

Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione

Anno 2018

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art.1 c.14 della legge n.190/2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e presentato in C.d.A. di eco center in data 14.12.2018.

Publicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

PREMESSA

Tra le varie funzioni, ai sensi dell'art. 1 c. 14 della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno ha il compito di redigere una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C. adottato.

Preliminarmente, il sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione ritiene opportuno ricordare, che già nel redigere la relazione inerente la valutazione delle attività sono state seguite le indicazioni dell'ANAC contenute nella determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

In particolare, l'ANAC ha proceduto ad una prima analisi dei Piani Triennali Anticorruzione redatti dalle Amministrazioni Pubbliche e ha evidenziato la mancanza di valutazione del contesto esterno nel quale l'Ente si trova ad operare nonché una chiara distinzione fra "processi" e "procedimenti" amministrativi.

Infatti, specificava l'ANAC: *"(...) il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo. Quest'ultimo caratterizza lo svolgimento della gran parte delle attività delle pubbliche amministrazioni, fermo restando che non tutta l'attività di una pubblica amministrazione come pure di enti di diritto privato cui si applica la normativa di prevenzione della corruzione è riconducibile a procedimenti amministrativi. Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio. In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili: la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi. Considerato il rilievo dei procedimenti nello svolgimento di funzioni amministrative, è necessario che tutte le amministrazioni ed enti, qualora non lo abbiano già fatto, completino già in occasione del PTPC 2016 la mappatura dei procedimenti. Si ricorda che la ricognizione dei procedimenti e l'individuazione dei loro principali profili organizzativi oltre ad essere stata esplicitamente prevista già dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, è oggetto di specifici obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 (art. 35). La mappatura conduce, come previsto nel PNA, alla definizione di un elenco dei processi (o dei macro-processi). È poi necessario effettuare una loro descrizione e rappresentazione il cui livello di dettaglio tiene conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività. Come minimo è necessaria l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Altri elementi per la descrizione del processo sono: l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato - le fasi; i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi. In ogni caso, per la mappatura, è quanto mai importante il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Può essere utile prevedere, specie in caso di complessità organizzative, la costituzione di*

un gruppo di lavoro dedicato e interviste puntuali agli addetti ai processi per conoscerne gli elementi peculiari e i principali flussi.”.

Orbene, il sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione con la Relazione triennale di riferimento ha già inserito la propria attività “*anticorruzione*” nel contesto reale, nell’ambiente socioeconomico di riferimento, tenendo conto del periodo storico, delle componenti sociali radicate nel territorio, dell’evoluzione che il medesimo territorio ha subito negli anni, delle trasformazioni ambientali, dell’evoluzione (o involuzione) politico-sociale della popolazione, nonché dell’innovazione tecnologica e legislativa che ha caratterizzato in modo sensibile l’attività.

A fronte di tutto quanto sopra, il sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione, procede, per l’anno corrente a redigere la relazione di cui all’art.1 c.14 della legge n.190/2012 e successive modificazioni ed integrazioni.

1. GESTIONE RISCHI

Il sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione ha proseguito nella verifica del contesto sociale dando impulso ai Responsabili affinché procedessero ad una verifica “*sul campo*”, al fine di accertare la necessità o meno di implementare la mappatura dei rischi o dei procedimenti amministrativi, al fine di definire l’elenco dei “*macro-processi*” sui quali esercitare “*la valutazione del rischio*”.

Al riguardo, si deve evidenziare, con grande soddisfazione, che la verifica di cui sopra ha confermato l’adeguatezza della mappatura e della metodologia approntate con il P.T.P.C. adottato e di riferimento per la presente relazione.

Infatti, la verifica effettuata, con il coinvolgimento dei Responsabili di settore e del Comitato di Supporto, ha ribadito positivamente l’idoneità della mappatura dei rischi a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall’Ente.

Il sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione ritiene opportuno ricordare che anche tale metodologia di verifica “*sul campo*” è conforme alla *ratio* della normativa di riferimento.

Infatti, la normativa di riferimento: da un lato non vieta di individuare anche “*empiricamente*” le situazioni di rischio; dall’altro non vieta l’intervento correttivo per neutralizzarle, anche senza ricorrere ad impianti teorici particolarmente sofisticati.

Quanto sopra in ragione della differenza tra Enti dal punto di vista della dimensione demografica, delle capacità finanziarie ed organizzative, della collocazione geografica, dell’orientamento politico, dello sviluppo economico e culturale, del contesto sociale e di ogni altro fattore “esterno” che lo caratterizza, che determina che possa esistere una sensibile differenza di percezione, valutazione e trattamento del rischio fra “*grandi*”, “*medie*” e “*piccole*” realtà.

Sul punto, si richiamano i contenuti della deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016, avente ad oggetto: “*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*” nella quale l’Autorità, in relazione alla prosecuzione nell’analisi dei Piani Comunali anticorruzione, afferma: “*L’analisi di un ristretto campione di PTPC adottati nel 2016 mette in luce che, nonostante alcuni*

significativi progressi, le difficoltà delle amministrazioni permangono e che le stesse non sembrano legate alla specifica complessità delle attività di prevenzione della corruzione da compiere, ma ad una più generale difficoltà nella autoanalisi organizzativa, nella conoscenza sistematica dei processi svolti e dei procedimenti amministrativi di propria competenza, nella programmazione unitaria di tutti questi processi di riorganizzazione”.

2. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione è stato gestito attraverso i corsi organizzati dal sottoscritto, dal responsabile Ufficio legale e dal responsabile del Personale per il personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa o, comunque, utilizzato in attività “*sensibil*”.

Nell’ambito degli interventi formativi, sono stati perseguiti i seguenti obiettivi:

- a) formazione sui temi dell’etica e della legalità. In particolare, relativamente al contenuto dei Codici di comportamento e al Codice disciplinare sulla base dell’esame di casi concreti;
- b) formazione riguardo ai profili di responsabilità, sia sul piano della prevenzione della corruzione, che su quella della promozione della trasparenza.

Il personale coinvolto e da coinvolgere, anche per il futuro, nei percorsi formativi è stato individuato dal sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel P.T.P.C.

Per l’anno a venire si ritiene di coinvolgere anche i dipendenti che, seppur non investiti di posizione organizzativa, gestiscono o partecipano a procedimenti soggetti ad eventuale rischio.

3. CODICE DI COMPORTAMENTO

Non risultano pervenute denunce di violazione al codice di comportamento nel corso dell’anno.

Il sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione ritiene, comunque, opportuno segnalare che nel corso di una inchiesta per accertare eventuali fatti disciplinarmente rilevanti è emerso una ipotesi di richiesta di danaro per l’assunzione di un dipendente.

Il sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione ha provveduto ad interessare l’Organo di supporto, il quale ha concluso per la mancanza di interesse privato da parte dei soggetti coinvolti nell’assunzione del dipendente.

Anzi è stata rilevata la correttezza della procedura di assunzione che ha visto coinvolto il dipendente in questione.

Si rileva, infine, che non sono stati formulati pareri sulla richiesta di applicazione del codice di comportamento.

4. ALTRE INIZIATIVE

4.1 Rotazione del Personale

Con riferimento a quanto già riportato nella Relazione 2017, occorre specificare che nel corso del 2018, non si è dato corso alla rotazione del personale apicale per l’assenza in pianta organica di personale specializzato in materia, pena la interruzione dell’attività aziendale.

Comunque, il continuo monitoraggio consente al sottoscritto Responsabile della prevenzione della corruzione di affermare che la mancata rotazione non rileva al fine di tutelare l'azienda dal fenomeno corruttivo.

4.2 Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Il decreto legislativo n. 39/2013 recante "*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*" ha disciplinato: a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza; b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa; c) ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento alle suddette ipotesi ed alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico etc.), si precisa che essendo l'eco center una società partecipata ai sensi del Testo unico partecipate la predetta normativa non trova applicazione.

In ogni caso nei confronti dei componenti del consiglio di amministrazione, ha verificato l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità/incompatibilità a mezzo della richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 e pubblicata prontamente nella sezione Amministrazione trasparente, del proprio sito.

Sempre con riferimento alla natura di società partecipata non è stata data attuazione alle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter del decreto legislativo n. 165/2001, e dunque al fine di verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Conseguentemente, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti non è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

4.3 Forme di tutela offerte ai whistleblower

Sono state formalizzate misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

Si è provveduto, nell'ambito della formazione, a fornire le necessarie delucidazioni ai dipendenti in merito all'iter amministrativo da seguire per effettuare la segnalazione e delle forme di tutela e anonimato ad essi riconosciuti anche attraverso la possibilità di ricorrere in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento

giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e il risarcimento del danno conseguente alla discriminazione.

Non sono tuttavia fino ad oggi pervenute, (ma neppure se ne è percepita l'intenzione da parte di chicchessia), segnalazioni di illecito.

4.4 Rispetto dei termini dei procedimenti

Tutti dipendenti sono a conoscenza della necessità di rispettare scrupolosamente i termini dei procedimenti, così come indicati nel PTPC.

Non sono pervenute segnalazioni né sono state rilevate particolari anomalie in proposito.

4.5 Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici

Il monitoraggio dei rapporti con i soggetti che hanno stipulato contratti, con riferimento all'acquisizione di lavori, servizi e forniture, avviene nell'ambito dei controlli periodici effettuati dal responsabile anticorruzione, tramite l'Organo di supporto e, comunque, con il controllo dell'Ufficio legale.

Dai controlli non sono state rilevate anomalie nel rispetto delle procedure aziendali.

4.6 Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.

In considerazione delle piccole dimensioni aziendali e della sua semplice organizzazione, il monitoraggio relativo all'andamento del Piano anticorruzione viene attuato attraverso il controllo preventivo di regolarità amministrativa, tecnica e contabile degli atti e dei contratti, nonché attraverso il rapporto diretto e la stretta collaborazione fra i Responsabili di settore ed il Responsabile anticorruzione ed i controlli periodici effettuati dall'Organo di Supporto.

In esito a quanto sopra, il Responsabile ha provveduto dunque, con la presente relazione, ad adempiere agli obblighi di cui all'articolo 1 c.14 della legge n. 190 del 2012. La presente relazione verrà trasmessa al Consiglio di amministrazione.

Come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, il presente documento sarà pubblicato sul sito istituzionale di questa Amministrazione.

4.7 Sanzioni

Nel corso dell'anno 2018 non sono state irrogate sanzioni, non essendosi presentato alcun caso da sanzionare.

**Il Responsabile della
prevenzione della corruzione**

Ing. Marco Palmitano

