

**CONSORZIO  
PER LA RICERCA E L'EDUCAZIONE PERMANENTE TORINO**



# **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 - 2023**

(art. 1, comma 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190)

## 1. Premessa: il contesto regolatorio e l'applicabilità verso COREP

### 1.1. Il contesto normativo di riferimento in generale

La **Legge n. 190 del 6 novembre 2012**, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, cd. **“Legge Anticorruzione”**, ha introdotto nell'ambito dell'ordinamento italiano una specifica normativa volta a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione e degli Enti ad essa riconducibili tramite molteplici azioni volte, da un lato, a prevenire i fenomeni corruttivi e, dall'altro, a garantire la massima trasparenza dell'organizzazione e dell'attività di ciascun Ente interessato dalla disciplina in esame.

Il perimetro segnato dalla l. n. 190/2012 è stato attuato, sul versante normativo, con tre principali decreti, emanati nel corso del 2013, e precisamente:

- il **Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013** (*“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*), cd. *“Decreto Trasparenza”*, entrato in vigore il 20 aprile 2013, e recentemente modificato ad opera del D.Lgs. n. 97/2016, il quale pone in capo agli Enti destinatari, specifici obblighi (i) di pubblicazione sui propri siti informatici inerenti alle rispettive organizzazioni e attività e, specularmente, (ii) di adottare misure idonee a garantire l'accesso civico - semplice e generalizzato - ai dati, ai documenti e alle informazioni, a seconda dei casi, che siano o meno oggetto di pubblicazione obbligatoria.
- il **Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013** (*“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*), entrato in vigore il 4 maggio 2013, disciplinante le cause di inconferibilità e incompatibilità degli esponenti *inter alia* delle PP.AA. e delle entità privatistiche partecipate;
- il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013** (*“Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190/2012”*).

I provvedimenti di cui sopra sono stati ulteriormente precisati grazie ad una importante attività di regolazione rimessa dal legislatore principalmente in capo all'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.).

Più precisamente, mediante la **Deliberazione Civit n. 72 dell'11 settembre 2013**, adottata su proposta del Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera b) della l. n. 190/12, è stato adottato il primo **Piano Nazionale Anticorruzione** (P.N.A. 2013) per il triennio 2013 - 2016, il quale precisa le indicazioni minime di riferimento per il contrasto ai fenomeni corruttivi nell'ambito di ciascun Ente destinatario del quadro disciplinare in esame, con particolare riferimento ai contenuti dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il P.N.A. 2013 è stato aggiornato con la **Determinazione A.N.AC. n. 12 del 28 ottobre 2015**, recante *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*.

Successivamente all’Aggiornamento 2015 è intervenuto il **Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016** (*“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*).

Con tale importante Riforma, il legislatore ha, in più punti, modificato l’originario quadro normativo, apportando significative modifiche sia alla l. n. 190/2012 che al D.Lgs. n. 33/2013.

In particolare, il D.Lgs. 97/2016 ha previsto l’integrazione tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e il (precedente) Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI), disponendo che i destinatari degli obblighi introdotti dalla l. n. 190/2012 adottino un **unico strumento di programmazione**, ossia il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il Decreto di riforma è altresì intervenuto relativamente agli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali degli enti interessati, da un lato implementando i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione, dall’altro introducendo meccanismi di semplificazione e razionalizzazione, anche in relazione alla natura dell’Ente sottoposto alla disciplina in questione. Altra dirimente novità introdotta dal Correttivo è rappresentata dall’introduzione del sopra citato **“accesso civico generalizzato”** (per il quale si rinvia alla Sezione “Trasparenza” del presente PTPCT), secondo il modello del cd. FOIA (*Freedom of Information Acts*), aggiuntosi all’accesso civico relativo ai dati immediatamente oggetto di pubblicazione (cd. “accesso civico semplice”), già presente nell’ordinamento italiano a far data dall’entrata in vigore del D.Lgs. n. 33/2013.

La riforma del D.Lgs. 97/2016 è stata, anche in questo caso, recepita e chiarita nei termini applicativi con il successivo aggiornamento del P.N.A., intervenuto con **Delibera A.N.AC. n. 831 del 3 agosto 2016** (P.N.A. 2016), adottato anche alla luce dell’art. 19 del d.l. 24 giugno 2014, n. 90.

Il P.N.A. 2016 non sostituisce il PNA 2013 e il relativo aggiornamento del 2015 (Determinazione A.N.AC. n. 12/15), bensì - in una logica di continuità - impartisce specifiche indicazioni relativamente a particolari settori dell’amministrazione pubblica italiana. Nello specifico, il PNA 2016, ripercorrendo il tracciato di riforma del D.Lgs. 97/2016, chiarisce, anche in una ottica di ausilio per i diretti destinatari, gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, peraltro differenziando le diverse misure in relazione alle tipologie di Enti, di volta in volta, considerati (es. Amministrazioni ex art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, società in controllo pubblico ovvero partecipate, etc.) e al relativo ambito di azione (es. Contratti pubblici, Personale, Sanità, etc.).

Sotto il versante della trasparenza, gli obblighi normativi sono stati ulteriormente disciplinati dalle **Delibere A.N.AC. nn. 1309 e 1310 del 28 dicembre 2016**, rispettivamente le *“Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013”* e le *“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”*.

Ancora, con **Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017**, l'A.N.AC. ha provveduto all'aggiornamento annuale del P.N.A. (P.N.A. 2017), diramando ulteriori indicazioni per migliorare lo stato di implementazione dei PTPCT adottati, nel corso degli anni, dai soggetti tenuti nell'ambito del quale sono state fornite importanti indicazioni per le Istituzioni Universitarie (cfr. Sezione III del PNA 2017).

Al pari dell'Aggiornamento 2016, il P.N.A. 2017 non ha sostituito quello adottato nel 2013 ed i successivi aggiornamenti, ma è incentrato su alcune amministrazioni caratterizzate da notevoli peculiarità organizzative e funzionali (Autorità di sistema portuale, Commissari straordinari e le Istituzioni universitarie).

Nello stesso senso si pone l'aggiornamento del P.N.A., ossia l'Aggiornamento 2018, approvato con **Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018**. In tale occasione, l'Autorità - oltre a fornire approfondimenti mirati (in particolare su Agenzie fiscali, procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione, gestione dei rifiuti) – ha reso noti gli esiti di uno studio sul livello di implementazione dei sistemi di controllo interno nell'ambito delle società in controllo pubblico, di cui si tiene conto nell'ambito del presente Piano come nell'ambito delle attività espletate in corso d'anno, in un'ottica di costante miglioramento.

Da ultimo, l'Autorità, con il **PNA 2019 – 2021**, approvato con **Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019** ha colto l'occasione per una ricognizione della (significativa prassi) e della regolamentazione sinora diramata, e per fornire alcune importanti precisazioni – rispetto alle quali il COREP – ebbe già a conformarsi, in tema di gestione del rischio e, segnatamente, di metodologie di analisi del rischio, secondo approcci **prevalentemente qualitativi**.

## 1.2. Il contesto normativo di riferimento per le società in controllo pubblico

L'art. 1, commi 60 e 61, della l. n. 190/12, attuato dall'intesa sancita in sede di Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, rivolge le disposizioni in materia di anticorruzione e relativi Decreti attuativi anche verso i **“soggetti di diritto privato”** sottoposti al controllo delle regioni e degli enti pubblici locali.

L'interesse verso tale categoria di soggetti giuridici si è manifestata sin dall'approvazione del primo **“Piano Nazionale Anticorruzione”** (ossia l'anzidetta Delibera Civit n. 72 dell'11 settembre 2013) che ha espressamente rivolto l'ambito applicativo della normativa anche nei riguardi degli **Enti a forma privatistica ma a sostanza pubblicistica**, tra i quali gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate dalla PA e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Ai sensi della Delibera Civit n. 72/13, per **“enti di diritto privato in controllo pubblico”** si intendono le società e gli altri Enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle PA, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli Enti nei quali siano riconosciuti alle PP.AA., anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

A mezzo di comunicato congiunto del 24 dicembre 2014 e nota contestualmente approvata, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Autorità Nazionale Anticorruzione hanno favorito **“un'interpretazione costituzionalmente orientata della predetta disposizione, che ne consente**

*l'applicazione anche alle società nazionali controllate dalle amministrazioni centrali, nei termini sopra definiti, atteso che le stesse, in ragione del penetrante controllo esercitato dal Ministero (o da altra pubblica amministrazione), sono esposte ai medesimi rischi che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni".*

Successivamente, con **Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015**, recante «*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*», l'A.N.AC. ha adottato una **specifico disciplina** finalizzata ad orientare *inter alia* gli Enti pubblici economici, gli Enti di diritto privato in controllo pubblico e le società a partecipazione pubblica nell'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'obiettivo primario "[...] *che essa non dia luogo ad un mero adempimento burocratico, ma che venga adattata alla realtà organizzativa dei singoli enti per mettere a punto strumenti di prevenzione mirati e incisivi*".

La soggezione alla disciplina di siffatta tipologia di Enti è stata confermata in prima battuta dalla Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, e successivamente dalla Delibera A.N.AC. n. 831 del 3 agosto 2016 (P.N.A. 2016), cui peraltro rinviano anche l'«*Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*» (P.N.A. 2017 di cui alla Delibera n. 1208/2017), l'«*Aggiornamento del P.N.A. 2018*» e, da ultimo, il P.N.A. 2019 - 2021, quanto alle indicazioni diramate in merito all'ambito soggettivo di applicazione.

Da ultimo, lo scorso 8 novembre l'A.N.A.C., con **Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017**, ha emanato le «*Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*» che vanno a sostituire la precedente Determinazione 8/2015.

Tali Linee guida, al pari delle precedenti Linee Guida del 2015, hanno inciso sulla disciplina prevista dal P.N.A. 2013, comportandone una rivisitazione e, più in particolare, l'integrazione e la sostituzione dei contenuti del P.N.A. 2013, laddove non compatibili.

\*\*\*

Le misure contemplate dalla normativa anticorruzione trovano dunque generalizzata applicazione a tutte le entità di diritto privato sottoposte ad un controllo pubblico, proveniente sia da amministrazioni territoriali che da amministrazioni centrali.

L'attrazione, veicolata da forti raccomandazioni, di tali enti **anche alle disposizioni in materia di prevenzione dei reati aziendali di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**, implica che il Piano anticorruzione debba essere armonizzato ed integrato con i modelli di organizzazione e gestione del rischio, **ove adottati**, alla luce del predetto D.Lgs. n. 231/01 (a seguire, anche «*Modello 231*» o «*MOG 231*»), secondo gli accorgimenti indicati dal P.N.A., nei relativi aggiornamenti e nella citata Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017.

Con specifico riferimento alle misure organizzative per la prevenzione della corruzione adottate dalle società in controllo pubblico, alle quali può essere ricondotto – quanto a disciplina in trattazione – il COREP, le nuove Linee Guida prevedono che, «*in una logica di coordinamento delle*

*misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano, ove adottato, il "modello 231" con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012".*

Gli adempimenti previsti dalla Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017 in capo agli enti di diritto privato in controllo pubblico possono essere così sintetizzati:

- a)** nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- b)** individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
- c)** sistema di controlli;
- d)** Codice etico;
- e)** trasparenza;
- f)** inconfiribilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- g)** incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- h)** attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- i)** formazione;
- j)** tutela del dipendente che segnala illeciti;
- k)** rotazione o misure alternative;
- l)** monitoraggio.

Più precisamente, i Piani di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, costituenti - ove adottato - apposita sezione del MOG 231 o, comunque, documento - sebbene a sé stante - collegato al MOG 231, devono presentare i contenuti minimi, indicati nell'Allegato 1 al P.N.A. e nei successivi aggiornamenti nonché e, in via specifica, nella Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017:

- a)** individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- b)** previsione della programmazione della formazione, di livello generale e specifico, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- c)** previsione di procedure e controlli in essere per l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi, anche ai fini del monitoraggio annuale del RPCT sul Piano e sulle misure di prevenzione ivi previste (Sistema dei controlli e Monitoraggio);
- d)** individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- e)** previsione dell'adozione di un Codice etico per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività svolte;
- f)** regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano;
- g)** ove presente il MOG 231, previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e raccordo tra questi e il RPCT;
- h)** regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- i)** introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure

indicate nel Piano;

- j) tutela del dipendente che segnali episodi di illecito (cd. *whistleblower*) a norma dell'art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001, come recentemente modificato dalla l. n. 179/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*";
- k) introduzione di cause di inconfiribilità ed incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 con riferimento agli incarichi di amministratore e agli incarichi dirigenziali;
- l) strutturazione di una Sezione del sito istituzionale dell'ente, denominata "Amministrazione trasparente", per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013, anche ai fini del cd. accesso civico, semplice e generalizzato (art. 5 e ss.);
- m) adozione di misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse (art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001);
- n) adozione di misure in termini di rotazione del personale ovvero misure alternative (quali la cd. "segregazione delle funzioni" o la "condivisione" dei processi) atte ad evitare il cristallizzarsi di relazioni tra i dipendenti dell'Ente e la rispettiva utenza esterna.

I Piani, una volta adottati, devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

### 1.3. Raffronto tra Legge Anticorruzione e D.Lgs. 231/2001

La Legge Anticorruzione presenta importanti interazioni con la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, nella misura in cui tali entità abbiano già adottato in proprio i relativi Modelli Organizzativi 231 per le diverse finalità previste da tale comparto normativo.

In tali evenienze, le prescrizioni discendenti dal D.Lgs. 231/2001 - secondo le indicazioni di cui al P.N.A. e alla Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017 - si prestano alla coesistenza con le previsioni in materia di anticorruzione di cui alla l. 190/12, generando la necessità che si proceda ad una integrazione dei MOG 231 adottati nell'esplicita prospettiva di contrasto alla corruzione.

Tale interazione opera in dettaglio sotto una duplice linea direttrice.

Sotto un primo versante, coinvolge tutti i potenziali destinatari della disciplina ex D.lgs. 231/2001 e riguarda la necessità di inserimento nel MOG 231, in virtù di quanto stabilito dall'art. 1, comma 7, della Legge Anticorruzione, tra i reati punibili a norma del regime di responsabilità amministrativa, del delitto di "*Induzione indebita a dare o promettere utilità*" ex art. 319 quater c.p. e del delitto di "*Corruzione tra privati*" ex art. 2635 c.c.

Sotto altro versante l'interazione riguarda, invece, unicamente gli Enti controllati dalla P.A., i quali sono destinatari dell'obbligo di adottare un Piano di Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge Anticorruzione e dell'esplicito richiamo contenuto nel P.N.A. 2013, inserendolo nell'ambito del proprio MOG 231 ed armonizzandolo con il medesimo secondo gli accorgimenti indicati dal medesimo P.N.A., dai relativi aggiornamenti.

Al Paragrafo 3.1.1, il P.N.A. 2013 stabilisce infatti che "*Al fine di dare attuazione alle norme*



contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze, qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001, ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di Prevenzione della Corruzione, debbono essere trasmesse alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicate sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione. L'amministrazione che esercita la vigilanza verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico. L'amministrazione e l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti, con l'indicazione dei referenti sono definiti rispettivamente nel P.T.P.C. dell'amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico”.

In tal senso dispone anche il documento congiunto MEF/A.N.AC. del 24 dicembre 2014, il quale – nel precisare che le disposizioni di cui alla l. n. 190/12 devono trovare applicazione anche alle entità privatistiche controllate dalla P.A. centrale - espressamente ribadisce che “L'interesse alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità va perseguito all'interno di tutte le società controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (o da altra Pubblica Amministrazione). Al riguardo occorre prendere le mosse dall'art. 1, comma 60, legge 6 novembre 2012, n. 190, che individua tra i destinatari degli obblighi previsti dalla predetta legge anche i soggetti di diritto privato sottoposti al controllo da parte delle amministrazioni territoriali. Il Tavolo promuove un'interpretazione costituzionalmente orientata della predetta disposizione, che ne consente l'applicazione anche alle società nazionali controllate dalle amministrazioni centrali, nei termini sopra definiti, atteso che le stesse, in ragione del penetrante controllo esercitato dal Ministero (o da altra pubblica amministrazione), sono esposte ai medesimi rischi che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni. Pertanto, le misure contemplate dalla legge n. 190 del 2012 devono trovare applicazione per le società controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze o da altre pubbliche amministrazioni, anche nei casi in cui le stesse abbiano già adottato il modello previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001: invero, l'ambito di



*applicazione dei due interventi normativi sopra menzionati non coincide. Difatti, mentre le norme contenute nel d.lgs. n. 231 del 2001 sono finalizzate alla prevenzione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, la legge n. 190 del 2012 persegue la finalità di prevenire condotte volte a procurare vantaggi indebiti al privato corruttore in danno dell'ente (nel caso di specie, della società controllata). Ne consegue che le società controllate, che abbiano già approvato un modello di prevenzione dei reati della specie di quello disciplinato dal d.lgs. n. 231 del 2001, devono integrarlo con l'adozione delle «misure idonee a prevenire anche altri fenomeni di corruzione e illegalità all'interno delle società, come indicati dalla l. n. 190 del 2012».*

Quanto alla impostazione, i due modelli organizzativi (231 e 190) presentano le seguenti differenze, da tenersi in debita considerazione nell'ambito delle attività di integrazione operativa:

- 1) Finalità:** la finalità di entrambe le regolamentazioni consiste nel prevenire, attraverso l'identificazione dei rischi e la previsione di adeguati presidi e strumenti di controllo, la commissione di illeciti.

Tuttavia, la regolamentazione ex D.Lgs. n. 231/01 introduce un sistema preventivo, regolatorio e sanzionatorio per gli illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, avendo riguardo in primo luogo alle situazioni di corruzione attiva, mentre il sistema anticorruzione di cui alla l. n. 190/12 intende prevenire la commissione di illeciti in danno dell'Ente, orientando dunque l'asse di indagine e verifica sul profilo prevalente della corruzione passiva commessa - nell'ampia nozione stabilita dalla prassi A.N.AC. - nell'esercizio di funzioni o servizi pubblici.

- 2) Reati Presupposto:** la l. n. 190/12 reca un catalogo diverso di reati rispetto a quelli che rilevano nel regime disciplinare del D.Lgs. 231/01 e, a differenza del Modello 231, integra l'ampia nozione di "corruzione" ivi stabilita, elevando a condotte illecite presupposte anche quelle erariali e disciplinari nelle quali l'esercizio della condotta pubblica non sia conforme all'interesse pubblico sottostante o sia comunque viziato per effetto di condizionamenti *ab externo* (sul punto, cfr. quanto descritto a seguire sulla definizione di "corruzione").

Nel presente PTPCT rilevano dunque, sotto il profilo penale, oltre a quelle espressamente considerate dal D.Lgs. n. 231/2001, ulteriori tipologie di reati contro la Pubblica Amministrazione, quali ad esempio il peculato (art. 314 c.p.), l'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), la rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 327 c.p.), l'omissione di atti d'ufficio (art. 328 c.p.), nell'ambito della generale rilevanza dei reati nei quali vi è un vantaggio per in singolo agente, ed un detrimento per l'Ente di appartenenza;

- 3) Processo di adozione:** la Legge Anticorruzione prevede che il soggetto all'interno dell'Ente deputato all'adozione del PTPCT delle PP.AA. sia l'organo di indirizzo politico dell'Ente (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico) il quale, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della medesima legge, "*definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione*";

- 4) Responsabile della Vigilanza:** la Legge Anticorruzione, come modificata dal D.Lgs. n.

97/2016, prescrive la nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), organo necessariamente monocratico, mentre il D.Lgs. n. 231/2001 prevede la nomina di un Organismo di Vigilanza (O.d.V), che può essere sia monocratico che collegiale.

#### 1.4. Definizioni di “corruzione” e “trasparenza”

##### 1.4.1. La definizione di “corruzione”

Uno degli aspetti più importanti da tenere in considerazione nell’approccio alla disciplina in materia di anticorruzione è la definizione stessa di “**corruzione**” intesa dal legislatore della l. n. 190/2012 e dalla correlata prassi attuativa.

A tal proposito, coerentemente con quanto già affermato dalla Circolare DFP n. 1 del 2013, nel PNA 2013 si afferma che:

- *“il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un’accezione ampia.*
- *Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.*

La definizione “allargata” di corruzione, confermata anche in occasione del P.N.A. 2015, ricomprende, pertanto, quanto segue:

- a)** l’intero novero dei **delitti contro la pubblica amministrazione** disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I, del Codice Penale, e precisamente:
- Peculato (art. 314 c.p.)
  - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
  - Malversazione a danno dello Stato (art. 316 – bis c.p.)
  - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 – ter c.p.)
  - Concussione (art. 317 c.p.)
  - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 – ter c.p.)
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 – quater c.p.)
  - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
  - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 - bis c.p.)
  - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
  - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.)
  - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
  - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
  - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331c.p.)
- a) la cd. **“maladministration”**, ossia le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

A tal ultimo proposito, nella Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, si sottolinea che, con riferimento alla *maladministration*, *“occorre, [...] avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”*. Merita osservare che la definizione in questione è stata confermata, da ultimo, dal P.N.A. 2019.

Quanto precede si pone in coerenza con il concetto di corruzione espresso nella norma UNI ISO 37001:2016 *“Anti-bribery management system - Requirements with guidance for use”* (in particolare, nella sua versione nazionale in lingua italiana) che descrive la corruzione come quella serie di comportamenti tesi a *“...offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsiasi valore (che può essere economico o non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona”*.

#### **1.4.2. La definizione di “trasparenza”**

Nell'ottica di chiarire l'importanza e la natura della normativa di riferimento merita ancora richiamare il concetto di **“trasparenza amministrativa”**, come declinato dal D.Lgs. n. 33/2013.

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 la trasparenza è ora *“intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Tale concetto di trasparenza, come si avrà modo di meglio descrivere nella Sezione “Trasparenza” del presente PTPCT, è assicurata non solo attraverso la pubblicazione - sul sito istituzionale del Consorzio - di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013, ma anche attraverso:

- 1) la pubblicazione di dati, documenti e informazioni *ulteriori* rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013);
- 2) l'accesso civico cd. "semplice" (art. 5, comma 1, D.Lgs. 33/2013);
- 3) l'accesso civico cd. "generalizzato" (art. 5, comma 2, D.Lgs. 33/2013);
- 4) ulteriori azioni *ad hoc* assunte dal Consorzio a tal fine quale, ad esempio, la rappresentazione a cittadini e *stakeholder* dell'organizzazione e dell'attività dell'Ente in occasione di apposite "Giornate della Trasparenza".

\*\*\*

Tanto premesso, il presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di **CONSORZIO PER LA RICERCA E L'EDUCAZIONE PERMANENTE TORINO** (d'ora in poi "COREP" o "Consorzio") è redatto nella consapevolezza di poter attuare, con gli opportuni adattamenti, il complesso quadro regolatorio sopra sintetizzato tenendo conto (i) delle ridotte dimensioni dell'Ente, (ii) della reale capacità organizzativa di recepire misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa (intesa anche come presenza di effettive funzioni in grado di assolvere a determinati adempimenti), e (iii) della effettiva sostenibilità delle misure e, dunque, della necessità di coniugare siffatti adempimenti con l'attività istituzionale, evitando di appesantire inutilmente i processi interni a detrimento dell'interesse istituzionale e, più in generale, dei principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

\*\*\*

Il presente PTPCT illustra le strategie e le metodologie che il RPCT ha elaborato, in attuazione degli **obiettivi strategici** indicati dall'organo di indirizzo politico (*i.e.* Consiglio di Amministrazione) e con la collaborazione degli interlocutori interessati relativamente al processo di gestione del rischio nonché le azioni a garanzia della trasparenza amministrativa.

Il presente PTPCT, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. n. 97/2016, è articolato in due principali Sezioni, e segnatamente:

- **Sezione I – Prevenzione della corruzione;**
- **Sezione II – Trasparenza.**

## 2. OBIETTIVI STRATEGICI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA DI COREP

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 97/2016, *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione"*.

In esito all'attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della piena implementazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, il Consorzio, in relazione al triennio 2020 – 2022, ha individuato seguenti obiettivi strategici:

Obiettivi in materia di prevenzione della corruzione	Obiettivi in materia di trasparenza amministrativa
<p>Prosecuzione delle attività di sensibilizzazione del personale e accrescimento delle competenze in materia di prevenzione della corruzione, già avviato nelle annualità pregresse</p>	<p>Prosecuzione dell'attività di sensibilizzazione del personale e accrescimento delle competenze in materia di della trasparenza amministrativa, già avviato nelle annualità pregresse</p>
<p>Verifica di operatività della procedura in tema di <i>whistleblowing</i> alla riforma ex l. n. 179/2017 ed eventuale aggiornamento, ove necessario, alle indicazioni di A.N.AC.</p>	<p>Prosecuzione delle azioni volte al pieno raggiungimento della <i>compliance</i> normativa relativamente ai vigenti obblighi di pubblicazione e contestuale individuazione di "dati ulteriori" da pubblicare sulla Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, ex art. 43, D.Lgs. n. 33/2013</p>
<p>Prosecuzione delle azioni finalizzate al pieno allineamento del sistema di controllo dei rischi corruttivi con gli ulteriori controlli in essere presso l'Ente</p>	

### 3. MONITORAGGIO ANNO IN CORSO, PROCEDIMENTO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCT PER IL TRIENNIO 2020 - 2022

Il presente PTPCT è stato redatto a cura del RPCT del Consorzio con il coinvolgimento del personale aziendale, sotto gli indirizzi diramati dal Consiglio di Amministrazione (cfr. sopra, per la definizione degli obiettivi strategici di cui all'art. 1, comma 8, l. 190/2012) e tenuto conto delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottate dai Consorziati.

Il RPCT, come per l'anno pregresso, nonostante le difficoltà emerse in conseguenza dell'emergenza sanitaria da pandemia covid-19, ha posto in essere il monitoraggio inerente (i) all'attuazione delle misure e (ii) del PTPCT, tenendo conto della ridotta dimensione dell'Ente e della necessità di strutturare azioni di monitoraggio realisticamente sostenibili. Conseguentemente, il monitoraggio è stato espletato in occasione di riunioni avvenute, in corso d'anno ed anche ad altri fini, tra RPCT e personale aziendale, nonché tra RPCT e Organo di Governo, prevalentemente in videoconferenza.

Il confronto sulle revisioni di interesse da apportare al PTPCT è avvenuto, come per la precedente annualità, oltre che in corso d'anno (specie in occasione delle attività di formazione) nel corso dei mesi di dicembre 2020, attraverso interlocuzioni tra il RPCT, l'Organo di Indirizzo e il personale aziendale.

A seguito della consultazione pubblica il PTPCT è stato conseguentemente adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione ed infine pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio, Sezione "Amministrazione Trasparente".

### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PTPCT

Il presente Piano si rivolge a tutti i soggetti come di seguito individuati:

- Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nell'Ente o in un Servizio dotato di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo del Consorzio;
- tutti coloro che intrattengono con il Consorzio un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi inclusi i Docenti/Formatori/etc.;
- tutti coloro che collaborano con il Consorzio in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto del Consorzio nell'ambito dei processi sensibili quali, ad esempio, i consulenti;

Per i soggetti che operano su mandato o per conto di COREP, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente PTPCT.

## 5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

### 5.1. Organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione)

L'organo di indirizzo del COREP svolge le seguenti funzioni:

- 1) ai sensi dell'art. 1, comma 7, l. 190/2012 designa il RPCT, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- 2) adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica ad A.N.AC. secondo le indicazioni da questi fornite;
- 3) adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- 4) ai sensi dell'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT.

### 5.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

L'Ente ha nominato il **Dott. Davide Caregnato**, già Direttore, quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

In merito al ruolo, alle funzioni e ai poteri del RPCT, si rinvia agli Allegati 1 e 2 al P.N.A. 2018 (Delibera A.N.AC. n. 1074 del 21 novembre 2018), cui si adegua il presente Piano.

#### 5.2.1. Funzioni

Ai sensi della l. n. 190/2012, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predispone e propone all'organo di indirizzo il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e, ove presente, all'OdV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e



indica all'Ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);

- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività del Consorzio;
- verifica, d'intesa con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT (art. 1, comma 12, lett. b), l. n. 190/2012);
- comunica agli Uffici del Consorzio le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web del Consorzio (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riferisce sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni *whistleblowing* secondo quanto previsto dall'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, come recentemente modificato ad opera della l. n. 179/2017.

Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le disposizioni del PTPCT, che nel Consorzio, siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 all'A.N.AC., all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013).

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte del Consorzio degli

obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (“Amministrazione Trasparente”), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);

- segnala all'organo di indirizzo, all’OdV (ove presente), all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- provvede all'aggiornamento della Sezione “Trasparenza” del PTPCT all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la sezione “Prevenzione della Corruzione” del PTPCT medesimo;
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico “semplice” (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- chiede agli Uffici del Consorzio le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico “generalizzato” (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico “generalizzato” (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013).
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento di diniego di accesso civico “generalizzato” adottato dal personale competente (art. 5, comma 7, D.Lgs. n. 33/2013);

### 5.2.2. Poteri

In relazione alle funzioni di cui al precedente punto, al RPCT di COREP sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fatti di corruzione e illegalità;
- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato atti, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all’adozione del provvedimento;
- effettuare, anche con l’ausilio di organi di vigilanza dei Consorziati, controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare il rispetto del PTPCT e delle misure di prevenzione ivi previste;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, l’introduzione di meccanismi di monitoraggio sistematici, anche mediante adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni / reclami non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio corruttivo o una carenza in termini di trasparenza amministrativa.

### 5.2.3. Supporto conoscitivo e operativo

Lo svolgimento delle attività di impulso e coordinamento affidate *ex lege* al RPCT implica, anzitutto, che l’organizzazione aziendale sia resa trasparente e che i singoli Uffici siano

coordinati tra loro e rispondenti alle direttive impartite dal medesimo RPCT.

L'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e la massima efficacia - da tutti i dipendenti.

Inoltre, al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, il Consorzio - con cadenza periodica e, comunque, annuale - assicura verso il medesimo RPCT e il relativo personale di supporto la partecipazione a percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico (aggiornamento sulla normativa e la prassi di riferimento) e tecnico-operativo (metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio).

Infine, il Consorzio assicura verso il RPCT le risorse, materiali e umane, di ausilio trasversale al suo operato, e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito dell'aggiornamento del PTPCT, della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte dal presente PTPCT.

### 5.3. Personale aziendale

Tutti i dipendenti del Consorzio:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- c) segnalano le situazioni di illecito, anche per il tramite del *whistleblowing*, al proprio al RPCT e/o al Consiglio di Amministrazione;
- d) segnalano personali casi, anche solo potenziali o apparenti, di conflitto di interessi contestualmente astenendosi dall'assumere decisioni o compiere atti in tale stato (art. 6 bis, l. n. 241/1990; artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013).

### 5.4. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

Il **Dott. Davide Caregnato**, è stato nominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Azienda, incaricato della compilazione e dell'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti di cui al d.l. 179/2012.

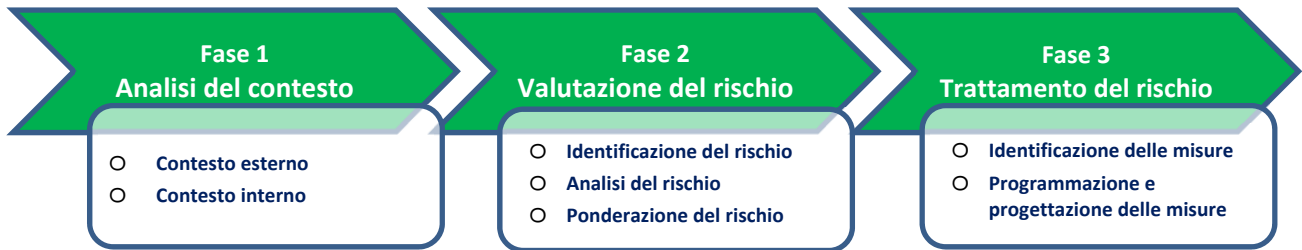
## Sezione I - Prevenzione della Corruzione

### 6. GESTIONE DEL RISCHIO

#### 6.1. Introduzione

Il presente PTPCT è stato elaborato tenendo conto dell'attuale organizzazione aziendale e dell'attività concretamente svolta dal Consorzio.

La gestione del rischio, coerentemente con le indicazioni diramate dall'A.N.AC., anche nel P.N.A 2019 - 2021 (il riferimento è soprattutto all'All. 1 al citato P.N.A.) e in continuità rispetto all'attività sinora svolta dal Consorzio, ha ripercorso - in un'ottica di aggiornamento e miglioramento - le fasi a seguire riepilogate.



## 6.2. I principi della gestione del rischio

I principi fondamentali che governano la gestione del rischio, conformemente a quanto previsto dal P.N.A. (cfr. Allegato 6 al P.N.A. 2013 e la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015), come ricavati dai Principi e dalle linee guida UNI ISO 31000:2010, rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000.

In particolare, in base ai suddetti principi, la gestione del rischio:

- contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle prestazioni;
- è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione dell'Azienda;
- aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative;
- tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata;
- è sistematica, strutturata e tempestiva;
- si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione;
- tiene conto dei fattori umani e culturali;
- è trasparente e inclusiva;
- è dinamica;
- favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione;
- va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- è parte integrante del processo decisionale;
- è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione;
- è un processo di miglioramento continuo e graduale;
- implica l'assunzione di responsabilità;
- è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato;
- è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;

- non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive ma implica valutazioni sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

### 6.3. Analisi del contesto

La **Fase 1** del processo di gestione del rischio attiene all'analisi del contesto attraverso cui è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno del Consorzio anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui l'Ente opera.

A tal proposito, il P.N.A. richiede di analizzare:

- il **contesto esterno**, relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale il Consorzio svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.  
In tal senso, vanno considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, al fine di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, per poter indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.
- il **contesto interno**, relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa del Consorzio, e conduce alla mappatura dei processi aziendali.

#### 6.3.1. Analisi del contesto esterno

Analogamente a quanto accade per l'Università degli Studi di Torino e gli altri Consorziati, i portatori e rappresentanti di interessi esterni al Consorzio sono principalmente tre:

- studenti e famiglie di appartenenza;
- Enti locali del territorio (Regione, Provincia, Comune, Camera di Commercio), con cui il Consorzio si rapporta in più ambiti e modalità;
- enti e imprese, con cui il Consorzio si rapporta o in termini contrattuali (fornitori) o in qualità di ente finanziato o finanziatore.

In relazione alle attività svolte il Consorzio ed alla tipologia di portatori e rappresentanti di interessi, il contesto esterno può assumere rilevanza solo per alcuni settori, in particolar modo per l'acquisizione di lavori e l'approvvigionamento di beni e servizi.

Come ricordato nel PTPCT di UniTo, *"In questo ambito è possibile il verificarsi di infiltrazione della criminalità organizzata di tipo mafioso negli appalti pubblici: nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata dell'anno 2014", sono descritte infatti, per la Città metropolitana di Torino, varie operazioni investigative, da ultima l'indagine "San Michele" (2014), che hanno rivelato la capacità di gruppi criminali affiliati alla 'ndrangheta di infiltrarsi nell'imprenditoria piemontese, arrivando ad ottenere in via diretta o indiretta la gestione e/o il controllo di attività economiche, l'acquisizione di appalti pubblici e privati, il reimpiego del denaro di provenienza illecita, l'intestazione fittizia di beni ed ingerenze nella vita politica locale (come anche nella precedente,*

e più famosa, inchiesta “Minotauro” del 2011, che aveva rivelato infiltrazioni mafiose nelle municipalità torinesi di Leinì, Rivarolo Canavese, e Chivasso, fino a giungere ad intervento prefettizio di scioglimento dei Consigli Comunali). Anche nella “Relazione sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia del secondo semestre 2015” si pone l’accento sulla necessità di monitorare le commesse pubbliche per scongiurare “l’inevitabile alterazione degli equilibri di mercato che deriva da una partecipazione della criminalità organizzata, diretta o indiretta, alle gare d’appalto”, e si conferma la presenza in Piemonte di forme criminali organizzate riconducibili prevalentemente alla ‘ndrangheta, con gruppi presenti da tempo nel tessuto economico regionale soprattutto nell’edilizia e nell’esecuzione di opere di pubblica utilità”.

Si riportano, altresì, alcuni importanti passaggi “**Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (anno 2016)**”, che sono stati attentamente analizzati nel corso delle attività di implementazione del presente Piano e di cui si tiene conto nell’ottica di contrastare i rischi corruttivi che afferiscono al contesto esterno in cui opera COREP.

- *“I panorama criminale della città metropolitana di Torino e del suo hinterland, si presenta particolarmente variegato e articolato. I gruppi criminali nazionali e stranieri, convivono in perfetta osmosi attraverso un’apparente suddivisione degli interessi economici perseguiti.*
- *La ‘ndrangheta risulta l’associazione per delinquere di stampo mafioso più diffusa sul territorio. Tanto nel Capoluogo, quanto nei Comuni limitrofi, è riuscita, meglio delle altre organizzazioni criminali, a riadattarsi ed a organizzarsi in aree molto diverse da quelle di origine<sup>5</sup>.*
- *In ambito provinciale, l’organizzazione, oltre ad essere impegnata nelle classiche attività illecite come l’estorsione, l’usura, il controllo del gioco d’azzardo (compreso il videopoker), il trasferimento fraudolento di valori, il porto e la detenzione illegale di armi, è soprattutto dedicata al traffico internazionale di sostanze stupefacenti, al movimento terra, agli inerti e all’edilizia in generale.*
- *Operazioni più recenti, hanno evidenziato l’elevata pervasività della ‘ndrangheta, favorita anche da privilegiate relazioni con il mondo imprenditoriale, politico ed economico. [...]”.*

Nel corso dell’anno in corso, il Consorzio valuterà l’opportunità, in relazione ai rischi del contesto esterno, di predisporre e adottare un Patto di Integrità, come suggerito dall’A.N.AC. ed espressamente previsto dalla stessa l. n. 190/2012.

### 6.3.2. Analisi del contesto interno

L’analisi del contesto interno si basa sull’approfondimento della struttura organizzativa del singolo Ente e sulla rilevazione ed analisi dei relativi processi organizzativi (c.d. “mappatura dei processi”).

In particolare, attraverso la mappatura dei processi si individuano e rappresentano le attività dell’Ente al fine di ottenere un perimetro di riferimento per la successiva attività di



identificazione e valutazione dei rischi corruttivi ovvero di *maladministration*.

La mappatura conduce all'identificazione di aree che, in considerazioni delle attività a queste riconducibili, risultano - in varia misura - esposte a rischi.

In proposito, la Legge Anticorruzione e il P.N.A. (cfr., in particolare, la Determinazione A.N.AC. n. 12/15) individuano le seguenti aree di rischio c.d. "generali e obbligatorie":

- A) personale;
- B) contratti pubblici;
- C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- E) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- G) incarichi e nomine;
- H) affari legali e contenzioso.

L'A.N.AC. ha altresì precisato che alle aree di cui sopra, possono aggiungersi ulteriori aree di rischio "specifiche" facenti capi ad eventuali caratteristiche tipologiche peculiari dei singoli Enti.

Sulla base di quanto precede, si è dunque proceduto:

- all'esame dell'attuale organizzazione aziendale;
- all'aggiornamento delle aree di rischio, in coerenza con le indicazioni di A.N.AC.;
- all'aggiornamento della mappatura dei processi aziendali.

Si riportano, a seguire, le risultanze dell'analisi dell'organizzazione e le aree di rischio aggiornate.

### 6.3.2.a. Mission

COREP è un Consorzio senza fini di lucro, nato nel 1987. Tra i pochissimi Consorzi che hanno riunito il sistema universitario piemontese, il COREP attua iniziative di collaborazione fra gli Atenei, il mondo della produzione e dei servizi e le Istituzioni pubbliche locali in tre principali aree di intervento:

- La formazione specialistica e di alto livello
- Il supporto all'innovazione
- I servizi per i Consorziati

Attraverso due decenni di attività durante i quali ha saputo reagire e adattarsi ai cambiamenti socio-economici avvenuti nel Paese, il COREP ha consolidato il proprio ruolo di struttura radicata nel territorio al servizio degli attori dell'innovazione.

In COREP trovano infatti un punto di incontro le esigenze delle imprese, le soluzioni innovative maturate negli Atenei e nei Centri di ricerca, gli obiettivi di sviluppo posti dagli Enti pubblici locali, gli interessi delle nuove generazioni di laureati, che richiedono al sistema formativo sempre maggiore qualificazione e specializzazione.

Attualmente il Consorzio conta 3 Soci:

**Conсорziati accademici:**

- Università degli Studi di Torino
- Università degli Studi di Messina

**Conсорziati istituzionali:**

- Camera di commercio di Torino

**6.3.2.b. Oggetto Sociale**

Il Consorzio non persegue finalità di lucro, ha scopo mutualistico consortile ed è costituito al fine di favorire lo svolgimento unitario e coordinato di attività dei Consorzati in ambito scientifico, tecnologico, gestionale ed economico, con particolare riguardo al settore dell'alta formazione.

Per il perseguimento dei fini in questione, da Statuto il Consorzio può svolgere qualunque attività, idonea al perseguimento delle finalità istituzionali, quali a titolo esemplificativo:

- il supporto all'organizzazione e alla gestione di master, erogati dagli enti accademici consorzati, nonché supporto alla organizzazione e alla gestione di seminari di aggiornamento metodologico e tecnico per l'ulteriore qualificazione professionale di manager, funzionari e dipendenti;
- il supporto alla promozione di attività congiunte fra atenei ed enti pubblici, imprese e organizzazioni, nell'ambito di progetti di formazione, di rilievo regionale, nazionale, europeo ed internazionale, supportando gli enti consorzati anche nella gestione dei progetti finanziati;
- il supporto all'organizzazione e/o la gestione diretta di attività di promozione, sul territorio e presso la comunità locale, delle attività dei soci, anche culturali e creative, anche mediante azioni di supporto nell'interrelazione tra gli enti consorzati e industrie, amministrazione regionale, enti locali.
- l'organizzazione e gestione di attività formative e di aggiornamento metodologico e tecnico nell'ambito di accordi con gli enti consorzati in particolare il consorzio esercita tutte le attività che gli enti consorzati intendono ad esso conferire per una gestione comune, unitaria, uniforme, associata o semplificata di funzioni e servizi a carattere istituzionale.

Per realizzare le attività istituzionali, Il Consorzio può entro i limiti specificatamente previsti dalla legge, ricevere finanziamenti e compiere tutti gli atti accessori, correlati e conseguenti ma comunque funzionali al raggiungimento delle finalità consortili.

**6.3.2.c. Governance**

Gli Organi del Consorzio sono:

- 1) l'Assemblea degli Enti Consorzati;
- 2) il Consiglio di Amministrazione;
- 3) il Presidente;
- 4) il Comitato tecnico – scientifico;

5) il Revisore dei Conti.

### 6.3.2.d. Organizzazione



### 6.3.2.e. Aree di rischio e mappatura dei processi

Nell'ottica della redazione e comprensione del presente PTPCT, preme - in via preliminare, ed anche in occasione del presente aggiornamento del Piano - segnalare che nessun procedimento disciplinare è mai stato avviato nei confronti dei dipendenti di COREP in relazione ad eventuali comportamenti illeciti e, comunque, aventi - direttamente ovvero indirettamente - legami con fattispecie corruttive. Nondimeno, la gestione del rischio si ispira, coerentemente alle indicazioni di A.N.AC., ad un criterio di prudenzialità.

In base all'analisi del contesto interno organizzativo sopra rappresentata, e coerentemente con le analisi volte nel corso delle precedenti programmazioni nonché alla luce delle più recenti indicazioni di prassi, possono annoverarsi le seguenti aree di rischio e correlati processi sensibili:

Aree di rischio generali		
Area di rischio	Processi sensibili	Attività
<b>A</b> CONTRATTI PUBBLICI	<b>A.1 Programmazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analisi e definizione dei fabbisogni</li> </ul>
	<b>A.2 Progettazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definizione della strategia di gara</li> <li>▪ Predisposizione della documentazione di gara</li> <li>▪ Requisiti di qualificazione</li> <li>▪ Criteri di aggiudicazione</li> <li>▪ Indizione della procedura e nomina del RUP</li> </ul>
	<b>A.3 Selezione del contraente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risposte alle richieste di chiarimenti</li> <li>▪ Nomina della commissione aggiudicatrice</li> <li>▪ Lavori della commissione giudicatrice</li> <li>▪ Proposta di aggiudicazione e aggiudicazione definitiva</li> <li>▪ Pubblicazione degli esiti di gara</li> </ul>
	<b>A.4 Verifica dei requisiti e Stipulazione del contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verifica dei requisiti di ordine generale e speciale</li> <li>▪ Atto di affidamento con esplicitazione motivazione espressa</li> <li>▪ Stipulazione del contratto</li> </ul>
	<b>A.5 Esecuzione del contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Subappalto</li> <li>▪ Proroghe e rinnovi</li> <li>▪ Penali</li> <li>▪ Risoluzione in danno</li> </ul>

	<b>A.6 Rendicontazione del contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verifica delle prestazioni</li> <li>▪ Pagamento delle prestazioni</li> </ul>
<b>B</b> <b>PERSONALE</b>	<b>B.1 Assunzioni del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analisi del fabbisogno</li> <li>▪ Selezione dei candidati</li> <li>▪ Contrattualizzazione del rapporto</li> </ul>
	<b>B.2 Sistema premiante e incentivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Progettazione del sistema premiante (criteri)</li> <li>▪ Valutazione in ordine al raggiungimento dei risultati</li> <li>▪ Erogazione dei premi e incentivi</li> </ul>
	<b>B.3 Valutazione del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuazione dei criteri e delle modalità di valutazione del personale</li> <li>▪ Verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi</li> </ul>
	<b>B.4 Autorizzazione di incarichi extraistituzionali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valutazione delle richieste in ordine alla sussistenza di ipotesi di conflitto di interesse / incompatibilità</li> <li>▪ Fase decisoria</li> <li>▪ Monitoraggio sull'esecuzione dell'incarico extraistituzionale</li> </ul>
	<b>B.5 Gestione del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione del trattamento economico e giuridico del personale</li> </ul>
<b>C</b> <b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>	<b>C.1 Concessione compensi e benefici a studenti e laureati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ricezione delle domande</li> <li>▪ Fase istruttoria</li> <li>▪ Graduatoria</li> <li>▪ Provvedimento di assegnazione</li> </ul>
<b>D</b> <b>GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO</b>	<b>D.1. Tenuta della contabilità, redazione del bilancio di esercizio, di relazioni e comunicazioni sociali in genere, nonché relativi adempimenti di oneri informativi obbligatori in base alla normativa vigente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tenuta della contabilità</li> <li>▪ Redazione del bilancio di esercizio</li> <li>▪ Relazioni e comunicazioni sociali in genere</li> <li>▪ Oneri informativi obbligatori ex lege</li> </ul>
	<b>D.2. Gestione dei flussi finanziari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movimentazione delle risorse finanziarie relative all'attività istituzionale</li> </ul>
	<b>D.3. Gestione delle incombenze societarie relative a operazioni sul capitale, su partecipazioni e su emissioni di obbligazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumenti e riduzioni di capitale</li> <li>▪ Operazioni su partecipazioni</li> <li>▪ Conferimenti, fusioni e scissioni</li> </ul>
	<b>D.4. Gestione di beni immobili e mobili</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione di immobili</li> <li>▪ Gestione dei beni mobili</li> </ul>
<b>E</b> <b>INCARICHI E NOMINE</b>	<b>E.1 Assegnazione e gestione di incarichi per consulenze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analisi dei fabbisogni</li> <li>▪ Selezione del professionista</li> <li>▪ Esecuzione del contratto</li> <li>▪ Pagamento delle prestazioni</li> </ul>
<b>F</b> <b>AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO</b>	<b>F.1 Gestione precontenzioso e contenziosi giudiziari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione del precontenzioso / stragiudiziale</li> <li>▪ Gestione dei rapporti con i legali esterni</li> </ul>

<b>Aree di rischio specifiche</b>		
Area di rischio	Processi sensibili	Attività
<b>G</b> <b>CONTRIBUTI SOVVENZIONI FINANZIAMENTI</b>	<b>G.1 Acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti concessi da soggetti pubblici</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuazione dei criteri e delle modalità di spesa delle somme</li> <li>▪ Utilizzo delle risorse</li> <li>▪ Verifica dei risultati ottenuti</li> </ul>

PUBBLICI		
<b>H</b> PROMOZIONE DELL'IMMAGINE E PUBBLICITA'	H.1 Gestione di iniziative socio/culturali, omaggi, attività promozionali e pubblicitarie, utilizzo di beni o servizi tipici dell'azienda a scopo di promozione dell'immagine e pubblicità	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fase istruttoria</li> <li>▪ Diffusione della notizia a mezzo stampa o attraverso altri canali di comunicazione (sito internet, radio etc.)</li> <li>▪ Report statistico sui risultati ottenuti</li> </ul>
<b>I</b> ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE ED ESECUZIONE DI MASTER E CORSI	I.1 Progettazione del Master / Corso I.2 Organizzazione delle attività I.3 Esecuzione del Master / Corso I.4 Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Progettazione del Master / Corso</li> <li>▪ Organizzazione delle attività</li> <li>▪ Esecuzione del Master / Corso</li> <li>▪ Rendicontazione</li> </ul>

#### 6.4. Valutazione del rischio

Nell'ambito della **Fase 2**, sulla base della mappatura dei processi aggiornata, è stata verificata, la validità della valutazione dei rischi, come svolta in occasione delle pregresse programmazioni.

In merito, si ricorda che la valutazione del rischio si articola in 3 sotto fasi:

- 1) Identificazione dei rischi:** l'identificazione del rischio mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, dell'Azienda. Tale identificazione si traduce nell'indicazione degli "eventi rischiosi" che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione a ciascun processo e produrre conseguenze sull'Ente.
- 2) Analisi dei rischi:** l'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi (probabilità) e degli impatti da questo prodotti al fine di determinare il rating generale di rischiosità o "valore complessivo del rischio" o "giudizio sintetico".  
Tale analisi è essenziale al fine di:
  - comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per contrastarli;
  - definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.
- 3) Ponderazione dei rischi:** l'attività di ponderazione dei rischi costituisce l'ultima fase del processo di valutazione del rischio e consiste "nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento", così come previsto nell'Allegato 1 del P.N.A. 2013.

Tanto premesso, per il corrente aggiornamento, la valutazione del rischio è stata condotta, come in passato, sulla base di una **metodologia semplificata**, già ispirata a **criteri qualitativi**, rispetto a quanto previsto dall'Allegato 5 al PNA 2013, comunque - come si accennava sopra - ispirata a criteri di "prudenzialità".

In particolare, i criteri utilizzati ai della valutazione del rischio - in termini di "**ALTO**", "**MEDIO**" e "**BASSO**" - continua a tener conto dei seguenti indici:

In particolare, quali indicatori, sono stati valutati i seguenti fattori:

- la discrezionalità del processo;

- la rilevanza esterna;
- la frazionabilità;
- il valore economico;
- la complessità e la burocrazia interna;
- la tipologia di controllo applicato al processo.
- l'impatto organizzativo
- l'impatto economico;
- l'impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine

Inoltre, sono stati considerati **ulteriori fattori** quali:

- numerosità e frequenza delle attività relative all'area di rischio
- presenza o assenza di controlli specifici (ad es. controlli da parte di soggetto differente da chi esegue l'attività, eventuali monitoraggi interni ed esterni) volti direttamente a mitigare il rischio inerente
- presenza o assenza di un sistema strutturato di livelli autorizzativi (chiara identificazione dei soggetti dotati di idonei poteri, chiara identificazione dei poteri, esistenza di limiti di poteri, esistenza di segregazione nella gestione dei poteri, ecc...)
- presenza o assenza di specifica regolamentazione interna in merito all'area di rischio ed effettiva attuazione (ad es. tramite la valutazione dell'esistenza di regole e procedure che descrivono lo svolgimento delle operazioni del processo)
- presenza o assenza di un modello di separazione dei compiti strutturato ed efficace (per evitare l'esercizio prolungato o esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto).

Si riportano, a seguire, i rating di valutazione:

DESCRIZIONE	LIVELLO DI RISCHIO
Rischio improbabile o poco probabile; impatto marginale o minore	<b>BASSO</b>
Rischio probabile; impatto soglia	<b>MEDIO</b>
Rischio molto o altamente probabile; impatto serio o superiore	<b>ALTO</b>

Si precisa che ogni rating di rischiosità assegnato - ai singoli processi e per gruppi di rischio (in ottica di aggregazione ed evidente semplificazione, al fine della sostenibilità) - è stato il frutto di una riflessione condivisa, accompagnata da motivazioni che nel corso del triennio considerato saranno riportate nel Piano. **In merito alla valutazione del rischio si rinvia all'Allegato n. 1 al presente PTPCT.**

## 6.5. Trattamento del rischio

Nell'ambito della **Fase 3** si è proceduto alla revisione delle misure di prevenzione, apportando le



necessarie integrazioni in relazione alle più recenti indicazioni di prassi e, in particolare, a quanto previsto dalla Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017.

Secondo gli indirizzi dell’Autorità, il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della precedente sottofase di ponderazione del rischio.

Nella Determinazione n. 12/15, l’A.N.AC. distingue tra “**misure generali**” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’organizzazione e sulla struttura dell’Ente, e “**misure specifiche**”, così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le misure generali sono obbligatorie, in quanto previste direttamente dalla legge o dal P.N.A. Le misure specifiche, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi / aree dell’Ente.

Nell’ambito dell’attività di revisione e validazione delle misure generali e specifiche programmate nella precedente versione del PTPCT del Consorzio, si è tenuto conto della congruità delle singole misure e, soprattutto, della loro sostenibilità da parte dei Servizi destinatari.

Per ciascuna misura (generale o specifica) è stato indicato quanto segue:

- Il responsabile dell’attuazione della misura;
- lo stato di attuazione della misura (“in essere” / “termine di attuazione”);
- l’indicatore di monitoraggio;
- i valori attesi.

### 6.5.1. Misure generali

Gli ambiti di seguito illustrati costituiscono azioni e misure generali, finalizzate alla prevenzione della corruzione, che il Consorzio è tenuta ad adottare in quanto previste direttamente dalla legge, dal P.N.A. 2013 e/o dalla Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017.

#### 1) *Formazione (M1)*

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

A tal fine, il P.N.A. ha previsto la necessità di un’adeguata programmazione di specifici percorsi di formazione, strutturati su due livelli:

- *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell’etica e della legalità (approccio valoriale);
- *livello specifico*, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’Ente.

Il medesimo protocollo prevede altresì che il Consorzio assicuri l’organizzazione di attività di

formazione permanente delle risorse umane aziendali attraverso metodiche di formazione strutturata verificando, tra l'altro, il trasferimento dei principi etici che regolano lo svolgimento delle attività.

COREP, alla luce di quanto previsto dal P.N.A., provvederà allo svolgimento delle seguenti ulteriori attività:

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
<b>Formazione di livello generale</b>	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti del COREP, della durata di min. 2 ore, sui temi dell'etica, dell'integrità (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, PTPCT, Codice di comportamento, Whistleblowing)	RPCT (selezione del personale interessato ed individuazione dei docenti)	<b>Entro giugno</b> (in essere, correttamente attuata per l'anno pregresso)	Registro firme Questionario di gradimento del Corso	Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
<b>Formazione di livello specifico RPCT e funzionari addetti alle aree di rischio</b>	Formazione frontale e/o a distanza, di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		<b>Entro dicembre</b> (in essere, correttamente attuata per l'anno pregresso)	Test di apprendimento	Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione del PTPCT

Caratteristica dei percorsi formativi proposti sarà la **modularità**, il cui obiettivo principale è di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di "rischio" presenti nelle strutture dell'Ente, la cui articolazione di massima non potrà prescindere dai seguenti contenuti:

- a) una parte introduttiva che spieghi cos'è la corruzione, cosa rientra in tale fattispecie ai fini del presente Piano, e le disposizioni previste dalla l. n. 190/2012, compreso il conflitto d'interessi, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- b) il rischio della corruzione nel contesto universitario, con la presentazione di esempi concreti applicati all'ambiente reale e/o a casi realmente accaduti, con esemplificazioni di comportamenti apparentemente non dolosi che potrebbero invece rivelarsi fenomeni corruttivi;
- c) l'esplicitazione degli elementi per prevenire o arginare i fenomeni corruttivi, giungendo a dettagliare il ruolo che ciascuno ha all'interno della propria organizzazione al fine di riconoscere e "controllare" ogni eventuale situazione di rischio.

L'efficacia di ogni intervento in argomento - in particolare se "mirato" a far fronte a specifiche evenienze - è direttamente connessa alla possibilità di un simmetrico intervento organizzativo rispetto a processi e procedimenti e al suo concreto tradursi in fattispecie regolamentare a livello del COREP.

## 2) *Incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la P.A. (M2)*

Il D.Lgs. 39/13, recante disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le PP.AA. e presso gli Enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con la Determinazione 8/15 e la successiva Determinazione n. 1134/2017, l'A.N.AC. ha altresì precisato che:

- per gli amministratori, le cause di inconfiribilità sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/13:
  - art. 3, comma 1, lett. d), relativamente alle inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
  - art. 6, sulle *“inconfiribilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale”*;
  - art. 7, sulla *“inconfiribilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”*;
- per i dirigenti, si applica l'art. 3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconfiribilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione;
- le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/13:
  - art. 9, riguardante le *“incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali”* e, in particolare, il comma 2;
  - art. 11, relativo a *“incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*, ed in particolare i comma 2 e 3;
  - art. 13, recante *“incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*;
- per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle *“incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*.

Il Consorzio, in conformità a quanto previsto dalla suddetta normativa, provvede a far sottoscrivere a tutti i soggetti titolari di incarichi dirigenziali o assimilati presso la medesima una apposita dichiarazione relativa alle ipotesi di incompatibilità e inconfiribilità e, successivamente, la pubblica sul proprio sito *web*.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
--------	--------	------------------------------	--------------------------	----------------------------	---------------

<b>Inconferibilità e Incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)</b>	Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati per l'attribuzione degli stessi	Ufficio Personale  RPCT	In essere	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi / interpellati	Facilitazione ed efficacia dei controlli  Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni
	Aggiornamento degli schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto		In essere	Aggiornamento dello schema di dichiarazione	

### 3) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) (M3)

Contestualmente al presente Piano, e in attuazione di quanto previsto dalla L. n. 190/2012 e correlati decreti attuativi nonché della prassi di A.N.AC. (in particolare, le Determinazioni n. 6/2015; n. 8/2015; n. 12/2015), il Consorzio ha adottato una procedura interna per la segnalazione degli illeciti *whistleblowing*, revisionata in occasione del presente aggiornamento (cfr. All. 2), nel quale viene definito il sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito ai sensi dell'art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001, come recentemente modificato ad opera della l. n. 179/2017.

Tale procedura si applica alle segnalazioni effettuate da:

- a) i dipendenti, a qualunque titolo, del Consorzio che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite;
- b) i collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi altro titolo, del Consorzio;
- c) i dipendenti e collaboratori, a qualsiasi titolo, degli appaltatori di lavori, servizi e forniture in rapporto con il Consorzio.

Costoro sono tenuti a segnalare tempestivamente al RPCT qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, fatti illeciti, o comportamenti comunque contrari alle regole di condotta previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dalla ulteriore normativa interna, che risultino rilevanti ai fini della normativa anticorruzione.

Il Consorzio, al fine di facilitare le segnalazioni al RPCT da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, oltre ad assicurare la tutela dell'anonimato nei limiti previsti dalla legge, ha previsto due modalità per l'effettuazione della segnalazione:

- in via telematica, tramite mail, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata ***anticorruzione@corep.it***;
- in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura *"All'attenzione del RPCT di COREP - Riservato - Segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001"* al seguente indirizzo: via Ventimiglia 115 – 10126 Torino (To).

Il RPCT conserva le segnalazioni, in via assolutamente riservata, secondo le modalità indicate dalla procedura aziendale.

Per ulteriori specificazioni sulle segnalazioni in questione, si rinvia all'Allegato n. 2 al presente PTPCT.

Nel corso del 2020, coerentemente con gli obiettivi strategici, saranno adottate le opportune azioni per allineare la procedura attuale alle eventuali modifiche apportate dall’A.N.AC. alle Linee Guida in materia.

Misura	Azioni	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)	Aggiornamento Procedura Whistleblowing a termini della l. n. 179/2017	RPCT	In essere. Nel corso dell’anno 2021, ove adottate, si procederà all’aggiornamento della procedura alle Linee Guida A.N.AC. in materia	Adozione della procedura	Sensibilizzazione del personale sull’importanza dell’istituto del whistleblowing  Rafforzamento dei controlli “bottom up”  Diffusione della cultura della legalità e dell’integrità

#### 4) Codice Etico (M4)

Lo strumento del Codice Etico è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le disposizioni in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, di conseguenza, indirizza le attività del Consorzio.

Con l’introduzione da parte del Legislatore di norme specifiche in materia di contrasto della corruzione all’interno della P.A., è sorta la necessità che, negli Enti di diritto privato in controllo pubblico, il Codice Etico sia armonizzato e integrato con le disposizioni dettate dalla normativa anticorruzione.

Per l’integrazione del Codice Etico viene in rilievo, in particolare, il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, recante il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell’art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165”, le cui disposizioni trovano immediata applicazione solo nei confronti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/01, ma possono assumere valore orientativo anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Sul punto, occorre infatti rilevare che la Delibera A.N.AC. n. 75 del 24 ottobre 2013, recante “Linee guida in materia di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/01)” ha precisato che le previsioni del d.P.R. 62/13, sebbene applicabili in via diretta solo alle “amministrazioni pubbliche”, possano costituire un “[...] parametro di riferimento per l’elaborazione di codici di comportamento ed etici da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla legge n. 190/2012 (enti pubblici economici, enti di diritto privato in controllo pubblico, enti di diritto privato regolati o finanziati, autorità indipendenti), nella misura in cui l’adozione dei codici di comportamento costituisce uno strumento fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione”.

Con particolare riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico, il P.N.A. ha inoltre espressamente previsto la necessità di adottare un Codice di comportamento che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse.

Più di recente, l’A.N.AC., con la citata Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 e il successivo aggiornamento, ha previsto che: “Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste,

*avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice”.*

Anche in considerazione di quanto sopra, il Consorzio - con adempimenti a cura del RPCT – ha provveduto ad adottare un proprio Codice Etico allineato, nei limiti di concreta applicazione, a quanto previsto dal succitato D.P.R. 62/2013.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Codice Etico	Aggiornamento periodico del Codice Etico	RPCT (in stretto raccordo con OdV)	In essere	Adozione del Codice Etico	Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

#### 5) *Astensione in caso di conflitto di interesse (M5)*

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis della l. n. 241 del 1990, il quale ha imposto una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interesse.

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Anche l'art. 6 del D.P.R. 62/2013 ha previsto l'obbligo di astensione in presenza di specifiche ipotesi di conflitto di interesse e, ancor più di recente, tale obbligo è stato recepito dal D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (cd. "Codice dei contratti pubblici").

In particolare, a termini dell'art. 42, del D.Lgs. 50/2016 prevede che:

- le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici;
- si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario,

economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione;

- costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013;
- il personale che versa in situazione di conflitto di interesse è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni e alla fase di esecuzione del contratto;
- fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente;
- la stazione appaltante vigila su quanto sopra.

Al fine di ottemperare a tali disposizioni normative, nell'ambito del Codice Etico del Consorzio è stata inserita un'apposita disciplina relativa all'astensione e alla segnalazione dei conflitti di interesse.

Inoltre il Consorzio si adegua alle indicazioni fornite dall'A.N.AC. n. 15 in tema (cfr. Linee Guida in tema di "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"), che e assicura la trattazione dei più ricorrenti casi di conflitto di interesse in occasione dei percorsi di formazione.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	RPCT e Servizi coinvolti	In essere	Dichiarazione resa dall'interessato Risultanze degli audit campionari del RPCT	Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi" Rafforzamento dei controlli
	Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi (RUP e DEC/DL)	RPCT e Servizi coinvolti	In occasione di ogni affidamento	Risultanze degli audit campionari del RPCT	

#### 6) *Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (M6)*

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 43°, della l. n. 190/2012 "Le disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dal comma 42, lettera l), non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge" [ossia alla data del 28 novembre 2012].



Inoltre, l'art. 21, del D.Lgs. 39/2013 stabilisce che «*Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico*».

In merito, l'A.N.AC. ha altresì precisato che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della P.A., i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono state conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente)<sup>2</sup>.

Con la Determinazione n. 8/15 e il successivo aggiornamento, l'A.N.AC. ha poi stabilito che, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, anche le società in controllo pubblico e, dunque, gli enti di diritto privato ad esse equiparabili, adottino le misure necessarie a **evitare l'assunzione di dipendenti pubblici** che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società/enti di diritto privato medesimi.

In conseguenza di quanto sopra, il Consorzio richiede ai soggetti titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali) di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, per ciò che concerne il cd. *revolving doors* per attività successiva.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage / Revolving doors)	Adeguamento atti di conferimento di incarico e contratto di lavoro	RPCT e Servizi coinvolti	In essere	Risultanze dell'audit campionario del RPCT sull'aggiornamento degli atti standard	Rafforzamento dei controlli
	Flussi informativi verso il RPCT relativamente alle irregolarità riscontrate		Ad evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate	

## 7) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (M7)

<sup>2</sup> Cfr. Orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015.

Uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è costituito dal rilievo dei fatti di cattiva amministrazione e dei fenomeni corruttivi, rispetto al quale assumono particolare rilevanza le azioni di sensibilizzazione verso l'utenza e i cittadini.

Una prima azione in tal senso, in particolare, consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e alle connesse misure.

Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nei rapporti con i cittadini, gli utenti e le imprese, alimentata dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, il Consorzio provvederà - con adempimenti a cura del RPCT - a evidenziare sul proprio sito *web* le specifiche modalità di comunicazione da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione del Consorzio medesimo.

Il Consorzio provvederà altresì alla pubblicazione sul proprio sito *web* del PTPCT e dei relativi aggiornamenti.

#### 8) *Informatizzazione dei processi (M8)*

Come previsto dal P.N.A. 2013, tale misura dovrebbe consentire, per tutte le attività del Consorzio, la tracciabilità dei processi con l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase. Il Consorzio, tenuto conto delle proprie risorse, e nei limiti della sostenibilità organizzativa, massimizza il ricorso a sistemi informativi che garantiscano piena tracciabilità all'attività svolta.

#### 9) *Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti (M9)*

Tale misura consente l'apertura del Consorzio verso l'esterno e, di conseguenza, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Attraverso le pubblicazioni nella sezione del sito *web* "Amministrazione Trasparente", ancora in corso di implementazione e miglioramento, il Consorzio ha provveduto a rendere facilmente accessibili e riutilizzabili le informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/13, nonché a rendere disponibile il presente Piano.

A norma dell'art. 1, comma 30, della l. n. 190/12, applicabile al Consorzio, gli enti di diritto privato a rilevanza pubblicistica hanno l'obbligo di rendere accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

A tal fine il Consorzio provvede a mettere a disposizione la posta elettronica certificata quale strumento per l'esercizio del diritto di accesso da parte dei soggetti interessati, dandone evidenza in apposita sezione del proprio sito *web*.

Inoltre, il Consorzio assicura un canale telematico riservato e differenziato per consentire a soggetti esterni di effettuare la comunicazione da e verso il RPCT. In tal senso, è attivato uno specifico *account* di posta elettronica, deputato all'acquisizione di eventuali segnalazioni da parte di cittadini, utenti e portatori di interessi diffusi.

Le informazioni per consentire le comunicazioni/segnalazioni da parte di soggetti esterni vengono fornite tramite il sito internet del Consorzio. La gestione della segnalazione è a carico del RPCT.

#### 10) *Flussi informativi nei confronti del RPCT (M10)*

Come sopra anticipato, ai fini dell'adempimento delle rispettive funzioni in materia di anticorruzione e trasparenza, il RPCT si avvale del supporto e della collaborazione di tutto il personale aziendale.

In particolare, ferma restando l'attività di monitoraggio continuo direttamente operata dal RPCT, i responsabili degli Uffici del Consorzio dovranno inviare, con cadenza semestrale, all'indirizzo *e-mail* del RPCT un *report* riepilogativo delle attività di monitoraggio svolte nel periodo di riferimento e riferite al singolo Ufficio di rispettiva competenza, segnalando eventuali disfunzioni ovvero irregolarità riscontrata.

Ai fini della predisposizione della relazione di fine anno (**entro il 15 dicembre**) e dell'aggiornamento del presente Piano (**entro il 31 gennaio di ogni anno**), tali soggetti - ove richiesto dal RPCT - sono altresì tenuti a trasmettere, all'indirizzo *e-mail* del RPCT, entro il **15 novembre** di ogni anno, una relazione dettagliata in merito all'attività di monitoraggio svolta nell'ultimo anno, affinché il RPCT possa fare riferimento ad ulteriori elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività del Consorzio.

Il RPCT ha facoltà di richiedere, in ogni momento, chiarimenti - per iscritto o verbalmente - a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa e prassi vigente.

Resta salva la possibilità, per il RPCT, di programmare sessioni di coordinamento annuali, al fine di interloquire direttamente con ciascun dipendente.

#### 11) *Adeguate gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (M11)*

Il Consorzio garantisce un'idonea gestione delle proprie risorse umane e finanziarie attraverso la previsione e/o il miglioramento delle seguenti attività:

- separazione delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità;
- formalizzazione delle fasi dei diversi processi;
- tracciabilità degli atti adottati nell'ambito dei vari processi;
- tracciabilità dei flussi finanziari;
- trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione;
- puntuale definizione dei poteri e delle deleghe;
- rotazione degli incarichi, laddove possibile, in base all'organizzazione interna, e funzionale allo svolgimento dell'attività statutaria e al perseguimento dei correlati obiettivi;
- ricognizione e aggiornamento delle procedure esistenti.

#### 12) *Rotazione (o misure alternative) (M12)*

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Come più volte chiarito dall'A.N.AC, con la citata Determinazione n. 8/15 e nel successivo aggiornamento, la rotazione non deve però tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Pertanto, la succitata Determinazione ha provveduto ad individuare una misura alternativa alla rotazione, ossia la cd. **“segregazione delle funzioni”**, che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Il Consorzio - nell'ambito del processo di aggiornamento/adequamento di deleghe, ruoli e responsabilità - provvederà ad individuare e attuare misure che, da un lato, risultino idonee a prevenire fenomeni corruttivi, dall'altro, consentano di non disperdere competenze professionali specialistiche, difficilmente duplicabili in considerazione del numero non elevato di dipendenti del Consorzio quali, per l'appunto, l'anzidetta segregazione delle funzioni o misure analoghe come la condivisione dei processi / procedimenti.

#### *12.1) Rotazione ordinaria propria*

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Come più volte chiarito dall'A.N.AC, con la citata Determinazione n. 1134/2017, la rotazione non deve però tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Né può operare in relazione a strutture, come quella di COREP, di ridotte dimensioni.

Pertanto, la succitata Determinazione ha provveduto ad individuare una misura alternativa alla rotazione, ossia la cd. **“segregazione delle funzioni”**, che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

La Società - nell'ambito del processo di aggiornamento/adequamento di deleghe, ruoli e responsabilità - provvederà, in ogni caso, ad individuare e attuare misure che, da un lato, risultino idonee a prevenire fenomeni corruttivi, dall'altro, consentano di non disperdere competenze professionali specialistiche, difficilmente duplicabili in considerazione del numero non elevato di dipendenti della Società quali, per l'appunto, l'anzidetta segregazione delle funzioni o misure analoghe come la condivisione dei processi / procedimenti.

#### *12.2) Rotazione straordinaria*

Con **Delibera n. 215 del 26 marzo 2019**, recante *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”*, l'A.N.AC. è intervenuto, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera richiamata, e relativamente alle società in controllo pubblico (alle quali è assimilato, ai fini della disciplina 190, il CORPEP), sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- (i) la rotazione straordinaria di cui all'art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001 (c.d. **trasferimento obbligatorio**), misura obbligatoria - a tutti gli effetti, per le società in controllo pubblico, siccome *“enti a prevalente partecipazione pubblica”*;
- (ii) la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, misura raccomandata dall'A.N.AC. in relazione alle società in controllo pubblico.

#### *12.2.a) Il trasferimento obbligatorio ex art. 3, co. 1, della l. n. 97/2001*

L'art. 3, co. 1, della Legge 27 marzo 2001, n. 97, recante *“Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*, stabilisce che *“quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza”*.

Più in dettaglio:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad **ufficio diverso** da quello in cui prestava servizio per il dipendente *rinvio a giudizio* per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di *“corruzione”* ai sensi della Legge Anticorruzione);
- il **trasferimento è obbligatorio**, salva la scelta, lasciata all'Ente, *“in relazione alla propria organizzazione”*, tra il **“trasferimento di sede”** e *“l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente”*, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Ente stesso può ricevere da tale permanenza” (art. 3, co. 1, cit.).
- *“qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in **posizione di aspettativa o di disponibilità**, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza”* (art. 3, co. 2, cit.);
- in **caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione**, ancorché non definitiva, *“e in ogni caso, **decorsi cinque anni”** dalla sua adozione* (art. 3, comma 3), **il trasferimento perde efficacia**. Ma l'Ente, *“in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la*

riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo", "può non dare corso al rientro" (art. 3, co. 4, cit.);

- in **caso di condanna**, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti "sono sospesi dal servizio" (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);
- in caso di **condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni** per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);
- nel caso di **condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni** si applica il disposto dell'articolo 32-*quinqies*, cod. pen.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. menzionata, con riferimento alle **conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di COREP**, in relazione ai delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320, cod. pen. e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, ove concretamente integrabili, si prevede che:

- a) **in caso di rinvio a giudizio**, per i reati previsti dal citato art. 3, la Società, con decisione del Consiglio di Amministrazione, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- b) **in caso di condanna non definitiva**, il dipendente, con decisione del Consiglio di Amministrazione, è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- c) **in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna**, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, **non hanno natura sanzionatoria**, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità della Società, diversamente dalla disposta **estinzione del rapporto di lavoro**, la quale ha carattere di pena accessoria.

Si precisa altresì che l'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo.

A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e la Società è fatto obbligo, a tutti i dipendenti della Società, di comunicare **l'avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti**, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di



cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione del presente Piano, grave illecito disciplinare.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente di COREP e, comunque, a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori co.co.co, stagisti, tirocinanti, assegnisti di ricerca, laureandi, studenti, etc.).

#### *12.2.b) La rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001*

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento dell'Ente cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte della **(mera) iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p.** in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile, in relazione a COREP, davanti al giudice ordinario territorialmente competente.

Come espressamente sottolineato dall'Autorità, *“il provvedimento di cui all'art 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto). Invece, più di un dubbio è sollevabile circa il fatto che sia applicabile obbligatoriamente per tutti gli altri soggetti esclusi dall'applicazione diretta del d.lgs. 165/2001, tra cui rientrano gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Resta fermo che a questi soggetti, espressamente richiamati dall'art. 3 dalla legge n. 97/2001, si applicano, invece, le misure del trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio, nelle ipotesi ivi previste. La soluzione più equilibrata è quella di ritenere che il provvedimento motivato, con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura, debba essere adottato obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165) e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico). In entrambe i casi l'ente deve agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale”.*

In ragione di quanto precede, COREP - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al D.Lgs. 97/2001 - valuterà se, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001 (i.e. rotazione straordinaria in senso stretto).



### 13) Monitoraggio dei rapporti tra il Consorzio e soggetti esterni (M13)

Il presente PTPCT intende disciplinare una azione di monitoraggio dei rapporti tra il Consorzio e i soggetti che con la stessa stipulano contratti di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti.

In particolare, nell'ambito dei processi di affidamento, e salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 50/2016, l'Ente nomina i componenti delle Commissioni giudicatrici delle procedure di gara da aggiudicare secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, nel rispetto del principio della rotazione dei soggetti esperti nello specifico settore cui si riferisce l'oggetto del contratto, e previa dichiarazione in ordine alle cause di incompatibilità previste dalla vigente normativa e, comunque, assenza di conflitto di interessi.

A completare il presidio del sistema, sarà valutata l'opportunità di costituire un Gruppo di Lavoro che fungerà da raccordo con la rete dei singoli Servizi e il RPCT, per un'azione di monitoraggio continuo. Si prevede inoltre l'organizzazione di sessioni periodiche per il coinvolgimento di tutti i dipendenti coinvolti nel processo di monitoraggio e rispetto dei tempi procedurali.

### 14) Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. (M14)

Ai sensi dell'art. 35-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla l. 190/2012, *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

- a) *non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) *non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) *non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

*La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.*

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, oltre all'inesistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione.

Le dichiarazioni sono oggetto di controllo, a campione o, in caso di ragionevole dubbio, mirato ad opera da parte del RPCT e dei Servizi cui competono i processi di (i) *accesso o la selezione a pubblici impieghi* (ii) *affidamento di lavori, servizi e forniture* (iii) *concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici*, in quanto tali responsabili dell'attuazione della misura, come sotto indicati.

I Responsabili dell'attuazione della misura, come sotto indicati, informano tempestivamente il RPCT di ogni violazione riscontrata.

In esecuzione delle proprie funzioni di monitoraggio, il RPCT verifica l'acquisizione e il controllo delle suddette dichiarazioni.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
<b>Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</b>	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 35-bis, D.Lgs. 165/2001 / Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione	Tutti i Responsabili dei Servizi deputati alla gestione dei processi sopra individuati	Puntuale	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione / segretario	Rafforzamento dei controlli
	Controlli sulle dichiarazioni		A campione, con cadenza almeno semestrale (entro il 30 giugno di ogni anno), ovvero mirato	Risultanze dell'audit campionario del RPCT sull'aggiornamento degli atti standard	
	Flussi informativi verso il RPCT	Soggetti sopra indicati	Ad evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate	

### 6.5.2. Misure specifiche

Al fine di non duplicare inutilmente i presidi di controllo del Corep, per "misure specifiche" del Consorzio sono da intendersi, anche ai fini della prevenzione dei rischi corruttivi, le Procedure e i Regolamenti interni già in essere presso il COREP.

Anche nel corso dell'anno 2020 sarà svolta una attività di ricognizione e analisi dei presidi da valorizzare in ottica L. n. 190/2012 e, comunque dei presidi da introdurre - ove necessari - ai fini del contrasto ai rischi corruttivi o di *maladministration*, che saranno pubblicati sul sito "Amministrazione Trasparente".

## Sezione II - Trasparenza

### 7. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

#### 7.1. Il quadro normativo di riferimento

La legge 28 novembre 2012, n. 190 (c.d. "Legge Anticorruzione"), oltre ad aver introdotto specifiche disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, ha previsto, altresì, una specifica disciplina in materia di trasparenza nella pubblica amministrazione.

La trasparenza rappresenta infatti uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione nonché per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In merito, l'art. 11, comma 2, lett. b) del D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, come novellato dall'art. 24-bis del D.l. n. 90 del 24 giugno 2014, n. 90, ha esteso la disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni anche *“limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”*.

Con riferimento agli enti di diritto privato a rilevanza pubblicistica, peraltro, ulteriori profili interpretativi della normativa sono stati esposti nella Circolare n. 1 del 14 febbraio 2014 del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, nonché, di recente, nella Determinazione A.N.AC. n. 8/2015, recante *«Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»*.

Quest'ultima, in particolare, ha previsto che per le società in controllo pubblico *«[...] considerate le peculiarità organizzative, il tipo di attività e il regime privatistico, la disciplina della trasparenza è applicabile con i necessari adattamenti, anche per contemperare l'obiettivo della più ampia pubblicazione dei dati con le eventuali esigenze relative alla natura privatistica e alle attività svolte in regime concorrenziale»*. In particolare, nell'allegato 1 alla suddetta Determinazione sono stati indicati i principali adattamenti relativi agli obblighi di trasparenza che le società controllate dalle pubbliche amministrazioni sono tenute ad osservare.

Come anticipato sopra, la disciplina in materia di trasparenza è stata recentemente innovata ad opera del D.lgs. n. 97/2016 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* (cd. “Decreto Trasparenza”). Il Decreto ha ridisegnato la normativa sulla trasparenza rafforzando il suo valore nell'ordinamento giuridico nazionale ed intervenendo, per il raggiungimento di tale scopo, con abrogazioni e integrazioni sugli obblighi precedentemente individuati dal D.lgs. n. 33/2013 e dalla correlata prassi attuativa (Delibera Civit n. 50/2013).

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 97/2016 la trasparenza è ora ***“intesa come **accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*****.

Relativamente all'ambito soggettivo, l'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. n. 97/2016, ribadisce, coerentemente a quanto già indicato dalla Determinazione A.N.AC. n. 8/2015, che le "società in controllo pubblico" - e, conseguentemente, gli altri enti di diritto privato a rilevanza pubblicistica in controllo (tra i quali figura il COREP) - sono sottoposte alla «**medesima disciplina**» prevista per le PP.AA. propriamente intese, «**in quanto compatibile**».

Al fine di chiarire i termini della recente riforma, l'A.N.AC. è recentemente intervenuta a mezzo della Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, recante «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*».

In tali "Linee guida" vengono ricapitolati i principali punti di attenzione del Decreto Trasparenza, con particolare riguardo a:

- la programmazione della trasparenza;
- l'articolazione delle responsabilità all'interno dei vari enti;
- la qualità di dati pubblicati;
- l'istituto dell'accesso civico;
- i nuovi obblighi di pubblicazione e quelli non più vigenti.

Quanto agli obblighi di pubblicazione, le "Linee guida" evidenziano come le modifiche introdotte all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013 ad opera del D.Lgs. n. 97/2016 abbiano interessato sia le amministrazioni che le società/enti in controllo pubblico. Con riguardo a tali ultimi soggetti, l'A.N.AC. - nel rinviare a prossime Linee guida dedicate per eventuali specificazioni - osserva che «*[...] Al fine di consentire da subito l'adeguamento da parte di detti soggetti alla disciplina sulla trasparenza si precisa, sin da ora, che il criterio della "compatibilità" va inteso come necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti, e non in relazione alle peculiarità di ogni singolo ente. Diversamente si avrebbe un'applicazione estremamente diversificata e disomogenea della trasparenza, anche all'interno della stessa tipologia di enti, conseguenza non rispondente allo scopo della norma e all'obiettivo di poter effettuare, tra le altre cose, comparazioni e confronti*».

Gli obblighi di pubblicazione facenti capo alle società/enti in controllo pubblico sono stati definitivamente chiariti con la più volte citata Determinazione n. 1134/2017 e, in particolare, con l'allegato 1 a detta Determinazione, la quale rappresenta parametro di riferimento anche per COREP.

Nella presente Sezione sono descritte le misure volte all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e alla corretta articolazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, conformemente a quanto indicato dall'A.N.AC.

## 7.2. Principi e linee direttrici di COREP

Il Consorzio condivide e assicura la trasparenza della propria organizzazione e attività, intesa quale accessibilità totale dei dati e documenti detenuti, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il Consorzio assicura l'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul proprio sito istituzionale - Sezione "Amministrazione Trasparente" - nonché piena operatività all'istituto dell'accesso civico di cui all'art. 5 e ss., D.Lgs. n. 33/2013, e segnatamente:

- la tempestiva ed esaustiva pubblicazione di tutti i dati indicati dal legislatore sul proprio sito istituzionale;
- la piena accessibilità ai dati aziendali nei limiti di quanto previsto dalla legge;
- la promozione della trasparenza quale principale misura di contrasto ai fenomeni corruttivi;
- il costante adeguamento dei propri sistemi alle sopravvenute modifiche normative e di prassi.

### **7.3. La Sezione del sito istituzionale di COREP "Amministrazione Trasparente"**

La sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di COREP è in continuo aggiornamento, ed è attualmente oggetto di interventi di implementazione al fine di dare compiuta attuazione alle innovazioni introdotte dalla Determinazione A.N.AC. n. 1134/17.

Il Consorzio ha istituito una apposita sezione, sul proprio sito web, denominata "Amministrazione Trasparente", che dovrà essere articolata secondo quanto previsto dall'allegato 1 alla Determinazione n. 1134/2017.

### **7.4. Articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza**

Nell'Allegato 3 al presente PTPCT sono indicati i soggetti sui quali gravano gli obblighi di elaborazione e pubblicazione dei singoli dati, documenti o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatori agli effetti della citata Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017.

Il personale afferente ai vari Uffici/Servizi, ciascuno per la propria area di competenza, supporta i Responsabili relativamente:

- 1) alla raccolta ed elaborazione dei dati da pubblicarsi ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e della ulteriore normativa e prassi vigente;
- 2) al trasferimento dei dati;
- 3) all'aggiornamento e monitoraggio dei dati.

### **7.5. Obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge**

In continuità con la pregressa programmazione, si confermano i seguenti obiettivi ultronei rispetto a quanto previsto dal quadro normativo di riferimento:

- un ampio ed effettivo coinvolgimento degli *stakeholder* interni ed esterni nel processo di elaborazione del PTPCT;
- la descrizione dettagliata dell'elaborazione e attuazione delle iniziative di formazione, coinvolgimento e divulgazione volte a favorire la cultura dell'integrità e la promozione della legalità nonché delle (eventuali) Giornate della Trasparenza dei Consorziati;
- l'implementazione e attuazione dei sistemi di monitoraggio sull'attuazione delle iniziative;
- l'ampliamento del novero dei dati pubblicati (anche attraverso il coinvolgimento e la richiesta del parere degli *stakeholder*), finalizzato a garantire il controllo sociale dei principi

d'imparzialità e di buon andamento dell'Ente, nonché dei dati che riguardano la gestione e l'uso delle risorse, i procedimenti, le attività dei singoli uffici, la *performance*, i servizi e i costi a essi imputati etc.;

- una maggiore attenzione all'usabilità dei dati pubblicati;
- un'attenta gestione delle specifiche responsabilità riconosciute ai Responsabili di Servizio del Consorzio;
- la rilevazione, mediante appositi strumenti, del livello di soddisfazione degli utenti in merito alla sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale del Consorzio;

Alla luce di tali obiettivi, si confermano le seguenti azioni:

- realizzazione e pubblicazione di indagini di *customer satisfaction* tese al coinvolgimento crescente degli stakeholder e di apposite indagini sui servizi previsti nelle Carte dei Servizi dell'Ente;
- definizione del Progetto Tecnico, Organizzativo e di Comunicazione degli attori coinvolti a supporto del processo di pubblicazione dei dati nella sezione Trasparenza del portale al fine di garantire efficacia, efficienza e qualità delle informazioni pubblicate;
- iniziative di formazione e informazione destinate al personale dell'Ente inerenti al Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione, al tema della Trasparenza etc;
- conclusione del lavoro sul Bilancio di Ente e coinvolgimento degli Stakeholder volto a comprenderne le effettive esigenze, le potenziali criticità percepite e i bisogni informativi su questo particolare argomento;
- dati sul sistema della "responsabilità disciplinare": l'Ente s'impegna a pubblicare, sotto forma di statistiche e in forma aggregata, i dati sul sistema della responsabilità disciplinare (es. dati sul numero di procedimenti disciplinari avviati e conclusi, sulle impugnazioni, sul rapporto con i procedimenti penali, nonché gli orientamenti "giurisprudenziali" degli organi disciplinari).

## 7.6. Accesso civico

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché dalle correlate prassi intervenute in materia (in particolare, per gli enti in controllo pubblico, la Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017, nonché, nei limiti di applicabilità, la Delibera A.N.AC. n. 50/2013), con il presente PTPCT il Consorzio si è dotato di un apposito sistema di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico di cui all'art. 5 del surrichiamato Decreto Trasparenza.

Il Sistema di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico del Consorzio è disciplinato dal "*Regolamento in materia di accesso civico di COREP*", di cui all'Allegato 4 al presente PTPCT.

La finalità del Regolamento è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico, indicando:

- 1) i soggetti cui è consentito presentare l'istanza;
- 2) l'oggetto, i contenuti e le modalità di presentazione dell'istanza, anche in relazione al dato/informazione/documento richiesto;

- 3) gli organi deputati a ricevere l'istanza;
- 4) le modalità di gestione dell'istanza e alla trasmissione dell'istanza medesima ai soggetti che sono in possesso del dato/informazione/documento richiesto;
- 5) le responsabilità dei soggetti, a vario titolo, coinvolti nel procedimento di gestione dell'istanza.

Le istanze di accesso civico, semplice o generalizzato, possono essere trasmesse, con le modalità indicate nel Regolamenti, indifferentemente tramite mail o posta tradizionale:

- se riguardanti documenti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, al RPCT;
- se riguardanti documenti o dati non oggetto di pubblicazione obbligatoria, al competente Servizio di COREP ovvero alla Direzione del Consorzio.

Ai sensi dell'art. 2, comma 9-*bis*, della L. 7 agosto 1990, n. 241, il titolare del potere sostitutivo è il Presedente *pro tempore* del Consorzio.

Ai fini della formulazione della istanza di accesso civico o della istanza di riesame del RPCT è possibile utilizzare i *format* reperibili sul sito del Consorzio, Sezione "Amministrazione Trasparente", "Accesso Civico".

Per ulteriori specificazioni sulla disciplina delle istanze di accesso civico, si rinvia al *Regolamento in materia di accesso civico di COREP*, parimenti pubblicato sul sito del Consorzio, Sezione "Amministrazione Trasparente".

### 7.7. Formazione, informazione e Giornata della Trasparenza

Il Consorzio, per il tramite del RPCT, assicura adeguati percorsi formativi in materia di trasparenza amministrativa, la trasmissione di note informative in tema di obblighi di pubblicazione e/o all'accesso civico, semplice e generalizzato, e programma, con cadenza periodica, una Giornata della Trasparenza o, in alternativa, momenti istituzionali nell'ambito del quale rappresenta il livello di implementazione dei sistemi di controllo interno dell'Ente e le misure concretamente adottate per la trasparenza.

## 8. SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione, da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012.

Il personale è passibile di procedimento disciplinare riguardo al C.C.N.L. di riferimento, cui si rinvia.

## 9. DISPOSIZIONI FINALI

### 9.1. Monitoraggio e aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Come previsto nell'ambito della Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 gli enti in controllo pubblico sono tenuti a individuare le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche ai fini del loro aggiornamento



periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT.

I medesimi Enti sono, altresì, tenuti al monitoraggio periodico e alla vigilanza sul corretto adempimento agli obblighi di pubblicazione prescritti dal D.Lgs. n. 33/13, come declinati dalla citata Determinazione.

Nell'ambito del Consorzio, il RPCT provvede al monitoraggio periodico (e, comunque, trimestrale) sullo stato di attuazione delle misure programmate nel presente Piano e alla verifica, puntuale, delle pubblicazioni sulla Sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le tempistiche indicate nell'Allegato 3 al presente PTPCT.

### **9.1.1. Metodologia**

Il RPCT procederà alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

- 1) raccolta d'informazioni;
- 2) verifiche e controlli presso le strutture organizzative;
- 3) funzione di audit.

In particolare:

**1) Raccolta di informazioni:** il RPCT raccoglierà informazioni da parte dei Responsabili di Servizio presso le unità organizzative secondo modalità:

- sincrona: con cadenza almeno semestrale sarà chiesto al Responsabile di Servizio un report sul rispetto dei tempi e della correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza;
- asincrona: al verificarsi di ogni fenomeno di cui il Responsabile di Servizio ritenga opportuno informare il Responsabile del Piano.

Il RPCT può tenere conto di segnalazioni non anonime provenienti da eventuali portatori d'interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione. Tali segnalazioni dovranno essere effettuate tramite posta elettronica istituzionale dell'Ente scrivendo all'indirizzo di posta ***anticorruzione@corep.it***

**2) Verifiche e controlli presso le strutture organizzative:** Il RPCT procederà, con l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ad espletare verifiche presso gli Uffici dell'Ente al fine di monitorare la legittimità dell'operato dell'Ufficio sottoposto a verifica relativamente ad un campione rappresentativo di procedimenti amministrativi e processi (intesi come catene di procedimenti che coinvolgono una o più unità organizzative), in corso o conclusi.

**3) Audit:** l'Ente, anche per il tramite del RPCT, dovrà avviare un *piano di internal audit* che, nell'ambito delle attività previste per tale funzione (tra cui la definizione delle linee d'indirizzo del sistema di Controllo Interno all'Ente), integrerà azioni sinergiche anche a valere sul monitoraggio e controllo in tema di prevenzione della corruzione.

### **9.1.2. Comunicazione ai Consorziati**

Il Consorzio, per il tramite del RPCT, si impegna a comunicare tempestivamente ai propri Consorziati:

- ogni modifica e/o aggiornamento del presente Piano;
- gli esiti delle attività di *audit* e monitoraggio;
- le situazioni di illecito che si verificano nell'ambito del Consorzio.

## 9.2. Aggiornamento del PTPCT

Il Consorzio provvederà all'aggiornamento del presente PTPCT nei seguenti casi:

- approvazione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/12;
- sopravvenute disposizioni normative che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi o direttive dell'A.N.A.C.;
  - disposizioni normative e modifiche statutarie e/o organizzative sopravvenute che incidono sulle finalità e sulle attività del Consorzio;
  - nuovi rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
  - adozione di nuovi regolamenti.

L'elaborazione della proposta di aggiornamento del PTPCT e il coordinamento delle relative attività di *audit* e monitoraggio spettano al RPCT, il quale dovrà, comunque, tenere costantemente aggiornato il Consiglio di Amministrazione.

Ogni aggiornamento del Piano sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

## 9.3. Approvazione del Piano

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato elaborato dal RPCT e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione

Il Piano è diffuso verso tutto il personale e pubblicato sulla Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Consorzio, ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

### ALLEGATI

**Allegato 1** | *Gestione del rischio*

**Allegato 2** | *Procedura Whistleblowing*

**Allegato 3** | *Obblighi di pubblicazione*

**Allegato 4** | *Regolamento di Accesso Civico*