

Azienda speciale consortile
CUBI – Culture biblioteche in rete



**Piano triennale di
prevenzione della
corruzione e trasparenza
2026 - 2028**

***Allegato 1:
Carta di identità delle misure***

Sommario

M.1 P.T.P.C.T.	3
M.2 - Codice di comportamento	3
M.3 - Trasparenza; M.16 - 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 - Astensione in caso di conflitto di interesse	7
M.8 - Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	- 7
M.9 - Procedura per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali	8
M.10 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)	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 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	11
M.19 - Regolamenti interni	11
M.20 - Processi o procedure formalizzate; 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	12
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 P.T.P.C.T.

<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 uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente organizza il proprio sistema per prevenire ipotesi corruttive e condotte illecite.</p> <p>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>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza

M.2 - Codice di comportamento

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • DPR 62/2013, così come modificato con DPR 81/2023; • Det. A.N.AC. 1134/17; • 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>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 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>

	Il d.P.R. 81/2023 modifica l'articolato del Codice nazionale, introducendo doveri di comportamento specifici in materia di: <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 - Trasparenza; M.16 - 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. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 1309/16; • GDPR Regolamento UE 679/16; • Delibera A.N.AC. 495/24; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità è diventato per obbligo normativo parte del P.T.P.C.T., che nel suo complesso è ora chiamato a prevenire i fenomeni corruttivi anche attraverso la trasparenza e l'apertura alla realtà del territorio.</p> <p>In data 28 dicembre 2016 ANAC approva in via definitiva la delibera n. 1310 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016», in attuazione di tali linee, il P.T.P.C.T. prevede un insieme di adempimenti e di procedure organizzative finalizzate ad attuare processi tra di loro integrati con l'obiettivo di una gestione trasparente, efficiente e orientata ai bisogni della persona. L'implementazione nel sito web di una sezione dedicata al tema della trasparenza risponde, ancor prima che ad un adempimento formale, ad un'esigenza di verifica degli outcome del servizio alla luce delle aspettative dell'utenza e in generale degli stakeholders.</p> <p>L'articolazione della programmazione strategica ed operativa annuale ha già da alcuni anni visto un lavoro di allineamento e di ridefinizione di strumenti legati al controllo di gestione e alla documentazione programmatica legata al bilancio in generale ed al PEG, a sua volta integrato con il Piano della performance.</p> <p>Lo sviluppo, all'interno del ciclo della performance, di obiettivi di trasparenza e di integrità, rappresenta il percorso prioritario che verrà seguito dal presente programma con l'obiettivo di dare senso e spessore alle iniziative di trasparenza.</p> <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,</p>

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”.

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 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:

- 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.

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, l'Azienda intende promuovere il coinvolgimento partecipativo dei cittadini, in una logica sempre più orientata all'open government.

Come già detto, e in coerenza di quanto rimarcato dal P.N.A. 2019, il presente P.T.P.C.T. integra in uno strumento unitario il Piano di prevenzione della corruzione e il Programma per la trasparenza e l'integrità, stante la sostanziale identità degli obiettivi perseguiti, dei

	destinatati individuati e dei soggetti incaricati di portarne ad esecuzione i contenuti, in coerenza con il sistema complessivo di programmazione strategica e operativa dell'Ente.
<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.
<i>Strumenti adottabili</i>	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, 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; • 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 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). <p>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.</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;

	<ul style="list-style-type: none"> • 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. n. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 215/19; • P.N.A.; • All. 2 al P.N.A. 2019.
<i>Descrizione</i>	<p>La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.</p> <p>L'attuazione della misura comporta che siano attuate idonee misure organizzative per consentire la rotazione del personale con funzioni di responsabilità, operante nelle aree a rischio corruzione, con particolare riferimento all'attività di scelta del contraente, ai concorsi ed alle prove selettive per l'assunzione di personale.</p> <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>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	P.T.P.C.T.

M.6 - Astensione in caso di conflitto di interesse

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 9 lett. a) L. 190/12; • Art. 6bis Lg. 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 dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice di comportamento

M.8 - Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

<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.
<i>Strumenti adottabili</i>	Dichiarazioni e comunicazioni al R.P.C.T.

M.9 - Procedura per l'assegnazione di 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>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con l'aumento del rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Pubblicazione di informazioni in Amministrazione trasparente; Disposizioni nel codice di comportamento e nel regolamento di organizzazione.

M.10 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53, D.Lgs. 165/01; • Art. 21, D.Lgs. 39/13; • Determinazione A.N.AC. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 494/19; • 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 <i>"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"</i>.</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 specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti in materia di conflitto di interessi.</p> <p>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.</p>
<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; • Determinazione A.N.AC. 1134/17; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>La formazione del personale costituisce uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.</p> <p>Si prevede nel piano formativo dell'Ente un'apposita sezione dedicata alle norme ed alle metodologie previste dal presente piano.</p> <p>L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa, della parità di trattamento, dell'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi, ecc.</p> <p>L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.</p> <p>Nel piano di formazione dovranno essere indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i dipendenti, i funzionari, i dirigenti che svolgono attività nell'ambito delle materie oggetto di formazione; • il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione; • le metodologie formative: prevedendo la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.); • le modalità del monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti; le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione; • le materie oggetto di formazione. <p>Il Responsabile per la prevenzione della corruzione individua il personale da avviare ai corsi di formazione sul tema dell'anticorruzione e le relative priorità, anche utilizzano strumenti innovativi quali l'e-learning.</p> <p>Alle attività formative previste per il primo anno si aggiungeranno negli anni successivi interventi formativi organizzati sulla base del monitoraggio delle attività previste nel Piano di prevenzione della corruzione e sull'analisi dei bisogni formativi segnalati al Responsabile per la prevenzione della corruzione.</p> <p>In tema di promozione della legalità, al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, l'Amministrazione realizzerà delle 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. L'esito delle consultazioni sarà pubblicato sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sezione del P.T.P.C., con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.</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</p>

	implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi.
<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". L'Azienda, in seguito all'attività di analisi dei rischi, non ha ritenuto necessario introdurre misure di tale natura.

M.18 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 24/2023; • Del. A.N.AC. 311/2023; • Del. A.N.AC. 478/2025; • 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 e custode dell'identità.
<i>Strumenti adottabili</i>	Procedura di whistleblowing

M.19 - Regolamenti interni

All'interno dell'Azienda 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'organizzazione. 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 sono pubblicati e sono consultabili nella Sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet.

M.20 - Processi o procedure formalizzate; 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:

- **Explicitazione 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.

All’interno dell’Allegato 2 è disponibile, per ciascun processo, la ricognizione circa la presenza di procedure formalizzate o forme di controllo strutturato.

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. All’interno dell’Allegato 2 è disponibile, per ciascun processo, la ricognizione circa l’informatizzazione e/o la tracciabilità di un processo.

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. L'Azienda 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. L'Azienda non ritiene necessario adottare ulteriori livelli di semplificazione per i propri processi.

M.24 - Chiarezza della responsabilizzazione dei processi

L'Azienda ha una struttura organizzativa che si sta consolidando in questi primi mesi di attività. Nel corso del tempo verranno definiti atti e documenti utili a fornire ulteriore chiarezza circa le responsabilità sui processi. Nell'allegato 2, il P.T.P.C.T. da evidenza delle unità organizzative coinvolte per ciascun processo.

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

L'Azienda è dotata di diversi organismi di controllo funzionali al presidio di alcune fondamentali tematiche di natura trasversale. 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, 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.