



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

AGGIORNAMENTO TRIENNALE 2023 - 2025

Approvato dall'Amministratore Unico
di ADRIATICA RISORSE S.p.A.
in data 28 Febbraio 2023

INDICE DEI CONTENUTI

PREMESSA	
1. QUADRO NORMATIVO	
<i>Ambito soggettivo di applicazione</i>	
<i>Sanzioni</i>	
2. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DI ADRIATICA RISORSE S.P.A.....	
<i>Governance e struttura organizzativa</i>	
<i>Finalità</i>	
<i>Destinatari</i>	
<i>Aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione</i>	
<i>Rapporti con il Modello organizzativo ex Dlgs. 231/2001</i>	
<i>Pubblicazione del Piano</i>	
3. RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	
4. INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI.....	
<i>Fattispecie rilevanti ai fini della legge anticorruzione</i>	
<i>Fattispecie rilevanti in ADRIATICA RISORSE S.p.A.</i>	
<i>Attività a rischio</i>	
<i>Analisi del contesto</i>	
5. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	
6. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	
7. LE MISURE GENERALI: ELEMENTI ESSENZIALI.....	
8. MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO.....	
9. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA IN ADRIATICA RISORSE S.P.A.....	
10. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	
11. FLUSSI INFORMATIVI.....	
12. SANZIONI DISCIPLINARI	
Principi generali sulla Trasparenza	
Open data e riutilizzo dei dati	
Durata degli obblighi di pubblicazione	
Motori di ricerca.....	
Trasparenza e privacy	
Accesso civico	

PREMESSA

ADRIATICA RISORSE S.P.A., in quanto società controllata al 100% dalla Città di Pescara (in house providing), ha predisposto l'aggiornamento annuale del PTPC previsto quale adempimento obbligatorio dall'art. 1, comma 8, della L. 190/2012, da effettuarsi alla scadenza del 31 gennaio di "ogni anno". Giusto comunicato del Presidente Anac del 17 gennaio 2023, pubblicato il 24 gennaio 2023, viene stabilito che il termine ultimo per la presentazione del [Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025](#), **slitta al 31 marzo 2023**. Tale termine vale per tutti gli enti che sono soggetti ad adottare misure di prevenzione, anche quelli non obbligati all'adozione del Piano.

Quanto sopra, al fine di consentire ai responsabili della Prevenzione di svolgere le attività necessarie per predisporlo.

A tal riguardo l'ANAC, con Comunicato del Presidente del 13 luglio 2015 ha ulteriormente chiarito che l'organo di indirizzo di ogni Ente deve adottare, previa predisposizione da parte del RPC "il P.T.P.C"., prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Nello specifico il PTPC è adottato dall'organo di indirizzo politico della società – Amministratore Unico - su proposta del RPCT.

Il presente Piano è predisposto alla luce della normativa vigente, degli iniziali processi organizzativi e procedurali introdotti nella Società dalla fase di costituzione avvenuta nel corso del 2019, nonché alla luce di quanto evidenziato dall'Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2023 (delibera n. 7 del 17 gennaio 2023).

Si precisa, inoltre, che ADRIATICA RISORSE SPA ha adottato, con approvazione nel corso del 2020, il Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001, che unitamente al presente documento, fornisce un sistema coordinato di prevenzione della corruzione (come richiesto anche dalle citate Linee Guida).

1. QUADRO NORMATIVO

La Legge 190/2012 e il DLgs. 33/2013 disciplinano un complesso sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nell'ambito del quale è previsto che gli enti pubblici provvedano a nominare al loro interno un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e adottino, su proposta dello stesso responsabile, delle specifiche misure di prevenzione della corruzione.

Il Piano assume quindi un valore programmatico, dovendo necessariamente prevedere obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

In materia di trasparenza, il combinato disposto tra la L. 190/2012 e il DLgs. 33/2013, come modificato dal DLgs. 97/2016, richiede l'adempimento di una serie di obblighi di pubblicazione relativi ai dati indicati dalle normative citate.

Ambito soggettivo di applicazione

L'articolo 2-bis del DLgs. 33/2013 stabilisce che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni sia applicabile, in quanto compatibile, anche:

- Agli enti pubblici economici e agli ordini professionali.
- Alle società in controllo pubblico (art. 2 co. 1 lett. m) del DLgs. 175/2016).

- Alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Il comma 3 del medesimo articolo 2-bis distingue ulteriormente tra:

- Società in partecipazione pubblica.
- Associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

La linea di confine tra enti "in controllo pubblico" (art. 2-bis co.2 DLgs. 33/2013) e gli altri enti (art. 2-bis co.3 DLgs. 33/2013) non ha carattere meramente formale bensì conforma, in modo differenziato, l'applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle Pubbliche Amministrazioni all'interno delle due diverse tipologie di soggetti.

Le prime sono a tutti gli effetti assimilate alle amministrazioni per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e la trasparenza; le seconde, invece, hanno delle attenuazioni rispetto all'applicazione integrale della disciplina di cui alla L. 190/2012 e del DLgs. 33/2013.

La disposizione citata impone, comunque, un vaglio di compatibilità delle disposizioni in relazione alla tipologia degli enti, tenendo conto i tratti distintivi che ne caratterizzano la struttura. Tale compatibilità va valutata in relazione alle diverse categorie di enti e alla tipologia delle attività svolte. In particolare si dovrà distinguere i casi di attività sicuramente di pubblico interesse e i casi in cui le attività della società siano esercitate in concorrenza con altri operatori economici. Occorre, infine, avere riguardo al regime normativo già applicabile alle diverse tipologie di enti in base ad altre fonti normative, allo scopo di evitare la duplicazione degli adempimenti e di garantire un coordinamento con gli obblighi di prevenzione.

Sanzioni

Nel caso in cui venga omessa l'adozione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza o dei Codici di comportamento (Codice etico), è prevista l'applicabilità di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000,00.

In materia di trasparenza, la mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati relativi alla compagine societaria (artt. 14 e 22 del DLgs. 33/2013) può dar luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

Inoltre, con l'orientamento n. 24 del 23 settembre 2015, l'ANAC ha formulato indicazioni in merito all'applicazione della sanzione consistente nel divieto per le pubbliche amministrazioni di erogare

somme a qualsiasi titolo in favore di enti pubblici vigilati, enti di diritto privato in controllo pubblico e società partecipate, nei casi di omessa o incompleta pubblicazione dei dati.

Il procedimento sanzionatorio per l'irrogazione delle sanzioni per il mancato adempimento della disciplina anticorruzione e trasparenza è disciplinato da apposito "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio", emanato dall' ANAC in data 16 novembre 2016.

2. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI ADRIATICA RISORSE S.p.A.

Governance e struttura organizzativa

Il sistema di governo della ADRIATICA RISORSE si basa sull'esistenza di

- Assemblea sociale (Socio Unico)
- Amministratore Unico
- Direttore Generale
- Collegio sindacale
- Organismo di Vigilanza
- Revisore Legale

I principi di funzionamento di tali strutture sono regolamentate dalle prescrizioni contenute nello Statuto.

L'elaborazione e l'aggiornamento del PTCPT presuppone, comunque, il diretto coinvolgimento dell'Amministratore Unico, della Direzione generale e dei responsabili di Staff e di Line in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione.

Finalità

Il presente Piano rappresenta il documento fondamentale sia per l'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza, sia per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione che la ADRIATICA RISORSE persegue: rappresenta il c.d. "perno procedurale e/o funzionale del sistema".

Infine, è il risultato di una attenta analisi dell'organizzazione della Società, delle regole ovvero della prassi di funzionamento in essa presenti.

Destinatari

I destinatari del presente Piano sono i medesimi indicati nella Parte Generale del Modello di organizzazione gestione e controllo "MOD 231", adottato con determina AU del 09/11/2020.

Aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione

Il presente documento può essere aggiornato in qualsiasi momento ovvero al verificarsi (i) di un evento che palesi l'esigenza di integrazione e/o modifica delle procedure esistenti, (ii) di un mutamento strutturale della società o (iii) di una rilevante modifica normativa. L'approvazione viene effettuata dall'Amministratore Unico su proposta del Direttore Generale, mentre le modifiche vengono

proposte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ed approvate sempre dall'Amministratore Unico.

Così, il verificarsi di un episodio di corruzione, di condanna per cattiva gestione delle risorse pubbliche, di una sanzione disciplinare per violazione dei doveri dei funzionari o di una segnalazione al responsabile o all'Autorità, sarà da considerare evento significativo cui dovrà corrispondere una rivalutazione del rischio e dell'adeguatezza delle misure, nella prospettiva di un loro rafforzamento.

Inoltre, l'art. 1 comma 8 della L. 190/2012 prevede che il Piano debba essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, fatto salvo quanto previsto per eventuali rinvii da parte del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ciò con l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia oggi ancora estremamente dinamico.

Difatti, come noto, in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, strumento che per molte amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo. Il Piano dovrà essere approvato in forma semplificata per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

In proposito, si fa osservare che il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) è un documento che definisce la strategia di prevenzione della corruzione nell'ambito della singola amministrazione. Questa strategia nasce da una preliminare analisi dell'organizzazione, delle regole e delle prassi di funzionamento della stessa in vista di una possibile esposizione alla corruzione.

Il PTPC è predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo. Al riguardo, si precisa che ai sensi della normativa di cui alla legge 6 novembre 2012 n. 190, per l'anno 2023 il PTPC illustra quindi una serie di iniziative coerenti tra loro, volte a ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Tra i suoi contenuti il PTPC deve ricomprendere la descrizione del sistema di "gestione del rischio" adottato dalla Società, inteso quale insieme di attività coordinate, idonee a tenere sotto controllo il rischio corruzione.

Rapporti con il Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001

Il contenuto del PTPC

Finalità del PTPC è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. Spetta alla Società di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende:

- l'analisi del contesto (interno ed esterno);
- la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);

- il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

L'analisi del contesto

L'analisi del contesto riguarda sia l'interno che l'esterno;

- all'interno consiste nella mappatura dei processi propri della Società, questa deve essere ripetuta ogni qualvolta vi sia una riorganizzazione;
- passando all'analisi del contesto esterno, si devono evidenziare le caratteristiche ambientali che possono favorire la corruzione, a tal fine si individuano i soggetti che per vari titoli interagiscono con la Società.

L'identificazione del rischio

L'identificazione del rischio e la valutazione del rischio di corruzione è attività centrale per la costruzione di una efficace strategia di prevenzione della corruzione, avendo l'obiettivo di individuare quegli eventi rischiosi che potrebbero verificarsi in relazione ai processi mappati, incidendo sull'attività dell'ente pubblico e sulla sua capacità di perseguire gli obiettivi di interesse pubblico predefiniti.

I rischi di corruzione si annidano in comportamenti quali:

- uso distorto o improprio della discrezionalità;
- alterazione e manipolazione di informazioni e documentazione;
- rivelazione di notizie riservate;
- alterazione dei tempi;
- elusione delle procedure e dei controlli,
- manovrare le procedure e le attività;
- conflitto di interessi.

La valutazione del rischio

Il valore del rischio di un evento di corruzione è calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: $\text{Rischio (E)} = \text{Probabilità (E)} \times \text{Impatto (E)}$:

a) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso;

b) l'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- sulla Società in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Il trattamento del rischio: le azioni da intraprendere

La fase successiva, relativa al trattamento del rischio, è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Occorre, cioè individuare apposite misure di prevenzione della corruzione che, da un lato siano efficaci, dall'altro siano sostenibili da un punto di vista economico ed organizzativo (altrimenti il PTPC sarebbe irrealistico e rimarrebbe inapplicato) e siano, infine, calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai principi di:

- a) neutralizzazione della causa del rischio;
- b) sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- c) adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Per quanto sopra indicato, necessitano misure idonee ad impedire la realizzazione dei fenomeni corruttivi, tramite:

- predisposizione di corsi di formazione per livelli di appartenenza;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (accertamento con adesione/mediazione, sgravi tributari, definizione agevolata, rettifiche impositive in genere, autotutele, contenzioso e in generale dei servizi di governance, bandi di gara);
- verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- pubblicare nel sito web della Società una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo d'indirizzo;
- curare che nella Società siano rispettate le disposizioni del d.lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Riguardo alle predette attività di accertamento, sgravi, scarichi ruoli, autotutele, rettifiche impositive, mediazioni, accertamento con adesione, contenzioso e definizioni agevolate, necessita attuare procedure a campione per ogni trimestre (o semestre) di ogni anno e rendicontare il risultato finale.

Va precisato che Il sistema di controllo della società "Adriatica Risorse" S.p.A. è articolato, come suggerito dalla best practice in materia, in tre livelli:

1° livello (anche detto "controlli di linea), ovvero quello operato direttamente dai Responsabili delle Strutture/Unità aziendali che hanno la responsabilità della gestione dei rischi e dell'attuazione dei presidi di controllo;

2° livello, ovvero quello proprio delle Strutture aziendali preposte al monitoraggio e alla gestione dei rischi tipici;

3° livello, ovvero quello svolto dalla Struttura Internal Audit.

Infine, va assicurata la formazione continua ai dipendenti per le materie di interesse al contrasto della corruzione e trasparenza, oltre a definire previsioni di controlli interni, della qualità, della soddisfazione

dell'utenza, dell'efficienza e della economicità, con interscambiabilità ogni sei mesi tra i dipendenti che svolgono tali attività.

Per quanto concerne le aree a rischio corruzione necessita operare su protocolli operativi a campione, con particolare riferimento alla gestione del contenzioso, degli sgravi d'imposta, annullamenti in autotutela, definizioni agevolate, accertamenti con adesione, applicazioni delle sanzioni e delle dilazioni di pagamento, procedure di affidamento gare e contratti, nel rispetto della gradualità disciplinata dalle norme regolamentari.

Pubblicazione del Piano

Il presente Piano, quando approvato e ogni qualvolta venga modificato, deve essere pubblicato sul sito istituzionale - sezione "Società trasparente/ Altri contenuti - Corruzione" - e ne deve essere data informativa al Socio, ai componenti del Collegio sindacale, all'Organismo di Vigilanza, ai dipendenti e ai collaboratori.

I documenti in argomento e le loro modifiche o aggiornamenti devono rimanere pubblicati sul sito web, unitamente a quelli degli anni precedenti.

3. RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Le società "controllate" dalle pubbliche amministrazioni (ai sensi dell'art. 2 del DLgs. 175/2016) sono tenute a nominare un Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo quanto previsto dall'art. 1 co. 7 della L. 190/2012, a cui spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione.

Disciplina generale

Tale figura è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal DLgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Il ruolo di RPCT è stato affidato temporaneamente al Direttore Generale fino al 31 ottobre 2021. Con successiva Determina dell'A.U. del 27 ottobre 2021, il ruolo è stato, con decorrenza 01 novembre 2021, assegnato al responsabile della Struttura di Staff "Internal Audit e Compliance".

Si precisa, inoltre, che le Linee Guida ANAC, adottate con Determina 1134/2017, escludono che il soggetto che riveste l'incarico di RPCT possa anche far parte dell'Organismo di Vigilanza ex DLgs. 231/2001.

In ogni caso, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del DLgs. 231/2001 e quelle previste dalla L. 190/2012, le funzioni dei Responsabili dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza.

Indipendenza e autonomia

In considerazione dei numerosi compiti direttamente attribuiti al RPCT nei confronti del personale della società, ed eventualmente per quel che concerne le disfunzioni anche nei confronti degli

organi di indirizzo, è indispensabile che tra le misure organizzative da adottarsi da parte degli organi di indirizzo vi siano anche quelle dirette ad assicurare che il RPCT svolga il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni.

Supporto conoscitivo e operativo

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del DLgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone «le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei» a tale Responsabile.

Il RPCT sarà è dotato di una struttura organizzativa anche esterna di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, assicurando poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

Interlocuzione e controllo

Nelle modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura. Emerge più chiaramente che il Responsabile può incidere effettivamente all'interno della società e che potrà altresì individuare nuovi strumenti atti ad ottenere i risultati individuati dalla normativa di riferimento, in ottica di prevenzione.

Compiti

AL RPCT spetta:

- Proporre l'aggiornamento del PPCT;
- Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in settori esposti al rischio di corruzione;
- Verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, proponendo eventualmente le modifiche necessarie;
- Redigere annualmente (entro il 15 dicembre o nel diverso termine indicato dall'ANAC) una relazione sull'attività svolta che offra il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione (gestione dei rischi, formazione in tema di anticorruzione, codice etico, sanzioni ed altre iniziative quali forme di tutela offerte ai *whistleblowers* e rispetto dei termini dei procedimenti) definite dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza da presentare all'Amministratore Unico e da pubblicare sul sito web;
- Garantire la pubblicazione sul sito web di ADRIATICA RISORSE dei dati della Società richiesti dalla normativa vigente in materia di trasparenza;
- Formalizzare i flussi informativi relativi alla prevenzione della corruzione e una linea di *report* nei confronti dell'organo di indirizzo politico;
- Svolgere attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- Controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

Esso adotta altresì misure di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza (periodicamente ed "ad evento") attraverso dei controlli interni e dei test a campione.

Responsabilità

Le modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016 precisano che in caso di rilevate ripetute violazioni del Piano sussiste la responsabilità per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano. I responsabili delle strutture, pertanto, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Resta immutata, in capo al RPCT, la responsabilità disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, prevista all'art. 1, co. 12, della L. 190/2012, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPCT può andare esente dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un Piano con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Referenti

I **Referenti per la prevenzione** sono designati dal Responsabile per l'attuazione del piano anticorruzione e ad essi sono affidati i seguenti compiti:

- Concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllare il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.
- Fornire le informazioni richieste dai Responsabili per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.
- Provvedere al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e informare (periodicamente e/o ad evento) i Responsabili di quanto emerso nel caso di tale monitoraggio.

Responsabile e Referenti in ADRIATICA RISORSE S.p.A.

Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il DPO, attualmente con incarico esterno, costituisce una figura di riferimento anche in materia di trasparenza; si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

I referenti designati dal RPCT in ADRIATICA RISORSE sono individuati nelle figure dei responsabili di Staff e di Line. In particolare si tratta dei seguenti settori:

Responsabile di Staff " Amministrazione Finanza e Controllo"
Responsabile di Staff " Affari Generali Bandi e Contratti"
Responsabile di Staff " Risorse Umane"
Responsabile di Struttura " Coordinatore Operativo"
Responsabile di Staff " Information Technology"
Responsabile di Staff " Pianificazione e Gestione delle Risorse"
Responsabile di Line " Accertamento e Liquidazione"

Responsabile di Line " Procedura Coattiva e Contenzioso"
Responsabile di Line " Front Office e Consulenza"

4. INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI

Fattispecie rilevanti ai fini della legge anticorruzione

La legge 190/2012 fa riferimento ad un concetto ampio di "corruzione", in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la p.a., disciplinati dal Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Fattispecie rilevanti in ADRIATICA RISORSE S.p.A.

A seguito dell'analisi dei rischi effettuata in relazione alla struttura e all'attività di ADRIATICA RISORSE, tra le fattispecie disciplinate nel codice penale, si deve fare particolare riferimento al Modello di Organizzazione e gestione (MOG), disciplinante l'aggiornamento dei reati, a cui si rinvia per gli aggiornamenti del caso.

Attività a rischio

La valutazione dei rischi, effettuata con l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ex Dlgs 231/2001, nonché il lavoro di *assessment* e controllo dei processi, rappresentano il punto di riferimento imprescindibile.

La Società è dotata di piano industriale, di organigramma aziendale e di correlato regolamento interno, a seguito del quale si è provveduto a individuare la corretta distribuzione delle aree di rischio.

Peraltro, durante la mappatura dei rischi, così come emerge da quanto previsto nella parte dedicata alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, si tiene conto di processi sensibili che effettivamente rilevano anche nella prospettiva del reato commesso dall'incaricato di pubblico servizio che opera all'interno dell'organico della Società o comunque da un soggetto interno (apicale o subordinato) che agisce per un interesse privato in conflitto con l'interesse pubblico perseguito dalla Società.

L'analisi del contesto

Attraverso l'analisi del contesto, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno deve contenere l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche

culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli *stakeholders* - possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Pertanto da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

L'analisi del contesto interno riguarda – da una parte – la struttura organizzativa dell'amministrazione e – dall'altra parte – la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

E' necessario che i dati utilizzati per l'analisi del contesto interno siano aggiornati e che nella descrizione della propria organizzazione l'ente fornisca – tra l'altro – dati completi anche per inquadrare correttamente le dimensioni della struttura e della sua organizzazione in termini di posizioni dirigenziali ovvero posizioni organizzative o simili.

La mappatura consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Gli elementi essenziali che devono quindi essere contenuti, nell'analisi del contesto sono i seguenti:

- Analisi del contesto esterno;
- Analisi del contesto interno;
- Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno;
- Mappatura dei processi.

5. La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio).

Esso si articola in tre fasi:

- **l'identificazione del rischio**, con l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo; tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione;
- **l'analisi del rischio**, con il duplice obiettivo, da un lato, di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è quindi necessario:
 - a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi; b) individuare i criteri di valutazione;

- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato;
- **la ponderazione del rischio**, con lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

IL PTPCT e la sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza non devono contenere:

- una sottostima dei rischi;
- una valutazione del rischio meramente quantitativa, non in coerenza con le indicazioni fornite nell'Allegato 1) al PNA 2019;
- un elenco generico e poco contestualizzato degli eventi rischiosi, identico o simile per ogni processo individuato;
- l'assenza dei criteri di valutazione o di indicatori di rischio che consentano una adeguata ponderazione dello stesso.

6. Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio prevede l'individuazione della progettazione, programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo, identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Il trattamento del rischio – per la predisposizione del PTPCT relativa all'anticorruzione – dovrà quindi avvenire mediante:

- a) l'individuazione delle misure generali e specifiche, verificando:
 - 1) la presenza e l'adeguatezza di misure generali e/o di controlli specifici pre-esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti e la capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
 - 2) l'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
 - 3) la gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo;
- b) la programmazione delle misure, sia generali che specifiche, in cui devono essere individuate le fasi (e/o modalità) di attuazione della misura, le tempistiche di attuazione della misura e/o delle sue fasi, le

responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), gli indicatori di monitoraggio.

In sintesi, gli elementi essenziali che devono quindi essere contenuti nella parte relativa al trattamento del rischio sono i seguenti:

- 1) Le misure generali;
- 2) Le misure specifiche.

IL PTPCT o la sezione anticorruzione non devono contenere:

– la semplice menzione delle misure specifiche che si intendono adottare, non accompagnata da una descrizione completa dei relativi tempi di realizzazione, degli indicatori di monitoraggio e dell'ufficio responsabile. In tale prospettiva, è auspicabile che siano programmate meno misure specifiche ma che quelle individuate come idonee a neutralizzare i rischi corruttivi trovino adeguata descrizione nel PTPCT o nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

7. Le misure generali: elementi essenziali

Per il trattamento del rischio si possono applicare misure generali e specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera azienda e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su rischi specifici non neutralizzabili con il ricorso a misure generali. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe importanti ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione.

Le misure generali che l'azienda è tenuta a programmare nel PTPCT e nella sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono illustrate nel PNA 2022.

In quanto misure generali previste da apposite norme di legge, esse vanno programmate anche da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Di seguito un esempio di una possibile modalità di descrizione di tali misure.

In via preliminare, sarebbe opportuno indicare per ogni misura lo stato di attuazione così come risultante dagli esiti dell'ultimo monitoraggio, per poi esporre la programmazione per il successivo triennio di riferimento.

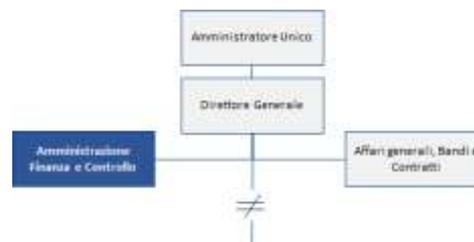
A fronte delle condotte elencate nel presente paragrafo, prima di considerare le aree a rischio all'interno di ADRIATICA RISORSE, vengono di seguito rappresentate le specifiche declaratorie connesse con le relative Funzioni e Responsabilità:

Direttore Generale	
Principali Funzioni e Responsabilità	
<ul style="list-style-type: none">• Coordina e ottimizza tutte le attività operative e progettuali dell'azienda per renderle più efficaci e funzionali agli obiettivi aziendali;• ha la responsabilità gestionale e di conduzione della Società e cura i rapporti con il Comune in relazione al	

contratto di servizio in essere;

- collabora con l'A.U. nella stesura delle linee guida strategiche da proporre all'Ufficio per il Coordinamento delle entrate;
- assicura il raggiungimento degli obiettivi aziendali, compie gli atti di ordinaria amministrazione occorrenti per la gestione sociale, cura l'organizzazione delle risorse umane, in armonia con le attribuzioni delegate dall'Amministratore Unico, con autonomia tecnico-amministrativa di decisione e di direzione;
- coordina l'esecuzione alle delibere dell'Amministratore Unico;
- dirige il personale dell'Azienda e adotta, con esclusione dei dirigenti, i provvedimenti disciplinari e i licenziamenti, nei limiti e con le modalità previsti dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro e secondo l'intesa con l'A.U.;
- cura i rapporti con le organizzazioni sindacali e di categoria, sottoscrivendo gli accordi e i contratti aziendali, d'intesa con l'A.U.;
- determina le promozioni del personale o l'assegnazione dei premi di produzione nell'ambito delle categorie previste contrattualmente ad eccezione del passaggio alle categorie di dirigenti;
- adempie agli obblighi prescritti dalla legge a carico del datore di lavoro in tema di sicurezza, igiene sul lavoro, salute dei lavoratori e tutela dell'ambiente, con facoltà di delegare detti obblighi a Dirigenti o collaboratori interni o esterni qualificati;
- presenta con cadenza annuale un budget da sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico;
- provvede alla gestione della liquidità aziendale sulla base degli indirizzi generali fissati dall'Amministratore Unico.

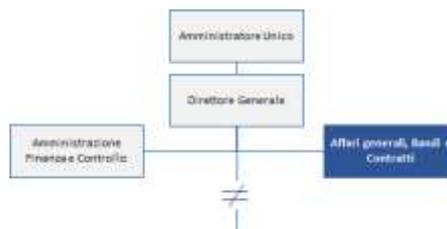
Amministrazione, Finanza e Controllo



Principali Funzioni e Responsabilità

- In generale:
 - fornisce i risultati economico - finanziari dell'Azienda, evidenziando tempestivamente le situazioni rilevanti al fine di predisporre i necessari correttivi;
 - garantisce all'Azienda le necessarie risorse finanziarie alle migliori condizioni di mercato.
- Amministrazione e Finanza
 - predisporre il bilancio d'esercizio, le situazioni infrannuali e l'informativa societaria;
 - aggiorna la contabilità generale ed analitica in linea con lo svolgimento dei fatti gestionali;
 - gestisce e pianifica gli adempimenti fiscali e societari;
 - gestisce i rapporti e le operazioni con gli istituti di credito;
 - gestisce e controlla la situazione di tesoreria e la cassa aziendale;
 - gestisce le operazioni di finanza ordinaria e straordinaria;
 - determina le politiche finanziarie;
 - supporta il Collegio Sindacale e la Società di revisione;
 - supporta la valutazione di fattibilità economico - finanziaria di eventuali progetti speciali;
- Pianificazione e Controllo:
 - cura l'elaborazione della pianificazione economica, patrimoniale e finanziaria;
 - cura l'elaborazione del budget annuale, con analisi periodiche degli scostamenti;
 - cura l'elaborazione del reporting direzionale, con analisi periodiche degli scostamenti budget /consuntivo;
 - esegue valutazioni di redditività;
 - assicura la progettazione, lo sviluppo e la manutenzione degli strumenti di pianificazione e controllo;
 - analizza i fenomeni aziendali definendo ed aggiornando indicatori chiave per il monitoraggio delle performance;
 - assicura l'attività di certificazione del raggiungimento di livello operativo degli obiettivi quantitativi;
 - assicura la definizione e lo sviluppo di adeguati strumenti di analisi per le decisioni di business.

Affari Generali, Acquisti, Bandi e Contratti



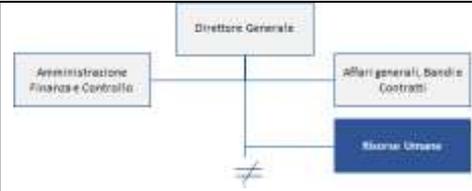
Principali Funzioni e Responsabilità

- **Affari Generali:**
 - Fornisce il supporto al Vertice Aziendale garantendo la gestione degli adempimenti segretariali richiesti dal Vertice, assicurando la realizzazione di un adeguato supporto amministrativo e curando la gestione, l'aggiornamento delle informazioni di livello complessivo aziendale;
 - fornisce, per i temi di competenza, supporto tecnico-amministrativo al Vertice Aziendale assicurando, inoltre, l'analisi e la correttezza delle informazioni da indirizzare verso il management aziendale;
 - supporta il Vertice Aziendale nella gestione di specifiche criticità la cui risoluzione richiede per rilevanza ed impatto, la diretta supervisione dei Vertici Aziendali;
 - assicura la completa e tempestiva raccolta delle informazioni relative alle casistiche gestite operando in stretta integrazione con le altre strutture coinvolte;
 - supporta l'individuazione di possibili ed efficaci soluzioni per le criticità rilevate e sottoposte all'attenzione dei Vertici Aziendali assicurando adeguato monitoraggio e reporting sulle fasi di risoluzione;
 - monitora la risoluzione delle problematiche fino all'accettazione della soluzione
 - supporta l'Organismo di Vigilanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. 231/2001 per gli aspetti di competenza.
- **Acquisti:**
 - assicura l'efficiente ed efficace gestione dei processi di approvvigionamento della Società nel rispetto delle linee guida/procedure interne;
 - presidia, in coerenza con le necessità aziendali di corretto e tempestivo approvvigionamento, l'efficace programmazione dei fabbisogni acquisitivi attraverso l'opportuno coinvolgimento delle strutture aziendali
 - verifica l'efficace coordinamento delle modalità di gestione dei contratti aziendali in ottica di uniformità ed omogeneizzazione delle pratiche interne;
 - assicura, attraverso il coordinamento delle diverse entità aziendali richiedenti, la definizione ed il funzionamento del ciclo di programmazione degli acquisti;
 - assicura il presidio dei fabbisogni necessari al corretto svolgimento delle procedure acquisitive, realizzando ed attuando un adeguato sistema di controllo interno;
 - assicura l'individuazione di politiche acquisitive finalizzate al contenimento dei costi e all'efficacia interna del processo di approvvigionamento.
- **Supporto legale:**
 - assicura, nel rispetto delle previsioni normative, la corretta definizione delle attività realizzate in qualità di "Stazione Appaltante";
 - supporta, in coerenza con "il codice dei contratti", il Responsabile del Procedimento nominato secondo le vigenti previsioni normative in materia acquisitiva ed assicura il supporto tecnico-legale per la redazione dei bandi di gara.
- **Bandi e contratti:**
 - assicura il soddisfacimento dei bisogni della Società in materia di approvvigionamento di beni/servizi sia in termini di tempestività del processo acquisitivo attuato che di ottimizzazione del rapporto qualità/prezzo;
 - gestisce ed assicura il funzionamento di un adeguato modello di monitoraggio e controllo interno dei contratti aziendali, con specifico riferimento alla capienza e scadenza degli stessi;
 - raccoglie tutti i contratti stipulati ed assicura la gestione delle informazioni aziendali necessarie per la valutazione dei livelli di servizio indicati nelle fattispecie contrattuali.
- **Comunicazione:**
 - definisce all'interno del budget assegnato gli obiettivi di comunicazione annuali con i Vertici Aziendali in funzione delle linee strategiche e delle priorità assegnate;
 - supporta il Vertice Aziendale nelle attività volte alla promozione dell'immagine aziendale e nell'efficace definizione delle relazioni esterne;
 - Definisce e propone eventi esterni, ed iniziative di caratterizzazione finalizzate a promuovere l'immagine e l'identità dell'azienda
 - Supporta il Vertice Aziendale nella realizzazione di linee guida per la pianificazione delle strategie di comunicazione con i media;
 - monitora l'efficacia dei diversi canali di comunicazione al fine di ottimizzare gli investimenti ed individua nuovi canali di comunicazione alternativi sia internamente al Gruppo sia

esternamente

- Seleziona e presenta ai Vertici Aziendali le informazioni pubblicate nei media che riguardano l'azienda (rassegna stampa);
- assicura l'adeguatezza e il costante aggiornamento delle informazioni riportate sulla intranet aziendale;
- assicura il supporto a tutte le strutture della società per gestire correttamente i rapporti con i cittadini anche attraverso la definizione dei più corretti canali di comunicazione e il miglioramento continuo del livello dei servizi offerti.

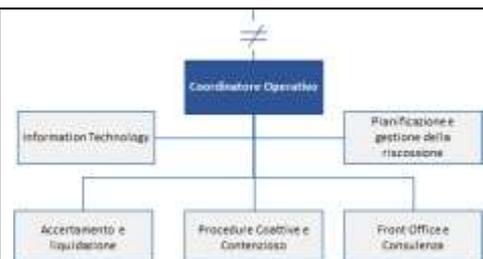
Risorse Umane e Organizzazione



Principali Funzioni e Responsabilità

- Risorse Umane
 - Definisce ed assicura, coordinandosi con il Vertice Aziendale, le strategie e le politiche di gestione delle risorse umane;
 - garantisce uniformità di indirizzo nella valutazione del personale, acquisendo informazioni dalle strutture competenti e valutandole secondo una logica unitaria;
 - gestione del personale:
 - presidia e monitora lo sviluppo delle risorse ed il “performance management” delle stesse assicurando il costante coordinamento tra le diverse funzioni;
 - supporta la definizione delle politiche retributive del personale e fornisce le linee guida per la valutazione delle prestazioni;
 - assicura per l'azienda le attività di ricerca, selezione e sviluppo del personale definendo a riguardo opportune linee guida.
 - assicura la definizione del fabbisogno formativo aziendale in riferimento agli eventuali gap di competenze rilevate all'interno della Società;
 - gestione relazione sindacati:
 - presidia, nel rispetto delle deleghe ricevute, il sistema delle relazioni sindacali attraverso la corretta gestione degli aspetti economici e normativi connessi alla prestazione lavorativa, la costante interazione con i diversi Attori (Organizzazioni Sindacali, etc.) e l'impiego degli opportuni strumenti;
 - assicura l'efficace soluzione del contenzioso del lavoro presidiando lo svolgimento di tutte le attività inerenti le controversie in tale materia;
 - presidia la corretta gestione delle vertenze giudiziali e stragiudiziali in materia giuslavorista, sindacale e fiscale in cui la società è coinvolta.
- Organizzazione:
 - Assicura la coerente evoluzione del modello organizzativo della Società in linea con gli indirizzi strategici ed operativi espressi dal Vertice, attraverso la progettazione e manutenzione della struttura organizzativa aziendale e dei meccanismi di coordinamento;
 - assicura, in coerenza con il modello organizzativo sulla base delle regole di gestione della riscossione stabilite la definizione di processi operativi aziendali e la loro traduzione in regolamentazione interna secondo gli standard definiti dal sistema normativo aziendale;
 - supporta per quanto di competenza l'Organismo di Vigilanza 231;
 - favorisce nella definizione dei processi e delle procedure di competenza, le modalità organizzative atte a prevenire/risolvere particolari criticità operative garantendo, su tali aspetti stretta integrazione e follow-up con le diverse strutture aziendali.

Coordinatore Operativo

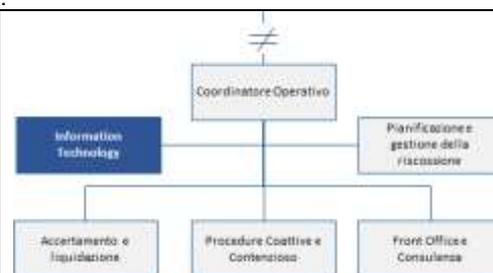


Principali Funzioni e Responsabilità

- Elabora le opportune strategie e regole per la riscossione sia per la riscossione coattiva che per quella volontaria e le propone al Direttore Generale;

- assicura l'efficiente ed efficace trasmissione delle regole della riscossione precedentemente approvate a livello aziendale alla produzione;
- definisce, sulla base delle strategie e regole di produzione, le regole di produzione e i relativi piani operativi;
- supporta il Direttore Generale nella individuazione degli obiettivi della società per gli aspetti di business, mediante analisi costo-beneficio, studi di fattibilità, analisi delle criticità di percorso;
- acquisisce le informazioni sull'andamento della produzione, individua eventuali anomalie e se necessario riporta al Direttore Generale scostamenti significativi rispetto a quelli previsti;
- presidia la definizione della programmazione della produzione nel rispetto della normativa vigente, tenendo conto delle informazioni sull'andamento della società e di eventuali variabili interne (es. consistenza del magazzino, etc.) ed esterne (es. cambio della normativa, etc.)
- individua i criteri di selezione delle morosità rilevanti (analisi e definizione del portafoglio)
- assicura, quale punto di riferimento per le società, la gestione coordinata delle richieste di supporto per lo svolgimento delle attività di riscossione curandone la possibile normalizzazione e definisce interventi di integrazione e modifica delle scelte operative;
- definisce ed assicura, in raccordo con la struttura preposta alla gestione dei Sistemi ICT, il necessario aggiornamento dei processi di programmazione operativa.

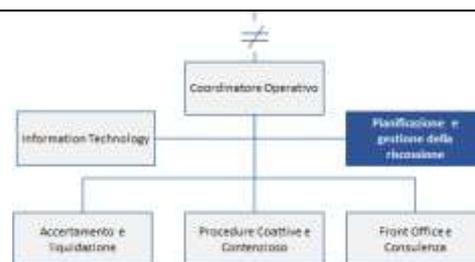
Information Technology



Principali Funzioni e Responsabilità

- Fornisce il necessario supporto tecnico/informatico per l'utilizzo dei software aziendali e la prima assistenza hardware;
- fornisce ogni necessario supporto tecnico per la predisposizione, la redazione e l'invio dei report informatici relativi ai vari servizi offerti dalla Società;
- pianifica le esigenze formulate dalle altre strutture in una ottica di congruenza e sostenibilità;
- governa l'implementazione dei servizi di propria competenza monitorando gli obiettivi temporali, qualitativi, normativi ed economici prefissati e garantendone il necessario "demand planning" per le attività di produzione;
- promuove attività di studio, ricerca, didattica nel campo dell'informatica e delle sue applicazioni.

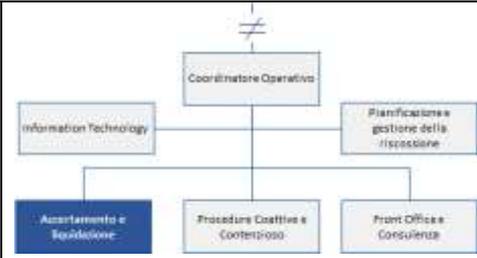
Pianificazione e Gestione della Riscossione



Principali Funzioni e Responsabilità

- propone al Coordinatore Operativo le possibili soluzioni operative finalizzate al più efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- garantisce la definizione di modalità operative efficaci e funzionali al processo produttivo;
- propone e coordina la pianificazione della produzione:
 - presidia la definizione dei piani di programmazione della produzione e le pratiche operative attuate, nel rispetto della normativa vigente e ne verifica l'attuazione anche attraverso attività di monitoraggio e reporting;
 - assicura, a supporto del Coordinatore Operativo, l'efficiente ed efficace pianificazione e normalizzazione delle pratiche di produzione, coordinando e supportando la funzione.
- monitora le spedizioni di tutta la produzione documentale, secondo i tempi definiti dalle convenzioni, garantendo altresì la corretta acquisizione dei flussi di rendicontazione di notifica;
- supporta le altre strutture della società nella rendicontazione dei volumi di lavoro dei partner esterni;
- definisce le regole di cartellazione elaborando opportune azioni di mitigazione in risposta ad eventi esogeni (es. alluvioni, terremoti, ecc.);
- definisce, di concerto con il Coordinatore Operativo, le regole di gestione e le modalità operative standard delle procedure cautelari ed esecutive.

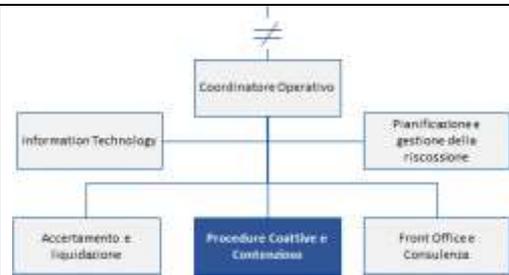
Accertamento e Liquidazione



Principali Funzioni e Responsabilità

- Pianifica, sulla base delle linee strategiche della società, le attività di accertamento debitorie;
- governa il processo di accertamento recependo le indicazioni del Coordinatore Operativo e coinvolgendo i partner esterni per l'incrocio di banche dati utili (es. Anagrafica Tributaria);
- garantisce la corretta produzione degli spool di stampa e ne monitora l'invio ai partner esterni per stampa/imbustamento/spedizione;
- assicura la corretta elaborazione dei flussi di rendicontazione di pagamento, effettuando gli opportuni controlli di quadratura, alternativi allo sportello (banca, poste, carta di credito, F24, ecc.);
- definisce e attua, di concerto con il Coordinatore Operativo, delle azioni mirate a sensibilizzare la normalizzazione delle posizioni debitorie riscontrate.

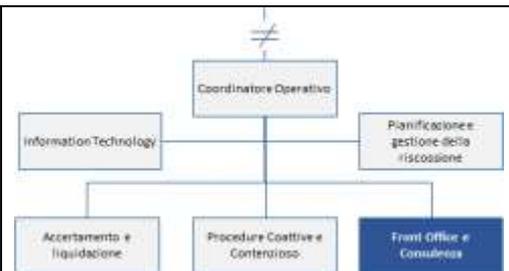
Procedure Coattive e Contenzioso



Principali Funzioni e Responsabilità

- governa il processo di lavorazione dei ruoli (presa in carico, gestione dei provvedimenti modificativi del carico, incrocio dati con Anagrafe Tributaria, ecc.);
- pianifica, sulla base delle linee strategiche della società, le attività di produzione documentale per le posizioni debitorie in lavorazione e ne governa il processo produttivo;
- garantisce la corretta produzione degli spool di stampa e ne monitora l'invio ai partner esterni per stampa/imbustamento/spedizione;
- identifica, in linea con le indicazioni dettate dal Coordinatore Operativo, le procedure da attivare sulle posizioni debitorie effettuando tutte le attività di indagine previste (es. indagini sui rapporti finanziari con intermediari, visure catastali, accessi a CCIAA, Registri Immobiliari, ecc.);
- garantisce, in linea con gli indirizzi aziendali, il corretto presidio dei rapporti con i legali esterni;
- gestisce l'affidamento ai professionisti esterni, individuati da Affari generali, Bandi e Contratti, ne controlla le attività e garantisce, per quanto di competenza, il puntuale e tempestivo adempimento delle relative attività di natura contabile;
- assicura l'adozione di tutti gli strumenti volti a prevenire la presentazione dei ricorsi attraverso l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio del processo di contenzioso coerentemente con gli obiettivi aziendali;
- analizza le controversie giudiziali ed extragiudiziali con i contribuenti, derivanti dall'attività di riscossione, valutando, secondo metodi e criteri definiti a livello aziendale, l'esposizione al rischio aziendale;
- patrocina con i legali interni le tipologie di contenzioso più rilevanti (in funzione degli importi e/o dell'importanza del procedimento);
- garantisce la valutazione dei rischi aziendali e la tempestiva segnalazione delle situazioni di criticità al Coordinatore Operativo al fine di definire le azioni sui servizi e processi utili a correggere/prevenire le problematiche.

Front Office e Consulenza



Principali Funzioni e Responsabilità

- attua le strategie di gestione del contribuente definite dai vertici
- supporta il contribuente nelle fasi di pagamento;
- gestisce le attività di quietanzamento;
- emette provvedimenti di sgravio/sospensione ed eroga i relativi rimborsi;
- recepisce istanze presentate dai contribuenti;
- effettua un'attività di consulenza e supporto di primo livello;
- gestisce le richieste e le prenotazioni per il supporto di secondo livello a carico delle competenti strutture.

Di seguito si riporta una rappresentazione grafica con indicazione delle aree a "rischio reato" ritenute sensibili rispetto alle famiglie di reato considerate rilevanti¹ a seguito delle attività di *risk assessment* condotte:

Ref.	AREA A RISCHIO REATO	TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI												
		PA	RS	RIC	PI	IND	FAL	SSL	AMB	SOGG	TRI	AUT	INF	CO
1	Selezione e assunzione del personale	✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓
2	Payroll e gestione del personale	✓	✓	✓	✓					✓	✓		✓	✓
3	Pianificazione e controllo	✓	✓	✓		✓								✓
4	Contabilità generale, bilancio e altre comunicazioni sociali	✓	✓	✓		✓					✓			✓
5	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza	✓	✓	✓									✓	✓
6	Gestione delle consulenze e delle prestazioni professionali	✓	✓	✓		✓					✓			✓
7	Gestione del contenzioso giudiziale, stragiudiziale, accordi transattivi e relativi rapporti	✓	✓	✓		✓					✓			✓
8	Ciclo passivo - Acquisti di beni, lavori e servizi	✓	✓	✓	✓	✓					✓			✓
9	Gestione dei sistemi informativi e del diritto d'autore	✓		✓							✓	✓	✓	✓
10	Gestione della comunicazione e dei rapporti con i mass media		✓	✓										✓
11	Gestione della finanza e della tesoreria	✓	✓	✓		✓	✓				✓			✓
12	Gestione degli omaggi, ospitalità e delle spese di rappresentanza	✓	✓	✓		✓					✓			✓
13	Gestione degli adempimenti fiscali	✓	✓	✓							✓		✓	✓
14	Gestione delle tematiche ambientali			✓					✓					✓
15	Gestione dei processi operativi connessi alla riscossione dei tributi	✓		✓		✓					✓			✓
16	Gestione della salute e sicurezza sul lavoro							✓						
17	Gestione degli adempimenti societari		✓	✓										✓

8. MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Principi generali

Le misure primarie per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna alla Società, e in particolare nei seguenti atti che ciascun dipendente è tenuto a conoscere e a rispettare:

- Statuto
- Codice etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Sistema di deleghe e procure vigente
- Regolamento interno
- Regolamento per l'affidamento degli appalti di lavori, forniture e servizi di importo inferiore alle soglie comunitarie per l'acquisizione di beni e servizi in economia

- Regolamento per il conferimento di incarichi ad esperti esterni
- Regolamento aziendale sulle misure minime di sicurezza
- Regolamento in materia di disciplina di accesso agli atti della Società;
- Regolamento in materia di disciplina del Whistleblowing;

La L. 190/2012 - essendo stata principalmente ideata nei confronti di enti pubblici - prevede un richiamo al Codice di comportamento dei pubblici dipendenti (art. 54 del DLgs. n. 165/2001, come sostituito dall' art. 1, comma 44, della legge anticorruzione).

Per la natura di ente di diritto privato, questa funzione è svolta in ADRIATICA RISORSE in prevalenza dal Codice Etico adottato dalla Società.

Procedure specifiche di prevenzione della corruzione

a) PROTOCOLLI E PROCEDURE

Oltre ai regolamenti interni, sono formalizzate e/o incrementate tutte quelle prassi aziendali che consentono - nelle singole aree di rischio individuate nel presente PPCT- una specifica forma di prevenzione di qualsivoglia fenomeno corruttivo.

Si fa innanzitutto riferimento ai Protocolli specifici in materia di prevenzione della corruzione da delinearsi in seno al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui il RPCT dovrà valutare la corretta applicazione.

È inoltre mappato un processo di assessment, che riguarda non solo il Modello organizzativo "231", utilizzabile anche per l'attività di Internal Auditing in seno alla Società.

b) ANALISI E VERIFICHE

All'uopo, si rende opportuno promuovere incontri di verifiche, analisi, report finalizzati alle previsioni e rendicontazioni con cadenza trimestrale, rafforzativi di eventuali altre misure che possano concretizzarsi in un sistema efficiente di collaborazione e controllo.

c) SISTEMI DI CONTROLLO

Riguardo ai c.d. sistemi di controllo, il RPCT effettuerà un monitoraggio sulla trasparenza in forma periodica, non solo su base annuale, sugli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazioni OdV (secondo le indicazioni fornite annualmente da ANAC), ma anche quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche e, in particolare alla luce dell'attuale fase storica, sui dati, che riguardano l'uso delle risorse finanziarie connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali. A tal proposito, è importante monitorare i dati sui contratti pubblici, sui pagamenti del personale, sui consulenti e collaboratori, sugli interventi di emergenza:

- Effettuazione di controlli a campione su determinati ambiti attraverso sopralluoghi e/o *audits* e le azioni di coordinamento (anche attraverso incontri) con le altre funzioni aziendali che svolgono attività ispettive o di controllo.
- Indagini interne per l'accertamento di segnalate violazioni del Piano.

Il *feed-back* dell'attività di verifica sarà trasmesso all'organo di indirizzo aziendale, anche ai fini di identificare le necessità di aggiornamento del piano anticorruzione.

d) INCOMPATIBILITA' E INCONFERIBILITA' PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E DIRIGENTE

Particolari adempimenti sono richiesti in riferimento al **conferimento degli incarichi di responsabili di strutture**:

- Verifica della sussistenza di eventuali condizione ostative (inconferibilità o incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013), di situazioni di conflitto di interesse, o di altre cause impeditive;
- Verifica di eventuali precedenti penali.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui al d.p.r. 445/2000.

e) MISURE DI ROTAZIONE

La misura della rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a piu' elevato rischio di corruzione è sicuramente una delle principali misure individuate dal legislatore per la prevenzione della corruzione, a tal punto da essere richiamata ai commi 4,5 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012.

Elemento fondamentale per una corretta applicazione della misura in esame è sicuramente la sua programmazione pluriennale, con l'individuazione:

- dei criteri;
- delle tempistiche;
- delle modalità di attuazione;
- degli uffici da sottoporre a rotazione;
- delle caratteristiche della stessa (ad es. funzionale o territoriale);
- della sua periodicità.

In aggiunta a quanto sopra indicato per una corretta programmazione della rotazione c.d. "ordinaria", è altrettanto importante che la società provveda ad individuare le azioni formative e di accrescimento professionale dei propri dipendenti, tali per cui sia piu' agevole realizzare la rotazione del personale, senza incidere sulla qualità e tempestività dei servizi offerti alla collettività.

La rotazione del personale prevista dalla normativa anticorruzione è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla

formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del personale dipendente.

E pur vero che non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di enti di dimensioni e caratteristiche come quelle di ADRIATICA RISORSE S.p.A.

La Società è comunque tenuta ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

Saranno, pertanto, previste modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Inoltre, perlomeno nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, potrebbero essere promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

In luogo della rotazione, sarà inoltre attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. Infatti, la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre l'amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce.

Nelle aree a rischio le varie fasi procedurali saranno, dunque, affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal responsabile della struttura, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Con riferimento alla rotazione "straordinaria", appare utile richiamare la deliberazione ANAC n. 345 del 22 aprile 2020, con la quale l'Autorità ha inteso individuare i soggetti tenuti all'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'Ufficio nel quale si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare.

Negli "Orientamenti" l'ANAC ribadisce l'opportunità di introdurre nei codici di comportamento integrativo l'obbligo per i dipendenti di comunicare alla Società l'avvio nei propri confronti di procedimenti penali.

f) SELEZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI DI CARRIERA

La Società adotta le misure necessarie a garantire che la selezione del personale avvenga in conformità alle norme di legge e alle procedure interne.

9. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA IN ADRIATICA RISORSE S.p.A.

La disciplina della trasparenza - di cui alla L. 190/2012 e al d.lgs. 33/2013 - è parte essenziale dell'attività di prevenzione della corruzione.

La trasparenza deve essere assicurata sia sull'attività sia sull'organizzazione.

Nel Piano vanno specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative e degli obblighi in materia di trasparenza.

Principi generali sulla Trasparenza

In quanto ente di diritto privato in controllo pubblico, ADRIATICA RISORSE spa è sottoposta alle regole sulla trasparenza di cui alla L. 190/2012 e al DLgs. 33/2013.

In particolare la Società è tenuta:

- Alla **pubblicazione** dei dati previsti dalla normativa sopracitata.
- Alla realizzazione della **sezione "Società trasparente"** nel proprio sito internet.
- Al **controllo e monitoraggio costante** dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
- All'organizzazione di un sistema che fornisca **risposte tempestive** ai cittadini, sia con riguardo ai dati non pubblicati sul sito (c.d. **accesso civico**), sia in relazione ad ulteriori richieste (c.d. **accesso civico generalizzato**).

Il Piano sistematizza le seguenti attività, alla cui realizzazione concorrono, oltre al RPCT, tutti gli uffici della società e i relativi responsabili:

- Iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
- Definizione di misure, modi e iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione.
- Definizione di misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'art. 43, comma 3, DLgs. 33/2013.
- Definizione di specifiche misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Società trasparente

Per la predisposizione delle misure volte ad una corretta attuazione della trasparenza all'interno della Società, il RPCT coinvolgerà tutti i Referenti /Responsabili.

L'obiettivo è quello di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Società trasparente".

La Società, per il tramite del RPCT, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio di *tempestività* ossia in tempo utile a consentire ai portatori di interesse di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge.

Dati e informazioni oggetto di pubblicazione

La ADRIATICA RISORSE S.p.A. ha costituito sul proprio sito web una apposita Sezione, denominata "Società trasparente", in cui pubblicare i dati e le informazioni ai sensi del DLgs. 33/2013.

Per l'organizzazione dei diversi "link" si fa riferimento alla tabella predisposta dall' ANAC in allegato alla delibera n. 1134/2017, seppur compatibilmente alla struttura organizzativa e alle attività svolte dalla ADRIATICA RISORSE.

L'ANAC precisa 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.

Attestazione obblighi di trasparenza

L'art. 14 co. 4 lett. g) del DLgs. 150/2009 e l'art. 1 co. 8-bis della L. 190/2012 prevedono un'attestazione del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione da effettuarsi ad opera degli Organismi interni di valutazione (OIV).

A tale riguardo, va precisato che in conformità alle più recenti linee guida (determina n. 1134/2017), sulla base di valutazioni di tipo organizzativo risulta appropriato affidare all'Organismo di Vigilanza (OdV), regolarmente nominato in un collegio costituito da 3 Componenti, i cui riferimenti sono indicati chiaramente nel sito web all'interno della sezione Società Trasparente", quale organo reputato più idoneo alle relative funzioni di controllo.

Organismo di Vigilanza: Ruolo e caratteristiche ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza rappresenta uno degli elementi imprescindibili ai fini dell'**esimente da responsabilità da reato** per la Società, ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Come indicato nel Decreto stesso, infatti, non è sufficiente predisporre (ed attuare) un Modello di organizzazione, gestione e controllo efficace a prevenire i reati, bensì è necessario che sia nominato un Organismo di Vigilanza (spesso indicato con l'acronimo OdV), che ha il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello**, nonché deve curare l'aggiornamento del modello stesso. Il Decreto prevede che l'Organismo di Vigilanza debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ma nulla specifica in merito ad altri aspetti quali, ad esempio, la composizione dell'organismo.

Composizione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è **nominato dall'organo amministrativo della Società**, che effettuerà la scelta dei componenti tenendo conto dei seguenti aspetti:

- **autonomia e indipendenza:** l'OdV deve poter svolgere le attività inerenti il suo incarico senza che vi siano interferenze da parte della Società, e, d'altra parte, è importante che i componenti dell'OdV non si trovino in situazioni di conflitto di interessi rispetto a ruoli ed incarichi nella Società (in particolare per quanto riguarda processi decisionali);
- **competenza:** per quanto la normativa non definisca in modo esplicito requisiti in termini di competenza per i membri dell'organismo di vigilanza, si può ben intuire (e la giurisprudenza lo ribadisce) che, ai fini di un'efficace attività di vigilanza, è importante il possesso di competenze nell'ambito di attività ispettive, oltre che sulla normativa di riferimento; ecco che allora, al momento della scelta della composizione dell'organismo di vigilanza, potrebbe essere opportuno considerare anche l'esito della mappatura dei reati e, quindi, le aree risultate potenzialmente più significative (ad esempio salute e sicurezza sul lavoro, rapporti con la pubblica amministrazione, eccetera), in modo da orientare la scelta verso figure in possesso di competenze in tali aree.

Come opera l'OdV

In aggiunta a quanto sopra, non va dimenticato che il D.Lgs. 231/01 indica in modo esplicito che, ai fini dell'esimente, non deve esservi stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV. Ciò lascia intendere che l'Organismo di vigilanza dovrà operare con **continuità d'azione**, per garantire una

vigilanza effettiva, e non meramente formale. E un contributo alla continuità d'azione viene anche dal fatto che il D.Lgs. 231/01 stabilisce che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere obblighi di **informazione verso l'OdV**.

Molto si dibatte e si è dibattuto su aspetti quali il numero di componenti dell'Organismo di vigilanza, nonché sul fatto che debbano o possano essere figure esclusivamente interne all'Ente, in parte interne ed in parte esterne o esclusivamente esterne. Va precisato che il Decreto legislativo 231/2001 nulla stabilisce in tal senso, lasciando all'organo amministrativo dell'Ente libertà di effettuare le scelte ritenute più opportune. Le uniche indicazioni che troviamo nel Decreto attengono le Società di piccole dimensioni, in cui i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente, nonché le società di capitali, in cui il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'OdV.

La nomina dell'Organismo di vigilanza è, pertanto, uno dei passaggi obbligatori, congiuntamente agli altri elementi previsti dal D.Lgs. n. 231/01, per esimere l'Ente da responsabilità, ed è un atto sotto la responsabilità dell'organo amministrativo dell'Ente, che provvederà alla definizione e formalizzazione dell'incarico.

Compiti del RPCT

La prevenzione dei fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interesse.

Si configura conflitto di interesse laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale della Società per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto previsto dal legislatore.

Si tratta di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la Società, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Occorre tener presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività.

La disciplina in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo altresì per la prevenzione della corruzione. A riguardo, il legislatore è intervenuto mediante disposizioni sia all'interno del Codice di comportamento per i dipendenti pubblici, sia della legge sul procedimento amministrativo, in cui sono previsti l'obbligo per il responsabile del procedimento di comunicazione della situazione in conflitto di astensione.

Il RPCT, per quanto concerne la gestione del conflitto di interessi, ha il compito di verificare l'attuazione delle misure programmate nel PTPCT e di valutare l'adeguatezza.

In particolare:

- Il RPCT è tenuto a prevedere misure di verifica, anche a campione, che le dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati all'atto dell'assegnazione all'ufficio e nella singola procedura di gara siano state correttamente acquisite dagli uffici competenti della stazione appaltante. Nello svolgimento di tali verifiche il RPCT può rivolgersi eventualmente al RUP per chiedere informazioni per chiedere informazioni.

Il RPCT interviene in caso di segnalazioni di eventuale conflitto di interesse anche nelle procedure di gara. In tale ipotesi lo stesso effettua una valutazione di quanto rappresentato nella segnalazione, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto. Qualora ricorra tale evenienza, sarà cura dello stesso RPCT rivolgersi al RUP, o altri organi interni o esterni preposti ai necessari controlli, in una logica di valorizzazione e ottimizzazione del sistema di controlli già esistenti nella Società. Il RPCT potrebbe essere interpellato allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitti di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.

Contratti pubblici

La disciplina normativa che prevede obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza ad avviso dell'Autorità va senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

La trasparenza è, infatti, indeclinabile principio posto a presidio di garanzia, ex ante, di una effettiva competizione per l'accesso alla gara ed, ex post, di un'efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario.

La garanzia di elevati livelli di trasparenza dei contratti pubblici è dunque obiettivo di ogni amministrazione, anche qualora questa operi in deroga al regime ordinario.

Trasparenza in materia di contratti pubblici

La Trasparenza dei contratti pubblici trova fondamento giuridico nel Codice dei contratti pubblici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Pertanto, il legislatore ha voluto imprimere alla trasparenza dei contratti pubblici dati, atti informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" che afferiscano ad ogni tipologia di appalto, di servizi, forniture, lavori e opere, concorsi pubblici di progettazione, concorsi di idee e concessioni – ad ogni fase- dalla programmazione fino all'esecuzione del contratto.

In quest'ottica, e in attuazione della previsione dell'art. 58 del Codice, che impone di svolgere le procedure di gara con servizi anche telematici, ANAC ha adottato il bando – tipo n. 1/2021, recante il disciplinare di gara per procedure, svolte totalmente mediante strumenti informatici, per l'acquisto di servizi e forniture di importo pari o superiore alla soglia di rilevanza comunitaria.

Trasparenza e privacy

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati sensibili. Pertanto, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti contenuti nel d.lgs. 33/2013, i soggetti chiamati a darvi attuazione non possono comunque rendere intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

L'aggiornamento 2018 del Piano Nazionale Anticorruzione dedica un paragrafo ai rapporti tra la trasparenza di cui al DLgs. 33/2013 e l'attuazione del Regolamento Ue 679/2016 (GDPR), nonché ai rapporti tra Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e il Responsabile per la protezione dei dati (DPO), la cui nomina è obbligatoria in tutti gli enti pubblici e in molti enti controllati dalla P.A.

L'ANAC precisa che l'art. 2-ter del DLgs. 196/2003, introdotto dal nuovo DLgs. 101/2018, in continuità con il previgente art. 19 del Codice Privacy, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Occorre, pertanto, che le pubbliche amministrazioni e gli altri enti, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel DLgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione; e che tale pubblicazione avvenga, comunque, nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento Ue 679/2016. Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Resta fermo che per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il DPO costituisce una figura di riferimento anche in materia di trasparenza: si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

Accesso civico

La disciplina relativa all'accesso civico prevede tale istituto allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico; per questi motivi prevede che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di

interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del d.lgs. 33/2013 stesso.

Per garantire l'accesso civico, la Società mette a disposizione il seguente indirizzo mail pubblicato sull'apposita sezione del proprio sito internet ["trasparenza@adriaticarisorse.it"](mailto:trasparenza@adriaticarisorse.it).

L'art. 5 come riformato dal d.lgs. 97/2016 prevede che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.

Per quanto riguarda i limiti all'accesso civico, il legislatore al sopracitato art. 5-bis prevede che, fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, l'amministrazione cui è indirizzata la richiesta di accesso, se individua soggetti controinteressati (ai sensi dell'articolo 5-bis, comma 2) è tenuta a darne comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o PEC, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso.

Inoltre l'accesso civico può essere rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti a:

- La sicurezza pubblica e l'ordine pubblico.
- La sicurezza nazionale.
- La difesa e le questioni militari.
- Le relazioni internazionali.
- La politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato.
- La conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento.
- Il regolare svolgimento di attività ispettive.

L'accesso è altresì rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

- La protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia.
- La libertà e la segretezza della corrispondenza.
- Gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

L'accesso è escluso altresì nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge.

La normativa prevede comunque che, se i suddetti limiti riguardano soltanto alcuni dati o alcune parti del documento richiesto, deve essere consentito l'accesso agli altri dati o alle altre parti.

La richiesta di accesso civico deve identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione.

L'esercizio del diritto non è sottoposto ad alcuna limitazione dal punto di vista soggettivo del richiedente.

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con una comunicazione espressa al richiedente e agli eventuali controinteressati nel termine di trenta giorni dalla presentazione della richiesta.

Per la regolare attuazione dell'accesso civico dovrà essere predisposta una specifica Disposizione interna.

Si segnala sul punto, la Sentenza del Consiglio di Stato, sez. VI del 13 agosto 2019, n. 5702, che ha precisato che, in base all'art. 1 del D.Lgs. n. 33 del 2013, l'accesso civico ha pur sempre la sua ratio esclusiva nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni d'istituto e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nonché nella promozione della partecipazione al libero dibattito pubblico, onde esso non è utilizzabile in modo disfunzionale rispetto alla predetta finalità ed essere trasformato in una causa di intralcio al buon funzionamento della P.A. e va usato secondo buona fede, sicché la valutazione del suo uso va svolta caso per caso e con prudente apprezzamento, al fine di garantire, secondo un delicato ma giusto bilanciamento che non obliteri l'applicazione di tal istituto, che non se ne faccia un uso malizioso e, per quel che concerne nella specie, non si crei una sorta di effetto "boomerang" sulla P.A. destinataria.

10. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione ha da sempre rappresentato una delle principali misure di prevenzione indicate dal PNA e suoi Aggiornamenti. Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, la ADRIATICA RISORSE assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato e somministrato, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Spesso nei Piani è stata riscontrata un'impostazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione basata prevalentemente sull'analisi della regolazione e delle disposizioni normative rilevanti in materia. Ai fini di una migliore strategia di prevenzione, tale approccio necessita di essere arricchito sia con un ruolo più attivo delle persone in formazione, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità del proprio Ente. Ciò consentirebbe di fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure preventive.

E' opportuno strutturare la formazione su due livelli, uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno specifico, indirizzato al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Sarà compito del RPCT pianificare tale attività formativa: contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale allocato in aree/servizi esposti a maggiore rischio di corruzione.

In particolare, in sede di aggiornamenti e ogniqualvolta si rendesse necessario, detti interventi formativi saranno finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza di quanto previsto dal PPCT.

All'uopo, occorre svolgere un adeguato programma di formazione della governance, nei confronti dei dipendenti e dello stesso RPCT in relazione alla materia in oggetto.

Sotto questo profilo, l'attività formativa potrà essere svolta di intesa con RPCT e Organismo di Vigilanza. I relatori potranno essere gli stessi componenti dell'Organismo di Vigilanza, il RPCT e professionisti o docenti esterni. La formazione, adeguatamente documentata con firme di presenza, avverrà con incontri collettivi e per singole aree di attività.

Oggetto della formazione saranno le seguenti materie:

- L'esistenza, la struttura e le finalità del Piano di prevenzione della corruzione.
- Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
- I reati contro la pubblica amministrazione (elemento oggettivo, dolo e colpa, cause di giustificazione, sanzioni).
- Le disposizioni, i regolamenti le misure attuate e le procedure esistenti per la prevenzione della corruzione.
- Le interazioni tra la disciplina della prevenzione della corruzione (L. n. 190/12) e la disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti (d.lgs. n. 231/2001).
- Le norme e le misure attuate in materia di trasparenza.
- Le modalità e i doveri di segnalazione degli illeciti e la disciplina di tutela del dipendente che segnala illeciti di cui è a conoscenza.

11. FLUSSI INFORMATIVI

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, per quanto di sua competenza, si estendono gli stessi ed autonomi poteri di iniziativa e controllo previsti nel Modello di Organizzazione e Gestione per l'Organismo di Vigilanza.

Il RPCT può partecipare alle sedute dell'Organismo di Vigilanza e svolgere i controlli e le attività di sua competenza di concerto con l'Organismo di Vigilanza, ferme restando le sue esclusive responsabilità discendenti dalla Legge 190/2012.

Pertanto gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza si estendono a favore del RPCT. L'Organismo di Vigilanza, il RPCT e il Collegio Sindacale devono tra loro coordinarsi, trasmettendosi reciprocamente verbali, documenti e informazioni acquisite, nonché svolgere verifiche congiuntamente.

Stante la comunanza di competenze e mansioni attribuite, gli strumenti di operatività dell'Organismo di Vigilanza - di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - potrebbero essere mutuati dal RPCT nello svolgimento della propria attività, e in particolare:

- La casella di posta elettronica dedicata: RPCT@adriaticarisorse.it, esclusivamente consultabile dal responsabile e dai soggetti da questo espressamente delegati (informazioni periodiche o di carattere eccezionale, segnalazioni di deroghe, violazioni o meri sospetti di violazione del Piano e/o del Codice etico).
- Le modalità di verbalizzazione dell'attività e la conseguente archiviazione (la tracciabilità dei controlli rappresenta un punto cruciale ai fini della dimostrazione da parte del RPCT di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso).

Per quanto riguarda le eventuali comunicazioni ricevute in formato cartaceo indirizzate al RPCT o all'OdV, si evidenzia il necessario rispetto delle regole di riservatezza della corrispondenza, con conseguente divieto di apertura delle buste chiuse e la consegna tempestiva ai legittimi destinatari.

Ciascun soggetto destinatario delle misure previste dal presente Piano potrà effettuare segnalazioni, in buona fede e nell'interesse dell'integrità della ADRIATICA RISORSE. Non saranno accettate

segnalazioni anonime, ma sarà garantita la riservatezza e l'anonimato del segnalante - nei limiti consentiti dalla legge - al fine di evitare ogni conseguenza potenzialmente discriminatoria nei suoi confronti. Si precisa che il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2017 contenente 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 (tutela del "whistleblowing"), a cui la ADRIATICA RISORSE si conforma integralmente. A riguardo è stato, come sopra precisato, adottato apposito Regolamento disciplinante la materia in questione al fine di tutelare chi segnala gli illeciti.

Si sottolinea la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia "in buona fede": la segnalazione è effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione; l'istituto, quindi, non deve essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella realizzazione delle attività di pubblico interesse svolte dalla Società.

Particolare attenzione deve essere posta dai vertici dell'amministrazione e dal RPCT affinché non si radichino, in conseguenza dell'attività svolta dal RPCT, comportamenti discriminatori.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT gli interessati possono inviare le stesse direttamente All'ANAC.

Resta ferma la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 331 c.p.p. e 361e 362 c.p.

Saranno, inoltre, previste sanzioni disciplinari sia per coloro che violino gli obblighi di riservatezza, sia per coloro che effettuino segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

12. Sanzioni disciplinari

Per il sistema disciplinare relativo alle eventuali violazioni di quanto previsto nel presente Piano di prevenzione della corruzione, si richiama interamente quanto previsto nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della ADRIATICA RISORSE S.p.A.

Principi generali sulla trasparenza

Le Pa devono pubblicare solo dati esatti, aggiornati e contestualizzati.

Prima di mettere on line sui propri siti informazioni, atti e documenti amministrativi contenenti dati personali, le amministrazioni devono verificare che esista una norma di legge o di regolamento che ne preveda l'obbligo.

Le Pa devono pubblicare on line solo dati la cui pubblicazione risulti realmente necessaria. E' sempre vietata la pubblicazione di dati sulla salute e sulla vita sessuale. I dati sensibili (etnia, religione, appartenenze politiche etc.) possono essere diffusi solo laddove indispensabili al perseguimento delle finalità di rilevante interesse pubblico.

Occorre adottare misure per impedire la indicizzazione dei dati sensibili da parte dei motori di ricerca e il loro riutilizzo.

Qualora le Pa intendano pubblicare dati personali ulteriori rispetto a quelli individuati nel decreto legislativo n.33, devono procedere prima all'anonimizzazione di questi dati, evitando soluzioni che consentano l'identificazione, anche indiretta o a posteriori, dell'interessato.

Open data e riutilizzo dei dati

I dati pubblicati on line non sono liberamente utilizzabili da chiunque per qualunque finalità.

L'obbligo previsto dalla normativa in materia di trasparenza on line della Pa di pubblicare dati in "formato aperto", non comporta che tali dati siano anche "dati aperti", cioè liberamente utilizzabili da chiunque per qualunque scopo. Il riutilizzo dei dati personali non deve pregiudicare, anche sulla scorta della direttiva europea in materia, il diritto alla privacy.

Le Pa dovranno quindi inserire nella sezione denominata "Amministrazione trasparente" sui propri siti web un alert con cui si informa il pubblico che i dati personali sono riutilizzabili in termini compatibili con gli scopi per i quali sono raccolti e nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali.

I dati sensibili e giudiziari non possono essere riutilizzati.

Durata degli obblighi di pubblicazione

Il periodo di mantenimento on line dei dati è stato generalmente fissato in 5 anni dal decreto legislativo n.33. Sono previste però alcune deroghe, come nell'ipotesi in cui gli atti producano i loro effetti oltre questa scadenza. In ogni caso, quando sono stati raggiunti gli scopi per i quali essi sono stati resi pubblici e gli atti hanno prodotto i loro effetti, i dati personali devono essere oscurati anche prima del termine dei 5 anni.

Motori di ricerca

L'obbligo di indicizzare i dati nei motori di ricerca generalisti (es. Google) durante il periodo di pubblicazione obbligatoria è limitato ai soli dati tassativamente individuati dalle norme in materia di trasparenza. Vanno dunque esclusi gli altri dati che si ha l'obbligo di pubblicare per altre finalità di pubblicità (es. pubblicità legale sull'albo pretorio, pubblicazioni matrimoniali etc).

Non possono essere indicizzati (e quindi reperibili attraverso i motori di ricerca) i dati sensibili e giudiziari.

Trasparenza e Privacy

Solo dati aggiornati e indispensabili. Vietato diffondere informazioni sulla salute. Sì agli "open data", ma senza pregiudicare i diritti delle persone. Garanzie per i più deboli

Sui siti on line della Pa solo dati esatti, aggiornati e indispensabili. Vietato diffondere informazioni sulla salute. Sì agli "open data", ma senza pregiudicare i diritti delle persone. Garanzie per i più deboli.

Allo scopo di contemperare le esigenze di pubblicità e trasparenza con i diritti e le libertà fondamentali nonché la dignità delle persone, il Garante privacy ha individuato un quadro organico e unitario di cautele e misure che le Pa devono adottare quando diffondono sui loro siti web dati personali dei cittadini.

Le Linee guida [doc. web n. 3134436], emanate alla luce del recente decreto legislativo n.33/2013, riguardano sia la pubblicazione di dati e documenti che le Pa devono mettere on line per finalità di trasparenza, sia di quelli finalizzati a garantire altri obblighi di pubblicità degli atti amministrativi (es. pubblicazioni matrimoniali, deliberazioni sull'albo pretorio on line, avviso di deposito delle cartelle esattoriali etc.). Su tali Linee guida (in corso di pubblicazione sulla G.U.) il Garante ha sentito il Dipartimento della funzione pubblica, l'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e l'Agenzia digitale. Ecco in sintesi le principali misure indicate per la trasparenza on line.

Accesso civico

Per quanto riguarda l'accesso civico e generalizzato, si rinvia agli appositi Regolamenti approvati con determina dell' A.U. di Adriatica Risorse S.p.A.

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza Dott. Antonio Mastroluca
Determina Amministratore Unico del 28 febbraio 2023