 del D.Lgs. 267/2000, con uno o più Consorzi o Comuni operanti nelle aree limitrofe al CISS Cusio. • la presidenza delle Commissioni di appalto e l’individuazione dei componenti delle Commissioni, siano soggetta alle normative del nuovo codice degli appalti (D. Lgs. n. 50/16) ed alle successive determinazioni ANAC in materia di responsabile del procedimento, tenuto conto che, come previsto dal PTPC 2016, il consorzio ha aderito alla centrale di committenza presso il comune di Verbania, che si occuperà delle procedure relative ad affidamenti di servizi superiori ai 40.000 €. • ogni singola tornata di gara, la formazione delle commissioni di valutazione coinvolga in primis i dipendenti del Consorzio, quelli degli Enti Convenzionati e di altri Enti laddove vi siano soggetti disponibili, in ogni caso tenendo conto delle specificità professionali dei funzionari stessi. Saranno comunque esclusi dalle commissioni i funzionari che hanno curato l’istruttoria dell’appalto medesimo ad eccezione del RUP, in qualità di presidente della commissione stessa. Il segretario verbalizzante delle commissioni di gara deve possibilmente essere individuato in un soggetto terzo rispetto ai commissari.
<i>Soggetto responsabile</i>	R.P.C.T.
<i>Strumenti adottabili</i>	Sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO

M.6 Procedura di regolazione del conflitto di interessi

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 9 lett. a) L. 190/12; • Art. 6bis L. 241/90; • Artt. 6 – 7 D.p.r. 62/13; • Delibera A.N.AC. 494/19; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>In base all’art. 6-bis L. 241/90, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.</p> <p>Questa norma, quindi, impone all’interessato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’obbligo di astensione; • l’obbligo di segnalazione della situazione di conflitto di interesse emersa. <p>Inoltre, l’art. 7 del D.p.r. 62/13 (Codice di comportamento dei dipendenti delle PA) ha stabilito che “il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il</p>

	dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice di comportamento

M.8 - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 35bis, D.Lgs. 165/01; • D.Lgs. 39/13; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il Responsabile per la prevenzione è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso; • all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013; • all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001; • all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, dirigenti, ufficio del personale, dirigenti interessati alla formazione della commissione.
<i>Strumenti adottabili</i>	Dichiarazioni e comunicazioni al R.P.C.T.

M.9 - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53 D.Lgs. 165/01; • Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Come previsto dalla prima edizione del P.T.P.C.T., il Regolamento consortile sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato oggetto di significative rivisitazioni al fine di prevedere regole volte ad evitare il rischio dell'insorgenza di conflitti d'interesse che possano compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e facilitare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Le modifiche apportate sono state comunicate alla Corte dei conti per le verifiche di competenza. Per l'attuazione delle azioni di contenimento del rischio è utile richiamare quanto contenuto nel Codice di Comportamento adottato dall'Ente (Titolo II-Comportamenti trasversali –Art. 4 Incarichi di collaborazione extra-istituzionali con soggetti terzi).</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice di comportamento

M.10 - Procedura per prevenire il pantouflage

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53, D.Lgs. 165/01; • Art. 21, D.Lgs. 39/13;
---------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Determinazione A.N.AC. n. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 493/24; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo, il dipendente sfrutti il ruolo ricoperto per ottenere un impiego presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.</p> <p>Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha, dunque, limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.</p> <p>I dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione non possono svolgere, infatti, in detto periodo attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.</p> <p>I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Dichiarazione; Codice di comportamento

M.11 - Patti di integrità

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 17, L. 190/12; • Delibera A.N.AC. 494/19; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>L'articolo 1 c. 17 della L. n. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti.</p> <p>L'articolo 1, c. 17 della L. n. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possono prevedere in avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità, o nei patti di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara. Sulla base di tale disposizione normativa, l'A.N.AC., a partire dal P.N.A. 2016 ha negli anni consolidato la disciplina, introducendo i patti di integrità quale misura generale di contrasto del fenomeno corruttivo nella pubblica amministrazione. In particolare, i patti di integrità, o protocolli di legalità, sono definiti nella parte III del P.N.A. 2019-2021 quali "strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici".</p> <p>L'A.N.AC. afferma quindi che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accettazione di tale sistema di condizioni è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese ad una specifica gara; - i patti di integrità ampliano e/o rafforzano gli impegni cui si obbliga il concorrente fin dalla fase precedente la stipula del contratto. <p>Inoltre, nella Delibera 494/2019, l'Autorità suggerisce l'inserimento in tali patti di</p>

	specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti in materia di conflitto di interessi. Il P.N.A. 2019-2021 specifica altresì la possibilità di introdurre delle sanzioni nei patti di integrità, a carico dell'operatore economico, sia per il ruolo di concorrente che di soggetto aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Patto di integrità

M.13 - Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica / M.27 - Promozione della cultura della legalità

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, L. 190/12; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>La formazione del personale costituisce uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.</p> <p>L'Ente ha avviato tale attività formativa adottando un piano formativo appositamente dedicato, specificando i contenuti formativi destinati alle diverse categorie funzionali di personale. Le attività formative sono state regolarmente avviate nel 2017 in modalità e-learning e tutti gli operatori hanno conseguito il relativo attestato. Nel corso del 2018 la formazione è stata approfondita in modalità in house, con particolare riferimento al codice di comportamento adottato dall'Ente.</p> <p>Nel 2019 l'attività formativa è stata avviata, attraverso dei percorsi di e-learning, senza poter essere completata per ragioni di particolare carico di lavoro; è stata comunque completata all'inizio del 2020. A partire dalla seconda metà del 2020 e nei due anni successivi, verranno organizzati interventi formativi connessi all'obiettivo operativo del presente documento consistente nel processo di revisione della valutazione dei rischi, configurando un lavoro di "learning on the job", dove la riflessione sui processi vedrà coinvolto il personale addetto, che verrà invitato ad una revisione critica del proprio lavoro in un'ottica di miglioramento nell'efficienza della performance e nella sicurezza rispetto ai rischi di fenomeni corruttivi.</p> <p>In particolare, nel 2021 l'attività formativa è stata svolta sulle novità introdotte dall'A.N.AC. con la Delibera 177/2020 in materia di Codice di amministrazione (Nuove Linee guida). In tema di promozione della legalità, al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, l'Amministrazione ha avviato e svilupperà anche nel triennio di competenza del presente piano forme di consultazione, con il coinvolgimento di cittadini e di stakeholders.</p> <p>Le consultazioni potranno avvenire o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di incontri con i rappresentanti di associazioni tramite somministrazione di questionari.</p> <p>È stata predisposta un'apposita funzionalità del sito internet istituzionale che consente un agevole inoltro di segnalazioni volte al miglioramento dei servizi e la comunicazione di situazioni di probabile insorgenza di fenomeni corruttivi, si tratta di un passo importante per rendere effettivo il controllo sociale diffuso sull'attività dell'ente.</p> <p>Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi. Iniziative di comunicazione della trasparenza.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Iniziative formative

M.17 – Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 suggerisce alcune tipologie di misure generali o specifiche. In particolare, vi è un riferimento all'importanza di prevenire fenomeni corruttivi generati dall'intervento di interessi particolari. Il box 11 del documento stesso esemplifica tali rappresentanti con il termine "lobbies". Il Consorzio, in seguito all'attività di analisi dei rischi, non ha ritenuto necessario introdurre misure di tale natura.

M.18 - Procedura di whistleblowing

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none">• D.Lgs. 24/2023;• Del. A.N.AC. n. 311/2023;• P.N.A
<i>Descrizione</i>	<p>Il legislatore ha emanato, con D.Lgs. 24/2023, la nuova normativa in materia di whistleblowing. Tale disciplina, effettuando anche un raccordo tra settore pubblico e privato, si pone l'obiettivo di armonizzare il quadro normativo italiano con quello dell'UE, mirando ad ampliare e rafforzare le modalità e le tutele relative alla segnalazione di una condotta illecita.</p> <p>Il Decreto prevede la predisposizione di nuove modalità di segnalazione, tra cui è compresa l'introduzione della divulgazione pubblica, quale residuale rispetto al canale interno ed esterno. Il D.Lgs. 24/2023 è stato poi seguito dalle Linee guida A.N.AC. 311/2023, le quali definiscono alcuni elementi che dovranno caratterizzare il canale interno predisposto dall'Azienda, con apposito regolamento.</p> <p>Tali fonti sono sostitutive rispetto a quanto precedentemente normato dal D.Lgs. 165/2001.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, eventuali istruttori.
<i>Strumenti adottabili</i>	Regolamento per il whistleblowing

M.19 - Regolamenti interni

All'interno di CISS CUSIO esistono regolamenti formalizzati e disposizioni esplicite, atti a fornire principi di comportamento e indicazioni riguardo alle modalità di svolgimento delle attività gestionali, amministrative ed operative caratteristiche dell'Azienda. L'attuazione delle procedure definite nei regolamenti evidenzia con chiarezza i diversi profili di responsabilità delle unità organizzative e delle figure professionali che intervengono sui diversi processi aziendali, e riduce i margini di discrezionalità dei diversi operatori coinvolti.

I regolamenti aziendali sono pubblicati e consultabili nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet aziendale.

M.20 - Processi (o procedure) formalizzati/e / M.25 - Controlli strutturati sui processi

La definizione di procedure formalizzate, anche non riportate in appositi regolamenti, può costituire un efficace strumento di prevenzione della corruzione, poiché può favorire la piena integrazione dei seguenti principi nell'operatività quotidiana:

- **Esplicitazione di compiti e responsabilità:** per ciascuna procedura è individuato il responsabile. Ogni fase del flusso identifica le unità organizzative responsabili e le figure professionali coinvolte;

- **Segregazione delle funzioni:** all'interno di una stessa procedura aziendale, intervengono sempre più soggetti, in modo da garantire un controllo incrociato sul loro operato. Ciò significa, in particolare che:
 - a nessuna funzione o ruolo interno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Tracciabilità:** la mappatura dei flussi delle procedure garantisce un'elevata tracciabilità delle operazioni aziendali. La tracciabilità di comportamenti e decisioni costituisce un ausilio nella realizzazione delle attività organizzative e/o di servizio, e rappresenta un efficace deterrente alla messa in atto di comportamenti elusivi delle procedure aziendali. Ogni operazione della procedura, registrata a livello informatico o tracciata mediante un adeguato supporto documentale, digitale o cartaceo, consente:
 - il controllo riguardo a motivazioni e caratteristiche dell'operazione;
 - l'individuazione delle persone che hanno autorizzato ed effettuato l'operazione stessa.

Si ricorda che sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'articolo 241 comma 1-bis del decreto legislativo 163/2006 e smi).

Nell'allegato alla sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza le procedure formalizzate sono state collegate ai processi e, qualora possibile, alle singole fasi.

Un esempio di procedura formalizzata presente nell'allegato

Processo	Fase	Rischio	Procedura formalizzata
Acquisizione di personale	Composizione commissione	Irregolare composizione della commissione finalizzata al reclutamento di candidati particolari	Utilizzo di forme di sorteggio all'interno di una rosa di soggetti titolati a far parte della commissione di concorso

M.21 - Informatizzazione e tracciabilità dei processi

L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace, dal momento che incrementa sensibilmente la tracciabilità delle operazioni aziendali e la loro riconducibilità ai soggetti che hanno assunto le decisioni nelle diverse fasi della procedura. Inoltre, l'informatizzazione consente l'apertura dell'organizzazione verso l'esterno e quindi una maggiore possibilità di controllo sull'attività da parte dell'utenza, pur nel rispetto della privacy e della sicurezza informatica degli atti, delle informazioni e dei dati trattati. Coerentemente a quanto detto, CISS CUSIO ha adottato il Manuale di gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi.

M.22 - Prassi operative consolidate non formalizzate

Secondo il principio guida della "responsabilità diffusa" è necessario coinvolgere l'intera organizzazione nella fase di analisi dei rischi. In particolare, il RPCT non avrebbe la possibilità di effettuare un'adeguata valutazione senza il supporto delle singole unità organizzative. Il

personale specificatamente coinvolto nel processo è infatti fondamentale per individuare le informazioni e le prassi (o procedure) operative attivate all'interno dell'organizzazione. Tali prassi possono garantire un supporto alla prevenzione di fenomeni corruttivi, in quanto il discostarsi da esse in modo estemporaneo può essere considerato un elemento segnaletico di fenomeni corruttivi. CISS CUSIO ha coinvolto il personale sia nella fase di mappatura dei processi che nella pesatura dei rischi proprio al fine di far emergere le suddette prassi operative.

M.23 - Semplificazione dei processi

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 esplicita che "con riferimento alle principali categorie di misure, si ritengono particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione". In particolare, la semplificazione è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara (che si traduce in una eccessiva complessità e/o non corrette interpretazioni delle regole), tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che interviene nel processo. L'esistenza di molteplici regolamenti, procedure o guide all'interno di una amministrazione per disciplinare determinati ambiti di intervento può generare confusione: una misura di semplificazione potrebbe consistere nel superamento di tutti questi atti interni attraverso un unico strumento di regolamentazione. CISS CUSIO non ritiene necessario adottare ulteriori livelli di semplificazione per i propri processi.

M.24 - Chiarezza della responsabilizzazione dei processi

CISS CUSIO ha una struttura organizzativa che si è consolidata nel tempo. In questo senso, negli anni sono stati sviluppati diversi documenti, utili al fine di identificare la responsabilità delle varie unità organizzative e delle relative figure professionali. La sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza da evidenza delle unità organizzative coinvolte per ciascun processo.

M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo

CISS CUSIO è dotata di diversi organismi di controllo funzionali al presidio di alcune fondamentali tematiche di natura trasversale. Si tratta in particolare del Revisore unico, del Nucleo di Valutazione della performance e del Data Protection Officer. L'organizzazione, nel completo rispetto della loro autonomia e delle funzioni definite da leggi e regolamenti, assicura a detti organi la massima collaborazione e ne favorisce il confronto relativamente a tematiche di natura interdisciplinare.

M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

La correttezza dell'azione amministrativa, oltre che la sua efficacia e efficienza, dipendono anche dal rispetto dei ruoli assegnati dalla normativa vigente ai diversi attori organizzativi aziendali. Da questi ruoli emergono come prioritari quelli di indirizzo e quelli di gestione. È perciò necessario che l'Assemblea consortile, il Consiglio di Amministrazione e il Direttore generale trovino sempre un corretto equilibrio nell'interpretare le funzioni loro assegnate. Non si può infatti parlare di separazione delle funzioni di indirizzo e gestione quanto piuttosto di distinzione di tali funzioni. Una corretta cultura organizzativa e il rispetto tra le parti pone le basi per rendere tutto ciò possibile.