



Relazione RPCT Attività anno 2020

e

Aggiornamento PTPCT triennio 2021-2023

Sommario	
PREMESSE	3
SEZIONE 1 ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 ANAGRAFICA RPCT	5
SEZIONE 3 RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI	5
3.1 Sintesi dell'attuazione delle misure generali	
3.2 Codice di comportamento	
3.3 Rotazione del personale	
3.3.1 Rotazione Ordinaria	
3.3.2 Trasferimento d'ufficio	
3.4 Misure in materia di conflitto di interessi	
3.5 Whistleblowing	
3.6 Formazione	
3.7 Trasparenza	
3.8 Pantouflage	
3.9 Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	
3.10 Rapporti con OdV	
3.11 Patti di integrità	
3.12 Considerazioni conclusive sull'attuazione delle misure generali	
SEZIONE 4 RENDICONTAZIONE MISURE SPECIFICHE.....	10
4.1 Quadro di sintesi dell'attuazione delle misure specifiche	
SEZIONE 5 MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO.....	10
SEZIONE 6 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI	10
SEZIONE 7 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	11
SEZIONE 8 CONSIDERAZIONI GENERALI	11
SEZIONE 9 MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE	11
9.1 Misure specifiche di controllo	
9.2 Misure specifiche di trasparenza	
9.3 Misure specifiche di promozione dell'etica e di standard di comportamento	
9.4 Misure specifiche di regolamentazione	
9.5 Misure specifiche di semplificazione	
9.6 Misure specifiche di formazione	
9.7 Misure specifiche di rotazione	
9.8 Misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi	
AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNIO 2021-2023.....	15

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 1, comma 60, della legge n. 190 del 2012, dell'art. 11 del d.lgs. n. 33 del 2013 e dell'art. 1, co. 2, lettera c), del d.lgs. n. 39 del 2013, sono tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza anche le società in controllo pubblico.

Nel caso di Adopera, il controllo pubblico discende:

- ✓ direttamente dallo Statuto, ricorrendo la nomina dell'organo di indirizzo, direttivo e di controllo (Amministratore Unico) da parte degli Enti Soci (Comuni di Casalecchio di Reno, Zola Predosa e Monte San Pietro);
- ✓ dalla totalità del finanziamento dell'attività con fondi pubblici;
- ✓ dal riconoscimento in capo all'amministrazione pubblica di poteri di vigilanza relativamente alle modifiche allo Statuto e allo scioglimento della Società.

Pertanto, si pone per Adopera il problema dell'esposizione al rischio di corruzione che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni (legge n. 190 del 2012 e s.m.i., in particolare quanto previsto da parte del decreto legge n. 90 del 2014 convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114).

Come Società di diritto privato in controllo pubblico ha provveduto ad applicare la normativa sulla prevenzione della corruzione, attraverso:

- ✓ adozione del modello previsto dal d.lgs. n. 231/2001 integrato con le misure organizzative e di gestione per la prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012;
- ✓ nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione nell'ambito del personale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza è stato nominato con determina dell'Amministratore Unico n. 5 del 10/04/2018.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, integrato con apposite sezioni speciali riportanti il Piano di prevenzione della corruzione e il programma di trasparenza ed integrità è stato approvato nell'ultima versione con determina dell'Amministratore Unico n. 2 del 28/01/2020.

Costituisce Allegato al MOGC anche l'elenco dei reati, analisi dei rischi e misure poste in essere in cui vengono costantemente monitorate le aree di rischio, la misura del rischio, i controlli preventivi e le misure adottate o da adottare.

Adopera ha individuato, quale Responsabile lo scrivente che, sulla base della normativa in materia, svolge le seguenti mansioni:

- ✓ proporre modifiche, aggiornamenti ed integrazioni al Piano di Prevenzione della Corruzione, di Trasparenza e Integrità, da sottoporre all'Amministratore Unico per l'approvazione;
- ✓ curare la pubblicazione del Piano sul sito internet di Adopera nella sezione "Società Trasparente";
- ✓ verificare l'efficace attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione, di Trasparenza e Integrità e la sua idoneità, proponendo la modifica dello stesso in caso di accertate e significative violazioni o in caso di mutamenti nell'organizzazione ovvero nell'attività della Società;

- ✓ proporre i contenuti del programma di formazione, elaborando specifiche procedure di formazione, e collaborare con i Direttori Tecnici nell'individuazione del personale da formare maggiormente esposto al rischio di commissione di reati;
- ✓ verificare lo stato di attuazione del programma di formazione ed individuazione dei contenuti formativi e dei possibili candidati;
- ✓ curare la diffusione e la conoscenza del Codice Etico;
- ✓ riferire annualmente sull'attività all'Amministratore Unico, in tutti i casi in cui questo lo richieda o qualora lo stesso Responsabile lo ritenga opportuno;
- ✓ vigilare, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- ✓ pubblicare nel sito web di Adopera la relazione annuale trasmessa al Consiglio di Amministrazione recante i risultati dell'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno;
- ✓ programmare e attuare opportune verifiche ispettive interne finalizzate al controllo dell'effettiva ed efficace attuazione delle misure indicate nel Piano di Prevenzione della Corruzione, di Trasparenza e Integrità;
- ✓ monitorare le attività ed i procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione, anche mediante controlli a campione sulle attività espletate dai referenti identificati.

Il RPC predispose annualmente una relazione sulle attività di monitoraggio svolte e gli esiti rilevati ai sensi dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012 e ai sensi di quanto disposto dal Piano Nazionale Anticorruzione.

A cura del RPC, la Relazione è sottoposta all'Amministratore Unico e pubblicata nel sito internet nella sezione "Società Trasparente".

La relazione annuale offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal presente Piano e viene pubblicata sul sito istituzionale di Adopera.

Il documento contiene un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

- Gestione dei rischi (es. azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione; controlli sulla gestione dei rischi di corruzione);
- Formazione in tema di anticorruzione (es. tipologia dei contenuti offerti; articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione; articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione).
- Codice etico di comportamento (es. adozione delle integrazioni al codice di comportamento; denunce delle violazioni al codice di comportamento; attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento);
- Altre iniziative (es. esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi);
- Sanzioni (es. Numero e tipo di sanzioni irrogate).

I dati sono raccolti dal RPC attraverso il contributo di tutto il personale ed in particolare di coloro a cui compete la collaborazione nell'attuazione delle misure e delle strutture preposte negli ambiti di interesse.

SEZIONE 1 “ANAGRAFICA SOCIETA”

Codice fiscale Amministrazione: 02780831208

Denominazione Società: ADOPERA PATRIMIONI E INVESTIMENTI CASALECCHIO DI RENO S.R.L. – ADOPERA S.R.L.

Tipologia di amministrazione: Società in house

Regione di appartenenza: Emilia Romagna

Numero dipendenti: 39

Numero di dipendenti con funzioni dirigenziali: 2

SEZIONE 2 “ANAGRAFICA RPCT”

Nome RPCT: GRAZIA

Cognome RPCT: FANTINI

Qualifica: Responsabile RPCT

Data inizio incarico di RPCT: 10/04/2018

Atto di incarico: Determina Amministratore Unico n. 5

L’RPC svolge anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

SEZIONE 3 “RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI”

Illustrazione andamento attuazione delle misure generali per l’anno 2020.

3.1 Sintesi dell’attuazione delle misure generali

Tabella dello stato di programmazione e attuazione delle misure generali:

Misure generali	Pianificata	Attuata
Codice di comportamento	Si	Si
Rotazione ordinaria del personale	Si	Si
Inconferibilità - incompatibilità	Si	Si
Incarichi extraistituzionali	Si	Si
Whistleblowing	Si	Si
Formazione	Si	Si
Trasparenza	Si	Si
Svolgimento attività successiva cessazione lavoro – pantouflage	Si	Si
Patto di integrità	Si	Si

Nonostante la situazione particolarmente difficile causata dalla grave pandemia del Covid-19 che ha determinato una revisione delle priorità e delle attribuzioni interne, le misure generali previste nel PTPC 2020-2022 sono state attuate.

3.2 Codice di comportamento

Sono state predisposte le bozze del “Codice Etico” e del “Codice di comportamento dei dipendenti”, quest’ultimo già adottato dalla Società nel 2014, ma bisognoso di aggiornamento.

Si sono avviate le attività propedeutiche alla redazione di un documento completo e rispondente alle mutate esigenze organizzative della Società; le attività propedeutiche hanno previsto anche

una formazione mirata dell'Ufficio Personale organizzata dalla RIT "Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia Romagna" a cui Adopera aderisce fin dalla sua costituzione nel 2019.

Il Codice, al termine del percorso di acquisizione dei necessari pareri, una volta integrato e corretto, verrà adottato con determina dell'Amministratore Unico (previsione marzo 2021) e pubblicato sulla sezione Società trasparente.

3.3 Rotazione del personale

3.3.1 Rotazione Ordinaria

La legge n. 190/2012 al comma 5, lett. b), nonché al comma 10, lett. b), prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, l'eventuale rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Si sottolinea che la struttura organizzativa di ADOPERA, limitata quanto a numero di risorse, non può consentire alla Società di attuare la rotazione degli incarichi scontrandosi, infatti, l'adozione di un sistema di rotazione del personale addetto alle aree a rischio con l'impossibilità di assicurare il necessario rispetto delle specifiche competenze tecniche dei singoli servizi.

In alternativa alla rotazione quindi ADOPERA ha adottato il principio della "segregazione delle funzioni", in relazione ai processi più rischiosi, effettuando la distinzione delle competenze attribuendo a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

La misura rimane in via di sviluppo tenuto conto che nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, l'amministrazione è stata interessata da un processo di riorganizzazione.

3.3.2 Trasferimento d'ufficio

In assenza di rinvii a giudizio per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. n. 97/2001, non si è reso necessario adottare attribuzioni di incarichi differenti o trasferimenti ad uffici diversi.

3.4 Misure in materia di conflitto di interessi

In merito alle misure di inconfiribilità e incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e le altre cariche specificate nel D.lgs. 39/2013, nel 2020 è stata approvata dal Consiglio una procedura per la gestione delle dichiarazioni rese dai dipendenti al fine di assicurare lo svolgimento delle verifiche necessarie in conformità a quanto prescritto dal PNA 2019.

In merito alle misure in materia di conferimento e autorizzazione degli incarichi ai dipendenti, nel 2019 è stato adottato il "Regolamento sul regime degli incarichi esterni conferiti ai dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione", che ha prescritto l'utilizzo di una modulistica ad hoc al fine di agevolare l'espletamento delle verifiche ed assicurare una maggiore uniformità procedurale. Nel "Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" sono esplicitate le direttive per l'attribuzione degli incarichi e la verifica tempestiva di insussistenza di cause ostative.

Inconferibilità

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, sono pervenute 35 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità. Tuttavia, poiché la procedura finalizzata a disciplinare i controlli sulle dichiarazioni è stata adottata in una fase successiva, non sono state effettuate verifiche sulla veridicità di quanto in esse riportato.

Incompatibilità

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, sono pervenute 35 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di incompatibilità. Tuttavia, poiché la procedura finalizzata a disciplinare i controlli sulle dichiarazioni è stata adottata in una fase successiva, non sono state effettuate verifiche sulla veridicità di quanto in esse riportato.

La procedura per la gestione delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. 39/2013, destinata a confluire nel PTPC 2021-2023, esplicita anche le direttive per effettuare controlli sui precedenti penali. Come sopra già evidenziato, poiché la procedura finalizzata a disciplinare le verifiche sulle dichiarazioni è stata adottata in una fase successiva, nel 2020 non sono stati effettuati controlli sui precedenti penali.

Svolgimenti Incarichi Extra-Istituzionali

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-aziendali non autorizzati.

3.5 Whistleblowing

Sono stati adottati gli interventi idonei a garantire l'adozione della misura "Whistleblowing". In particolare sono stati raccolti i dati necessari per l'aggiornamento del documento "Linee guida segnalazione illeciti" che conterrà la nuova procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti in da parte dei whistleblowers.

Si è creato un flusso informativo con la ditta DigitalPA al quale è stato affidato il compito di perfezionare il sistema informativo dedicato con garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante con l'eventuale ampliamento della possibilità di segnalazioni anche da parte di altri soggetti assimilati ai dipendenti (in verifica).

La materia è stata oggetto di formazione per l'anno 2020.

3.6 Formazione del personale

Nell'anno di riferimento del PTPCT è stata erogata formazione sui temi dell'etica e dell'integrità del dipendente della società pubblica.

La formazione in materia di anticorruzione e trasparenza integrata per argomenti quali antiriciclaggio e whistleblowing ha interessato le seguenti categorie:

- RPCT;
- Direttori Tecnici;
- Impiegati;
- Addetti delle squadre esterne.

La modalità di erogazione, vista l'emergenza sanitaria è stata "a distanza" con possibilità di interazione costante con la formatrice dr.ssa Ylenia Navarra.

Non si è ritenuto necessario somministrare ai partecipanti questionari finalizzati a misurare il livello di gradimento.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabile e Ufficio di riferimento	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito
Erogazione attività di formazione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT Ufficio Personale	Registri di formazione (mantenuti dall'Ufficio Personale)	Attività svolta	Positivo
Monitoraggio efficacia della formazione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT	Attività di verifica con l'Ufficio Personale	Attività svolta	Positivo

3.7 Trasparenza

Sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati con periodicità trimestrale/semestrale ed annuale a seconda degli argomenti.

I monitoraggi non hanno evidenziato irregolarità nella pubblicazione dei dati relativamente alle seguenti macro-famiglie:

- *Organizzazione;*
- *Consulenti e collaboratori;*
- *Personale;*
- *Bandi di gara e contratti;*
- *Bilanci e pagamenti;*
- *Opere pubbliche (link al Comune Socio Casalecchio di Reno);*
- *Altri contenuti, area dove risiedono in particolare le sotto aree "Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" e "Accesso civico".*

Il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Società trasparente", traccia il numero delle visite. In particolare, nell'anno 2020, la sezione che ha ricevuto il numero maggiore di visite è stata "Bandi di gara e contratti".

Non sono pervenute richieste di accesso civico "semplice" né di accesso civico "generalizzato". L'RPCT non ha ritenuto necessario istituire il registro degli accessi, rispettando l'indicazione che prevede di riportare al suo interno l'eventuale esito delle istanze.

3.8 Pantouflage

La misura "Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro" è attuata attraverso l'acquisizione di dichiarazioni rese dal personale il cui rapporto di servizio è cessato nel corso dell'anno.

Tale indicazione è stata inserita nei contratti di appalto (in tutte le loro forme) con gli operatori economici esecutori di lavori e servizi e nei disciplinari di incarico sottoscritti con i prestatori di servizi tecnici o professionisti.

La procedura relativa all'attività di controllo si sostanzia nella dichiarazione da parte dei soggetti terzi come sopra richiamati contenuta nei contratti sottoscritti (autodichiarazione).

3.9 Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.).

3.10 Vigilanza da parte dell'OdV e flussi informativi tra RPCT e OdV

Con specifico riferimento ai rapporti con l'OdV, si ribadisce che il rapporto di interscambio, avviato già negli anni precedenti e consolidatosi nell'anno 2020, ha prodotto effetti sicuramente positivi dando impulso e stimolo all'attività e non ponendosi come mero controllo sanzionatorio. Ciò ha consentito di affrontare le criticità di volta in volta riscontrate in maniera propositiva e con costante miglioramento dei risultati.

Gli incontri in presenza o a distanza tramite meet, hanno previsto la partecipazione di personale differente a seconda degli argomenti trattati.

Si sono svolti incontri periodici ed in particolare in data 22 maggio, 12 ottobre e 21 dicembre con rilascio di verbali sottoscritti e depositati agli atti d'ufficio.

L'OdV ha prodotto in data 31 dicembre il Report Annuale della propria attività per l'anno 2020, sottoscritto e depositato agli atti. Il documento evidenzia che dalle verifiche effettuate nell'esercizio, svolte in attuazione delle previsioni del Modello 231, non sono emersi fatti e/o irregolarità tali da generare "Non Conformità" e da essere segnalate all'Organo Amministrativo ma unicamente segnalazioni prese in carico e puntualmente gestite dalla Società in piano di miglioramento interno.

3.11 Patto di integrità

Con determina dell'Amministratore Unico n. 12 del 10 giugno 2020 è stato adottato e pubblicato il documento "Schema Patto di Integrità" redatto dall'RPCT; tale documento deve essere obbligatoriamente sottoscritto da parte dei partecipanti alle procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché dei destinatari di affidamenti diretti di importo pari o superiore alla soglia dei € 40.000,00.

Le clausole dei Patti di Integrità risultano quindi inserite in tutte le procedure relative a gare sopra soglia indette da ADOPERA o dal Servizio Associato Gare S.A.G. per conto della Società Committente ADOPERA.

3.12 Considerazioni conclusive sull'attuazione delle misure generali

Il complesso delle misure attuate ha avuto un effetto (diretto o indiretto):

- ✓ positivo sulla qualità dei servizi, riducendo il livello di rischio dei processi svolti ed assicurando l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa;
- ✓ positivo sull'efficienza dei servizi, grazie alla formalizzazione delle procedure di verifica e controllo;
- ✓ positivo sul funzionamento della società, attraverso l'esatta individuazione dei soggetti responsabili dell'attuazione;
- ✓ positivo sulla diffusione della cultura della legalità tra il personale;
- ✓ positivo sulle relazioni con i cittadini/utenti, soprattutto in termini di trasparenza delle attività.

SEZIONE 4 “RENDICONTAZIONE MISURE SPECIFICHE”

La presente sezione illustra l’andamento relativo all’attuazione delle misure specifiche per l’anno 2020.

4.1 Quadro di sintesi dell’attuazione delle misure specifiche

Nel corso dell’annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure specifiche è sintetizzato nella seguente tabella

Ambito	Pianificate	attuate	non attuate	% attuazione
Misure di controllo	si	si	no	100
Misure di trasparenza	si	si	no	100
Misure di regolamentazione	si	si	no	100
Misure di semplificazione	si	si	no	100
Misure di formazione	si	si	no	100
Misure di rotazione	si	si	no	100
Misure di disciplina conflitto di interessi	si	si	no	100

In riferimento ai dati riportati in tabella si precisa che la maggior parte delle misure non attuate sono state programmate in riferimento a processi/attività non svolti nel 2020.

SEZIONE 5 MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT, non sono pervenute segnalazioni per episodi di “cattiva amministrazione”.

La migliore gestione del rischio ha generato all’interno della Società i seguenti effetti:

- maggiore consapevolezza del fenomeno corruttivo, come dimostrato da un aumento della sensibilità del personale verso la prevenzione della corruzione;
- mancata evidenza di casi di corruzione;
- immagine maggiormente positiva della Società all’esterno, come dimostrano i ritorni degli enti Soci e dell’utenza in generale.

SEZIONE 6 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI

Non sono state riscontrate denunce, riguardanti fatti corruttivi, a carico di dipendenti della Società né la Società ha avuto notizia da parte di propri dipendenti di essere stati destinatari di un procedimento penale per eventi corruttivi o condotte di natura corruttiva. Inoltre, si precisa che non sono stati conclusi con provvedimento definitivo o non definitivo, procedimenti penali a carico di dipendenti della società per eventi corruttivi o condotte di natura corruttiva.

SEZIONE 7 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi o condotte di natura corruttiva a carico di dipendenti.

Con nota dell'Ufficio Personale in data 16/11/2020, confermata al 31 gennaio 2021 non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

SEZIONE 8 CONSIDERAZIONI GENERALI

Si ritiene che lo stato di attuazione del PTPCT sia buono in quanto gran parte delle misure sono state attuate nel rispetto dei termini e delle fasi programmate. Solo poche misure hanno richiesto una rimodulazione ma si è tratta solo di attività volte al rafforzamento di misure già adottate.

Si ritiene di che l'attività di prevenzione della corruzione con particolare riferimento alle misure previste nel Piano sia idonea essendo la stessa per prima cosa comprovata dall'assenza di segnalazioni di illeciti concernenti fenomeni corruttivi.

Si ritiene opportuno implementare il coordinamento tra RPCT e Direttori Tecnici allo scopo di:

- ✓ migliorare la consapevolezza delle figure dirigenziali rispetto alla complessità e all'importanza delle attività legate all'anticorruzione;
- ✓ sensibilizzare maggiormente i referenti in merito ai comportamenti da adottare per il rispetto delle misure atte a contenere le attività a rischio;
- ✓ maggiore coinvolgimento di tutto il personale in merito al sistema di controlli.

SEZIONE SPECIALE 8 bis ATTIVITA' MESSE IN CAMPO A SEGUITO DELLA PANDEMIA DA COVID-19

In concomitanza con la prima ondata di Covid-19, è stato adottato il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro (14/03/2020)".

Tutte le misure in esso contenute ed indicate sono state costantemente osservate nonché migliorate ed aggiornate sino alla creazione del Comitato Covid-19 rappresentato da una serie di dipendenti, con lo scopo di far fronte alle particolari e inaspettate esigenze determinate dalla pandemia, e la necessità di raccordarsi con le indicazioni provenienti dai Comuni Soci e dai diversi DPCM nazionali.

E' stata adottata e successivamente implementata l'attività di smart working - punto 8 del protocollo di cui sopra "ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)".

SEZIONE 9 MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE

Il presente allegato illustra l'andamento relativo all'attuazione delle singole misure specifiche programmate nell'anno di riferimento del PTPC.

Obiettivi strategici a tutte le attività a rischio:

Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Rotazione dei dipendenti responsabili dei diversi procedimenti e ove non possibile affiancamento (così come illustrato nel PTPCT). Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e dei principi di trasparenza
Aumentare la capacità di scoprire eventuali eventi corruttivi	Individuazione dei responsabili dei vari procedimenti (documento organigramma funzionale) e rispetto di principi di trasparenza e pubblicità dei dati. Tutela del dipendente che segnala l'eventuale illecito
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Intensificazione di verifiche sulla sussistenza di eventuali procedimenti penali a carico di dipendenti e/o soggetti cui si intende conferire incarichi (interni-esterni) o in commissioni di concorso o appalti. Azioni di informazione e formazione dei dipendenti in tema di anticorruzione

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di formazione si fornisce il dettaglio del monitoraggio delle misure di formazione più ricorrenti.

9.1 Misure specifiche di controllo

Acquisizione e gestione del personale Denominazione misura: *Duplica valutazione degli esecutori dell'attività.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)

Denominazione misura: *Duplica valutazione istruttoria del Referente tecnico e del personale d'ufficio.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

9.2 Misure specifiche di trasparenza

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)

Denominazione misura: *Utilizzo di uno specifico data base, ad accesso aperto nella cartella condivisa dell'ufficio e ad aggiornamento continuo, recante l'elenco delle istanze di accesso ricevute con i relativi esiti.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

9.3 Misure specifiche di promozione dell'etica e di standard di comportamento

Nel PTPC 2020-2022 sono state programmate misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento.

9.4 Misure specifiche di regolamentazione

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica (es. autorizzazioni)

Denominazione misura: *Rispetto dei termini e delle previsioni indicate nel Regolamento e nel Manuale della qualificazione.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Contratti pubblici – Programmazione Denominazione misura: *Applicazione normativa sugli appalti pubblici.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Contratti pubblici - Selezione del contraente

Denominazione misura: *Applicazione regolamento ANAC.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Denominazione misura: *Rispetto delle previsioni del POA e nella Pianificazione del Bilancio.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Controlli, verifiche, ispezioni

Denominazione misura: *Regolamentazione delle attività a mezzo delle linee guida ANAC per lo svolgimento delle verifiche.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Affari legali e contenzioso

Denominazione misura: *Rispetto dei termini e delle previsioni previste da procedure interne all'Ufficio.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Relazioni esterne

Denominazione misura: *Rispetto delle clausole-tipo per la stipula di accordi e convenzioni.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Servizi informatici

Denominazione misura: *Adozione delle misure previste Codice Privacy su Amministratori di sistema.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

9.5 Misure specifiche di semplificazione

Contratti pubblici – Programmazione

Denominazione misura: *Standardizzazione procedure.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Contratti pubblici - Selezione del contraente

Denominazione misura: *Standardizzazione procedure.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Denominazione misura: *Utilizzo del sistema gestionale di Contabilità.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

9.6 Misure specifiche di formazione

Acquisizione e gestione del personale

Denominazione misura: *Piano della formazione (scheda POA)*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Controlli, verifiche, ispezioni

Denominazione misura: *Formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

9.7 Misure specifiche di rotazione

Gestione delle entrate, delle spese e flussi di cassa

Denominazione misura: *degli addetti.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Controlli, verifiche, ispezioni

Denominazione misura: *Rotazione degli addetti.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

9.8 Misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi

Incarichi e nomine

Denominazione misura: *Verifica della sussistenza di eventuali ipotesi di incompatibilità e di conflitto di interessi.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Controlli, verifiche, ispezioni

Denominazione misura: *Verifica della sussistenza di eventuali ipotesi di incompatibilità e di conflitto di interessi.*

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLA TRASPARENZA E DELLA PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE TRIENNIO 2021-2023

In merito alla proposta di aggiornamento del Piano per la Prevenzione della Corruzione, l'Integrità e la Trasparenza, si rileva che:

- la mappatura dei rischi può essere ancora giudicata idonea;
- il Piano stesso è stato emanato ed applicato;
- non sono emerse situazioni critiche o fonti di potenziali corruttele,

pertanto ad oggi il Piano può essere considerato ancora idoneo, senza necessità di aggiornamenti, salvo gli adeguamenti delle scadenze previste nel piano di mantenimento e miglioramento: ad esempio gli adempimenti per il 2021 vanno considerati ripetuti ogni anno, se già non fosse così specificato.

Per completezza si indicano le aree/attività soggette a rischio di fenomeni corruttivi, relativamente ai seguenti procedimenti:

- A. autorizzazione;
- B. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo n. 50/2016 e s.m.i.;
- C. prove di valutazione obiettiva e selezione per l'assunzione del personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratti di collaborazione a progetto e progressioni di carriera.

Oltre a queste, Adopera ha individuato le seguenti ulteriori aree, legate all'attività specifica svolta dalla Società:

- D. rapporti con la P.A.
- E. gestione e finanza.

In corso d'anno il MOG "Modello 231" è stato portato a regime, pertanto occorre integrare il sistema di controllo interno in modo da garantire il coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza (per la prevenzione dei rischi di cui al d.lgs. n. 231 del 2001) e l'RPC con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal RPC. Ulteriori misure da adottare che riguardano la vigilanza, consistono nell'adozione e attuazione del PTPC e del modello del D.Lgs n. 231/2001 nei confronti dei Comuni Soci.

Inoltre, sulla base delle esperienze maturate nel 2020, potrà essere prevista e regolamentata una diversa o più dettagliata procedura per le attività di controllo.

Elenco sintesi dei prossimi adempimenti:

Entro il 31 dicembre 2021 approvazione/adozione:

- ✓ relazione di monitoraggio attuazione del Codice;
- ✓ relazione RPC annuale (anche su sito);
- ✓ segregazione delle funzioni o meglio affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dalla figura apicale cui compete l'adozione del provvedimento finale, eventualmente sulla base delle proposte del OdV/RPC;

Entro 31 marzo 2021:

- ✓ relazione annuale su atti adottati in ottemperanza ANAC (anche su sito);
- ✓ redazione del piano di formazione del personale (in materia anticorruzione/trasparenza ed in materie specifiche afferenti al D.Lgs 81/2008);

Entro 30 aprile 2021:

- ✓ aggiornamenti dati economici e dati contabili al 2020 per loro pubblicazione su sito (compensi AU, dichiarazione redditi, patrimonio, compensi collaboratori, tassi assenza personale, consuntivo 2020, ecc.);

Entro 31 luglio 2021:

- ✓ aggiornamento dati da pubblicare su sito;
- ✓ bozza Regolamento servizi forniture e lavori in economia (tavolo coordinato con il S.A.G. Servizio Associato Gare dell'Unione dei Comuni di cui fanno parte i Comuni Soci);

Entro 31 ottobre 2021:

- ✓ aggiornamento dati da pubblicare su sito;

Entro 31 dicembre 2021:

- ✓ relazione di monitoraggio sul conferimento di incarichi e contratti e assolvimento obblighi trasparenza;
- ✓ relazione di monitoraggio sull'accesso civico;
- ✓ redazione relazione monitoraggio su criticità e contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione,
- ✓ monitoraggio attività esposte a rischio corruzione e loro prevenzione;
- ✓ revisione del sito web compresa la sezione "società trasparente";
- ✓ verifica deliberazioni/determinazioni ANAC;
- ✓ eventuale aggiornamento Programma Triennale per Trasparenza;

- ✓ proposta di aggiornamento del Piano della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione (con l'eventuale aggiornamento delle misure da adottare e di quelle adottabili);
- ✓ verifica modifiche ai modelli Privacy e recepimento eventuale aggiornamento GDPR.

PROCEDURA DI RICONOSCIMENTO DEGLI INCENTIVI ALLA PRODUZIONE

Particolare riguardo verrà riservato alla definizione della procedura per il riconoscimento degli incentivi o premio di produttività.

Sarà cura del Gruppo di Lavoro appositamente costituito determinare la proposta per la corretta erogazione dei premi.

Il lavoro del GL si concluderà con una proposta da sottoporre all'Amministratore Unico e al Sindacato, oltre che ai dipendenti della Società allo scopo di adottare un documento chiaro e riscontrabile.

METODOLOGIA ATTIVITA' TRASVERSALI

“GRUPPI DI LAVORO”

La metodologia scelta per affrontare le varie attività trasversali è quella del Gruppo di lavoro.

Un Gruppo di Lavoro “GL” è costituito da un insieme di soggetti (nella fattispecie dipendenti di Adopera) che interagiscono tra loro con una certa regolarità, nella consapevolezza di dipendere l'uno dall'altro e di condividere gli stessi obiettivi e gli stessi compiti.

Ad oggi sono stati creati, a seconda degli argomenti da affrontare, delle specifiche professionalità e del risultato da ottenere, i seguenti GL:

- *GL riordino attività e spazi Adopera;*
- *GL vestiario personale squadre esterne;*
- *GL regolamento cimiteriale;*
- *GL incentivi e performance.*

Le attività dei GL andranno perfezionate e se necessario, incrementate nel corso del 2021.

Di ogni incontro viene redatto un verbale che riassume le attività messe in campo, gli obiettivi da raggiungere, i risultati ottenuti, le eventuali difficoltà riscontrate o le motivazioni che hanno determinato il parziale e/o mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Il Gruppo di Lavoro è uno strumento che consenti di ottemperare in parte alla disposizione della rotazione del personale prevista dalla normativa anticorruzione e trasparenza per cui si ritiene essere uno strumento idoneo a svolgere correttamente le attività di carattere trasversale.

VERIFICA DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

Anche per il 2021 le attività legate alle azioni anticorruptive ed alla trasparenza dipenderanno anche dall'analisi di contesto che è la prima fase del processo di rischio, finalizzata a rilevare e analizzare le informazioni necessarie a:

- comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'organizzazione della Società per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera e delle caratteristiche organizzative interne;

- valutare il campo di applicazione del rischio, ovvero obiettivi e livello organizzativo (intera organizzazione, uffici/settori, processi);
- valutare la struttura organizzativa e la disponibilità qualitativa e quantitativa di risorse umane, competenze, sistemi e tecnologie in relazione all'attuazione del processo di rischio.

Questa attività consente di definire:

- i fattori di rischio di origine sia esterna che interna;
- le aree di rischio, ovvero l'insieme di obiettivi, attività e/o parti dell'organizzazione interna esposte al rischio, rispetto alle quali si decide di identificare, analizzare e gestire i rischi;
- gli attori, le responsabilità, i compiti, i sistemi e i flussi informativi da attivare per una corretta attuazione del processo di rischio.

L'analisi di contesto si suddivide in analisi di contesto esterno e analisi di contesto interno.

Analisi di contesto esterno:

Per l'analisi di contesto esterno si identificano tre ambiti:

- ambientale, nel quale si evidenziano le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società opera.
- relazionale, nel quale si mappano e definiscono i principali stakeholder e si delincono le dinamiche relazionali;
- culturale, nel quale si rileva il livello di diffusione della cultura etica e della legalità, si mappano le iniziative e i soggetti e si rilevano gli atteggiamenti e i comportamenti di rispetto delle regole e di etica condivisa.

Analisi di contesto interno:

Per l'analisi di contesto interno gli ambiti di indagine sono:

- gestionale, nel quale si mappano e analizzano i processi e si evidenziano le caratteristiche gestionali attraverso le quali la Società opera;
- organizzativo, nel quale si rilevano il livello di competenze e la disponibilità di sistemi e tecnologie per la gestione del rischio, nonché si analizzano la presenza e le modalità di interazione tra gli altri soggetti preposti a funzioni di programmazione e controllo;
- culturale, nel quale si valuta sia la cultura del rischio che la cultura etica presente e condivisa nell'organizzazione interna.

FORMAZIONE

La Legge 190/2012 prevede la presenza all'interno del piano triennale della prevenzione della corruzione, che tra le misure da adottare per ridurre il rischio corruzione sia posta la formazione dei dipendenti che operano nelle aree definite "a rischio corruzione", come individuate nel PNA approvato dall'ANAC con propria determinazione n. 12/2016.

La formazione ha come obiettivo quello di fornire ai partecipanti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione, ed educando gli stessi all'assimilazione e comprensione dei principi generali dell'etica, dell'etica pubblica e di un approccio che valorizzi l'attività amministrativa svolta.

Il Piano di formazione della Società ha lo scopo di porre i partecipanti nella condizione sia di poter identificare situazioni che, anche se non previste nel piano anticorruzione, possono sfociare in fenomeni corruttivi, sia di poterle affrontare salvaguardando la funzione pubblica locale da eventi criminosi.