
RELAZIONE ESPLICATIVA

Anno di Riferimento PPCT 2022-24

Relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e adeguamento al mod. 231/01.
A cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e della pubblicità atti.

RPCT
Avv. Angela Pesce



1

INDICE

A. SEZIONE ANAGRAFICA SOCIETA'	pag. 3
B. SEZIONE ANAGRAFICA RPCT	pag. 3
C. RIFERIMENTI NORMATIVI	pag. 3
D. PREMESSA	pag. 4
E. SCENARIO SOCIETARIO E STATODI ATTUAZIONE DEL PIANO.....	pag. 4
F. ORGANISMO DI VALUTAZIONE.....	pag. 5
G. RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI.....	pag. 5
H. SCHEMA MISURE GENERALI.....	pag. 5
H.1. Codice di Comportamento	
H.2 Whistleblowing	
H.3 Rotazione del personale	
H.4 Inconferibilità	
H.5 Incompatibilità	
I. SINTESI MISURE: OBBLIGHI TRASPARENZA	pag. 8
J. SISTEMA INFORMATICO E DIGITALIZZAZIONE	pag. 9
K. IL RESPONSABILE DELLA TUTELA DEI DATI	pag. 9
L. MISURE GENERALI PREVENZIONE CORRUZIONE	pag. 10
M. SINTESI MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE CORRUZIONE	pag. 10
N. MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO	pag. 11
N.1 Monitoraggio Procedimenti Penali	
N.2 Monitoraggio Procedimenti Disciplinari	
N 3. Monitoraggio Gestione del Rischio	pag. 11
O. CONFERIMENTO INCARICHI	pag. 12
P. SINTESI IDENTIFICAZIONE RISCHIO CORRUTTIVO IN ALCUNI PROCESSI AZIENDALI	pag. 12
Q. MISURE SPECIFICHE DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA STANDARD DI COMPORTAMENTO.....	pag. 13
PROGETTI DI FORMAZIONE	
R. MISURE SPECIFICHE DI TRASPARENZA.....	pag. 14
S. MISURE SPECIFICHE DI CONTROLLO	pag. 14
T. MISURE SPECIFICHE DI REGOLAMENTAZIONE	pag. 15
U. MISURE SPECIFICHE DI SEMPLIFICAZIONE	pag. 15
V. MISURE SPECIFICHE RIGUARDANTE IL CONFLITTO DI INTERESSE	pag. 15
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	pag. 16

A. SEZIONE ANAGRAFICA SOCIETÀ

STAZIONE APPALTANTE ISCRITTA ANAGRAFE ANAC

P.IVA: 04709971214

TIPOLOGIA: SOCIETÀ PARTECIPATA DELL'AGENZIA REGIONALE A.R.P.A. CAMPANIA

DENOMINAZIONE: ARPAC MULTISERVIZI S.R.L.

SEDE: VIA NUOVA POGGIOREALE, 11 EDIFICIO 5 C.A.P. 80143 NAPOLI
TEL. 081/09.01.461 FAX.081/09.01.456

CLASSE DIPENDENTI: DA 100 A -500 (248 unità)

DIRIGENTE: ORGANO DI INDIRIZZO AMMINISTRATORE UNICO

FUNZIONARI: N. 5 QUADRI

B. SEZIONE ANAGRAFICA RPCT

NOME: ANGELA

COGNOME: PESCE

QUALIFICA: QUADRO AVVOCATO

POSIZIONE INTERNA: COORDINATORE AREA AFFARI LEGALI

DATA INIZIO INCARICO: MARZO 2017

RINNOVATA NOMINA: DELIBERA N. 21 DEL 20/04/2021 "NOMINA RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PUBBLICATA IL 21/04/2021)

FUNZIONI: RPC – RESPONSABILE TRASPARENZA E PUBBLICAZIONE ATTI

ISCRIZIONE ANAGRAFE ANAC CODICE ATTIVAZIONE PROFILO 12382063

C. RIFERIMENTI NORMATIVI

- **At. 1, co 14, della legge 190/2012.**
- **Determinazione n. 1134 del 08/11/2017** – “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.
- **Delibera n. 131028 dicembre 2016:** “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 mod. D. Lgs. 97/2016”.
- **Art. 44 del D. Lgs. 33/2013,** funzioni analoghe l’O.I.V.: verifica coerenza PTPC agli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e valutazione obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza, monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza adottate
- **Documentazione interna –Mog. 231- PTPCT.**

A. PREMESSA

Si specifica che la presente relazione redatta ai sensi e per gli effetti dell'art 1^{co 14} della L190/12 è atto proprio del RPCT e non richiede approvazione alcuna, né altre forme di intervento degli Organi di Indirizzo dell'amministrazione di appartenenza.

Essa trova *ratio* nella normativa vigente in materia che affida al RPCT di ciascuna società equiparata alla P.A., la stesura del documento che fa riferimento alla programmazione predisposta che quest'anno è relativa al 2022 e deve essere pubblicata nei termini stabiliti con scadenza al 15.12.2022, quest'anno differito al 15.01.2023 in virtù del Comunicato del Presidente dell'Autorità.

Tale documento vuole essere il riepilogo delle attività di prevenzione svolte dalla società in ottemperanza alle programmazioni del PPCT 2022-2024 e corrisponde ad esigenze di chiarezza e completezza essendone rappresentazione sintetica.

La relazione ha un contenuto sostanziale e un valore ricognitivo sugli obblighi di pubblicazione della Trasparenza e di osservazione sulle "Azioni" (Misure) di Prevenzione della Corruzione pianificate che si sono potute realizzare seguendo gli obiettivi pianificati nel PPCT di riferimento (PPCT2021-2022).

In sintesi, essa racchiude il percorso di adeguamento alle programmazioni adottate da un'amministrazione nell'ambito della prevenzione, comprese le attestazioni, ancorché prerogativa degli ODV-IV, ancora in capo alla redattrice in qualità di RPCT, avendo ricevuto delega nella delibera di rinnovo di nomina, con apposito provvedimento dell'AU.

B. SCENARIO SOCIETARIO E STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

Continuano i progressi nell'ambito della legalità della platea aziendale, anche se frutto di impegnativo lavoro per il RPCT, dato l'esiguo staff e l'alternanza di problematiche organizzative che impegnano oltremodo l'Organo di indirizzo dirigenziale della società.

Infatti, dall'analisi del contesto interno risulta, purtroppo, ancora non stabilizzata l'organizzazione e ardua la programmazione del POLA, essendo tra l'altro non molto chiare le direttive governative che dovrebbero indirizzare la scelta di una pianificazione in tal senso nell'ambito delle società private partecipate.

Non sono cambiati tenacia, costanza e soprattutto impegno a perseguire obiettivi di "Trasparenza" e di "Prevenzione" tant'è che miglioramenti si sono ottenuti nella realizzazione di molte Azioni di Prevenzione della Corruzione fissate nel PPCT in osservazione.

Tuttavia, permangono difficoltà a rendere costanti i trasferimenti dei dati per gli obblighi di pubblicazione per cui sono state necessarie numerose note di sollecito e l'impegno come RPCT a semplificare schede di monitoraggio, che spesso rimangono prive di riscontro, laddove l'Ufficio dovrebbe contare sulla collaborazione dei referenti per una "buona pratica" aziendale di osservazione e verifica delle pianificazioni.

Nell'aggiornamento del PTPCT 2022-2024 sono stati predisposti obiettivi concreti nell'ambito della formazione, prima metodologia di prevenzione del rischio di corruzione e approvati tre progetti formativi programmati, due dei quali in corso d'opera.

Si è preferito differire l'inizio dei corsi obbligatori di competenza del RPCT poiché si presentano più articolati, coinvolgendo Dirigente, OdV e tutti i 248 dipendenti ed essendo concepiti in 24 edizioni con due step ad unico contenuto informativo e focus per soggetti a staff del RPCT.

Pertanto, in un'ottica di completezza, in sinergico confronto con Vertice, Odv e Omologa funzione del Socio Arpac si è convenuto, anche all'esito delle difficoltà tecniche manifestate dall'ente di formazione incaricato e alla luce del recente intervento normativo, di differire l'inizio della suddetta Formazione sulla Legalità direttamente all'anno nuovo al fine di consentire alla società "Ennedi" gli adeguamenti del caso, dovendo la formazione necessariamente comprendere indicazioni puntuali ai dipendenti sul Codice di Comportamento, che in virtù del recente D.L. n. 36/2022 (PNRR 2) "Aggiornamento del Codice di Comportamento e sull'Etica Professionale", va aggiornato obbligatoriamente entro il giugno p.v..

D'altra parte, il PPCT di riferimento è stato concepito come un programma consapevole di attività allo scopo di mostrare e rendere note all'esterno le buone pratiche aziendali che negli ultimi tempi si sono consolidate.

Ovviamente, alcune misure di prevenzione devono ancora completarsi per ragioni organizzative, per questo motivo la programmazione è stata fatta in maniera flessibile ed aperta a iniziative che saranno oggetto e fulcro di previsione e sviluppo nell'aggiornamento prossimo venturo e le metodologie pianificate non sono state imbrigliate in tempistiche definite.

Il Modello di organizzazione, gestione controllo ex D. Lgs. 231/01 (MOG 231 AMS), già da tempo adottato spontaneamente, è stato pubblicato unitamente all'aggiornamento del PTPCT e attualizzato con revisioni adeguate e conferenti alla realtà della partecipata, anche in sinergia collaborativa con l'istituto OdV interno.

Esso è stato recepito come misura di "best practice" non solo nel settore della legalità, bensì come motore propulsore di adozione di protocolli di gestione amministrativa che ovviamente servono anche a prevenire efficacemente fenomeni di illeciti nell'ambito del quotidiano: praticamente un antidoto all'illegalità che fa da scudo per l'imputabilità penale della società.

C. ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Durante il periodo di riferimento assidua, fattiva e sinergica è stata la collaborazione con l'Organismo di Valutazione, destinatario di note per conoscenza e di provvedimenti adottati, nonché artefice di riunioni esplicative e informative utili ad espletare i compiti di monitoraggio.

Gli incontri hanno accertato l'applicazione delle programmazioni, la loro efficacia ed effettività anche alla luce dei fatti emersi nel corso delle attività della Società, individuando gli ambiti di miglioramento.

L'OdV, a conoscenza delle criticità relative ai trasferimenti per la Trasparenza, ha sempre sollecitato l'invio dei flussi informativi necessari per il monitoraggio delle attività anche se ancora non investito delle funzioni analoghe di OIV, che si auspica possa avvenire nel prossimo futuro.

D. RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI

Il punto illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure generali e specifiche per l'anno di riferimento del PTPCT nella società a partecipazione pubblica.

Si specifica che la Multiservizi partecipata ARPA Campania esplica attività per il Socio in virtù di Disposizioni di servizio per cui non sono previsti "Patti d'integrità".

Nello specchio che segue la sintesi delle misure attuate e le motivazioni di esclusione di talaltre trascurate che sarà sintetizzato negli schemi seguenti

E. Schema Misure generali	Pianificata	Attuata
Codice di comportamento	Si	Si
Rotazione ordinaria del personale	Non conferente alla realtà organizzativa della società	
Rotazione straordinaria del personale	Non conferente alla realtà organizzativa della società	
Inconferibilità - incompatibilità	Si	Si
Whistleblowing	Si	Si
Formazione	Si	In corso
Trasparenza	Si	Si
Pantouflage	Non conferente alla realtà organizzativa della società	

H.1 Codice di comportamento**Realizzata**

Il Codice di Comportamento AMS è stato adottato nel 2019 ed è stato aggiornato nel 2021 seguendo le scadenze dettate dalla normativa di riferimento e per questo contiene già alcune disposizioni ulteriori rispetto a quelle sancite dal D.P.R. n.62/2013 circa i comportamenti che derivano dal profilo di rischio specifico della società, individuato a seguito dell'attuazione del processo di gestione del rischio.

Il documento pubblicato sul sito è stato adottato con Delibera n. 28 del 04.05.2021 ed è conforme alla normativa vigente (ex D.P.R. n.62/2013), contenendo disposizioni inerenti alle peculiarità aziendali anche nel settore della Trasparenza e dell'Anticorruzione e delinea comportamenti che derivano dal profilo di rischio individuato a seguito della revisione del modello gestionale ex D. Lgs 231/01.

Tutti gli atti di incarico e i contratti, sono stati adeguati alle previsioni del Codice di Comportamento e saranno adottate altre misure che garantiscono l'attuazione dello stesso, tra cui in modo prevalente la formazione, apprezzata come misura di diffusione di cultura di legalità e sensibilizzazione concreta della platea aziendale.

Tra l'altro si è opportunamente previsto uno specifico dovere di collaborazione con il RPCT, la cui violazione è particolarmente grave in ambito disciplinare.

Il D. Legge n. 36/2022 è attuale fonte principale di un doveroso aggiornamento del Codice di comportamento, in base alle disposizioni di cui all'arti. 4 al co1, lett. a) D.lgs. n. 165/2001 che impone l'adeguamento del detto Codice al fine di ricomprenderne ulteriori misure per l'attuazione del PNRR.

Il nuovo documento modifica il D.P.R. n. 62/2013 ed è una sorta di Vademecum generale per chi lavora nelle P.A., tuttavia anche AMS, società partecipata pubblica, in virtù di un confronto sinergico tra A.U aziendale e Odv e su proposta della scrivente, ha optato di ottemperare alla detta normativa integrando nuovamente il proprio documento entro il 30 giugno 2023 per introdurre:

- il divieto di discriminazioni per le condizioni personali;
- i criteri di misurazione della performance ove compatibile con la struttura societaria;
- la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori;
- l'adozione di comportamenti green rispettosi dell'ambiente;
- norme più severe sull'utilizzo dei social-media dei dipendenti.

Poiché esiste un'innegabile, quanto importante stretta connessione tra PTCPT, Codice di Comportamento e Progetto Formativo, come strategia imprescindibile e fondamentale della prevenzione, nella mia funzione di RPCT, ho previsto un opportuno differimento dei corsi sulla legalità non ancora iniziati per ragioni tecniche organizzative indipendentemente dalla volontà della scrivente che li ha progettati e fatti approvare già nel maggio scorso.

Tuttavia, approfittando strategicamente dello slittamento si concluderanno o quasi gli altri due progetti programmati e si potrà integrare quelli differiti sulla legalità con le disposizioni in linea con i lavori della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha approvato di recente il nuovo schema del Codice di comportamento (modifica dettami DPR 36/2022) nonché in adeguamento alle Linee guida A.N.AC. ottemperando al previsto aggiornamento del Codice di Comportamento AMS attualmente alla firma per l'adozione.

In tale logica si spiega l'insistenza del RPCT per inserire nella formazione focus in materia, tesi a potenziare la necessaria partecipazione dei referenti a garanzia di un efficace monitoraggio e soprattutto a tutela dell'azienda contro rischi sanzionatori connessi ai controlli Anac.

H.2 Whistleblowing	Realizzata
<p>Nell'anno di riferimento del PTPCT sono stati adottati gli interventi idonei a garantire l'adozione della misura "Whistleblowing" e determinato l'acquisto della piattaforma.</p> <p>In particolare la società AMS ha adottato un proprio Regolamento per le segnalazioni in virtù di Delibera n. 18 del 17/03/2022 "Istituto Whistleblowing" "Regolamentazione per la tutela del whistleblower/ segnalante per le segnalazione di illeciti " - Regolamento -Procedura- Modulo operativo. (pubblicata il 18/03/2022)</p> <p>In merito al sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti, si riporta il seguente giudizio: il Sistema risulta adeguato alle dimensioni della Società e consente di tutelare in maniera completa l'anonimato del dipendente.</p> <p>Non sono pervenute segnalazioni nel periodo di riferimento.</p>	
H.3 Rotazione del Personale	Non attuabile nello schema organizzativo AMS
<p>Si ribadisce quanto dedotto nelle relazioni precedenti specificando che la misura risulta essere argomento problematico per l'azienda che ha una struttura semplice e non ha in organico competenze tali da consentirne l'adempimento.</p> <p>In confronto con l'A.U. vertice aziendale e OdV e in base all'analisi dei processi attuati nelle Aree a rischio, si è ritenuto opportuno applicare misure alternative assicurando una turnazione delle unità impegnate nei servizi offerti all'Arpac.</p> <p>In ogni caso si auspica un radicale riordino delle commesse di mission e un significativo processo di riorganizzazione amministrativa.</p>	
H.4 Inconferibilità	Realizzata
<p>Il D. Lgs. n. 39/2013 "<i>Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ex art. 1^{co49} e 50L. n. 190/2012</i>" è fonte normativa in materia: due azioni inserite nella politica volta a garantire l'imparzialità soggettiva del funzionario amministrativo che comprende anche la riscrittura dei doveri di comportamento dei dipendenti previsti con l'adozione del Codice di Comportamento che si fonda appunto sull'idea di dare una nuova tipizzazione ai comportamenti corretti e a quelli vietati nella convinzione che lievi conflitti di interesse possono essere superati con il dovere di dichiarazione preventiva e di astensione, specialmente in una società partecipata come la nostra con ragione sociale è privata.</p> <p>Per l'anno di riferimento tale misura attuativa, rientrando nell'alveo delle misure anticorruzione poste in essere dalla società con espliciti richiami nel PTPCT, si ritiene assolto il dovere in quanto inserite come preciso dovere nel Codice di Comportamento adottato e in aggiornamento come le disposizioni della nuova normativa.</p> <p>L'art. 18 D.lgs. n. 39/2013, dispone di disciplinare una procedura per la dichiarazione di nullità e decadenza degli incarichi conferiti in violazione del D. Lgs. n. 39/2013 in quanto il RPCT è soggetto deputato a raccogliere segnalazione di terzi e a conoscere l'esistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, ovvero di una dichiarazione mendace, provvedendo con immediatezza a contestare tali situazioni agli interessati.</p> <p>In quanto RPCT aziendale, ho attuato le verifiche necessarie in tema di inconferibilità e incompatibilità constatando che, nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, sono state rese dal Vertice e dai consulenti esterni dichiarazioni di insussistenza di dette cause.</p>	

H.5 Incompatibilità**Realizzata**

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, sono state richieste e rese dagli interessati le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di incompatibilità.

Nel PTPCT sono esplicitate le direttive ai sensi del D.lgs. 39/2013 per effettuare controlli sui precedenti penali: i controlli vengono fatti, per il personale dipendente, dai responsabili Coordinatori

I dati vengono trasferiti dalla Segreteria generale dal referente nominato.

Nello specifico sono stati effettuati controlli e non sono state accertate violazioni.

F. SINTESI MISURE: OBBLIGHI TRASPARENZA

L'analisi sul punto ha messo in evidenza l'impegno della scrivente a realizzare tutti i provvedimenti pianificati per assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia e a garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi di trasparenza e di accesso civico.

L'osservazione si basa sul monitoraggio effettuato sulle pubblicazioni nell'anno 2021/2022 e da essa si evincono solite criticità organizzativa e la necessità di una maggiore completezza e tempestività dei trasferimenti, atteso che non sono stati aggiornati nelle tempistiche scandite alcuni dati relativi al personale e all'area tecnica.

Di conseguenza l'attenzione è rivolta alla realizzazione di una sorta di informatizzazione del flusso al fine di ottimizzare la sistematicità e la costanza dell'assolvimento dell'obbligo di trasmissione dei dati e il rispetto della tempistica. Saranno utili incontri organizzativi con Vertice e OdV per un resoconto e una pianificazione più adeguata al fine di coinvolgere di più i responsabili dei flussi designati.

L'Area amministrativa al contrario è abbastanza assidua nell'alimentare la pubblicazione dei dati delle sezioni corrispondenti nella sezione "Società Trasparente" sul sito istituzionale.

Nella funzione di R.T. la scrivente, con spirito collaborativo nei confronti dei Responsabili, ha operato con azioni continue di sollecito e di proposizione facendosi promotrice di note illustrative e di rappresentazione dei termini di scadenza al fine di far rispettare gli obblighi.

Bisogna anche considerare che nell'anno di riferimento sono emerse cause di rallentamenti indipendenti dalle volontà personali di ciascuno, legate a problemi di salute che hanno coinvolto alcuni soggetti Responsabili compresa la sottoscritta che specie nell'ultimo periodo ha incontrato difficoltà ulteriori nell'esplicazione delle già gravose funzioni.

Per questo motivo e per una discontinuità organizzativa alcune strategie sono ancora in itinere.

Buona e costante è stata la sinergia con l'OdV attraverso riunioni fattive nell'ambito delle quali si sono scandite le criticità incontrate e proposte soluzioni a riguardo e su questo percorso si intende proseguire.

Nello specifico si è pianificata una strategia di implemento del numero dei soggetti attivi nel trasferimento dei dati da individuare in sinergia con il vertice aziendale p.t. e i membri dell'OdV per affinare l'adempimento relativo ai flussi di Trasparenza e i tempi di pubblicazione sospesa sempre per esigenze prioritarie, legate all'organizzazione aziendale.

Sono stati svolti monitoraggi sulle pubblicazioni dei dati con periodicità trimestrale che seppur non ha evidenziato anomalie resta da migliorare soprattutto nel rispettare le tempistiche.

Il Sito Istituzionale nella sezione "Società Trasparente" è stato aggiornato e migliorato al fine di rendere la consultazione sempre più semplice.

Durante i corsi di formazione già espletati è stata continua la sollecitazione del Rpct ai dipendenti a visitare il sito, anche a mezzo di esempi pratici.

Costante è stata anche la spinta a servirsi del sistema di "Accesso Civico" presente nella sezione apposita, anche se si rileva che non è mai pervenuta alcuna richiesta in tal senso, ragion per cui non è stato istituito un registro degli accessi.

Efficace la strategia di trasparenza e diffusione delle comunicazioni di predisporre mail singole aziendali per tutti i dipendenti, che hanno ricevuto informazioni organizzative e disposizioni in tempo reale.

In generale, dunque, si valuta buono il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza, pur permanendo talune difficoltà di trasmissione.

G. SISTEMA INFORMATICO E DIGITALIZZAZIONE

Nell'ottica di efficienza e sviluppo è stato previsto anche un sistema informatico interno per agevolare la comunicazione tra gli uffici come incentivo al lavoro collaborativo che tuttavia non è funzionale a tutti gli uffici e solo il protocollo ne usufruisce.

La piattaforma ancora da utilizzare a pieno riguarda la diffusione di documenti e fascicoli elettronici con la gestione di tutti i contenuti informativi aziendali e l'intento di archiviazione formale dei dati.

In sostanza ogni funzione dovrebbe essere in possesso di una mail aziendale con funzionalità di ricezione e invio dati per una sorta di rete intranet per la comunicazione interna tra uffici: sono state predisposte le mail aziendali ma l'uso della piattaforma non è ancora in funzione.

Intanto, grazie al Protocollo Informatico assegnato unicamente alla Segreteria Generale, le trasmissioni in ingresso e in uscita sono protocollate, smistate in formato cartaceo, previa visione e disposizione dell'Amministratore Unico.

A partire dal 2022, Arpac Multiservizi si è equiparata al Socio partecipante Arpac prevedendo l'indicatore di visualizzazioni del Sito Istituzionale in modo da osservare l'interesse dei dipendenti e comunque di tutti gli interessati esterni a visionare il sito.

L'indice è elaborato in apposita sezione del sito e riporta le informazioni di rilievo, in particolare il numero di pagine visualizzate, tempo medio di visualizzazione e frequenza di rimbalzo.

In merito all'indice di visualizzazione del sito, secondo Google Analytics, si riporta grafico esplicativo.



Non sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"

I dati sono presenti in Società Trasparente, alla sezione "Altri Contenuti".

Il dato pubblicato si riferisce a tutte le visualizzazioni.

H. IL RESPONSABILE DELLA TUTELA DEI DATI

La **dott.ssa Iosella Loredana Langella**, già Referente della Segreteria Generale, è stata nominata con Delibera n. 13 del 16/03/2021 (Pubb il 16/03/2021) Responsabile della Protezione dei Dati

Il responsabile della tutela dei dati, espletata e completata la formazione specifica, imprescindibile per la funzione, ha redatto l'informativa pubblicata sul sito e il Regolamento Privacy adottato con Delibera n.31 del 25/05/2022 e pubblicato sul sito istituzionale sulla pagina iniziale della Società Trasparente nella pagina denominata Privacy.

Come auspicato dall'Anac, tra le due figure portanti della legalità (RPCT E RPD) praticamente omologhe poiché la struttura normativa che sta alla base di entrambe le cariche è quella che si occupa della prevenzione di un rischio: da un lato, il GDPR, dall'altro, della disciplina anticorruzione, ci deve essere sinergia di programmazione ed alta collaborazione.

Considerazioni RPCT: Non ci sono state segnalazioni nel settore

L. MISURE GENERALI PREVENZIONE CORRUZIONE

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione delle misure generali è sintetizzato nel riquadro riportato dall'aggiornamento al PTPCT che segue.

Nello specifico si evidenzia che per tutte le misure sono state avviate le attività: alcune si sono concluse e realizzate, altre sono attualmente in corso d'opera, solo poche sono in via di adozione nel breve termine.

Si precisa, altresì, che alcune Azioni di prevenzione prescritte nelle linee guida Anac non sono compatibili con la struttura semplice della nostra società partecipata srl, ancorché equiparata, non dotata di figure dirigenziali ma solo di funzioni, peraltro considerate infungibili per capacità tecniche professionali, dei 5 Quadri in organico.

Esiste una difficoltà nell'ottemperare taluni precetti normativi in quanto la complessità gestionale-organizzativa interna sottende una necessaria scelta per scala di valenza tra l'esclusione della norma e un limitato adattamento della norma stessa realtà interna.

Tale disfunzione sicuramente incide sulle programmazioni, nonostante l'impulso a migliorare e regolamentare l'attività nel campo della trasparenza e della tracciabilità dei dati.

Ulteriore, per quanto secondario, elemento di criticità va individuato nella modesta presenza di staff di supporto dell'Ufficio che ha difficoltà congenite ad essere coadiuvato nelle funzioni.

Tuttavia, si è riscontrato l'approccio collaborativo con omologhe figure del socio ARPAC.

M. SINTESI MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE CORRUZIONE

Di seguito si riporta la sintesi del documento di programmazione presente nell'aggiornamento PTPCT 2022/24

LA PROGRAMMAZIONE IN SINTESI

PARTE I: PRIMA STRATEGIA DI PREVENZIONE LA TRASPARENZA

- RIORDINO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
- REGOLARIZZAZIONE FLUSSI TRASPARENZA
- AGGIORNAMENTO SISTEMATICO DEL SITO E DELLA SEZIONE "SOCIETÀ TRASPARENTE"
- TUTELA DEGLI ACCESSI
- DIFFUSIONE DELLE COMUNICAZIONI (MAIL DIPENDENTI)

Link: WWW.ARPACMULTISERVIZI.CIETÀTRASPARENTE

PARTE II: SEZIONE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: OBIETTIVI

- RAZIONALIZZAZIONE PROCESSI ATTIVITÀ
- IMPLEMENTO ANALISI CONTESTO INTERNO
- GESTIONE DEL RISCHIO: STRATEGIE DI INTERVENTO E REGOLAMENTAZIONE
- AZIONI DI PREVENZIONE MIRATE
- REGOLARIZZAZIONE SISTEMI DI MONITORAGGIO
- AGGIORNAMENTO MAPPATURA RISCHI
- ATTUALIZZAZIONE – INTEGRAZIONE – MONITORAGGIO MOG. 231

MISURE GENERALI n.5

- TRASPARENZA
- MONITORAGGIO
- ANTICORRUZIONE
- GESTIONE DEL RISCHIO
- SENSIBILIZZAZIONE ALLA CULTURA LEGALITÀ

MISURE SPECIFICHE n. 5

1. AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE ALLA CULTURA DELLA LEGALITÀ

- DIFFUSIONE PROVVEDIMENTI
- DIGITALIZZAZIONE
- FORMAZIONE

2. AZIONI DI CONTROLLO

- EVENTUALE INTEGRAZIONE CODICE COMPORTAMENTO
- REGOLAMENTO E PROCEDURA WHISTLEBLOWING
- REGOLAMENTO PRIVACY
- PREDISPOSIZIONI SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO: REGOLAMENTO E PROCEDURA
- IMPLEMENTO INFORMATIZZAZIONE MAPPATURA DEI PROCESSI

3. AZIONE DI SEMPLIFICAZIONE

- DIGITALIZZAZIONE E INFOMATIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI
- INFORMATIZZAZIONE

4. AZIONE DI REGOLAMENTAZIONE

- IMPLEMENTO ATTIVITÀ INFORMATIZIONE
- REDAZIONE REGOLAMENTO E PROCEDURA SISTEMA DISCIPLINARE
- ESPLICAZIONE ROTAZIONE IN SENSO LATO: FLESSIBILITÀ UNITÀ FORZA LAVORO

In seguito alle criticità riscontrate nel trasferimento di dati relativi alla mappatura dei processi è stata indicata e realizzata la misura ad hoc, individuando n. 3 risorse esterne rispetto alla sede aziendale come supporto a staff di referenza del Rpct.

5. AZIONE: INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Sarà previsto l'implemento dell'attività formativa per tutti i dipendenti sui temi dell'etica aziendale, legata alle singole attività svolte da ciascuno, con Focus specifici per i Responsabili e i Referenti allo scopo di migliorare la consapevolezza delle proprie competenze ed educare alla coscienza collaborativa.

GESTIONE DEL RISCHIO: ANALISI - INDIVIDUAZIONE - VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Motore pulsante delle politiche di prevenzione della corruzione. Per ogni area dell'azienda saranno meglio definiti i principali processi aziendali, i relativi rischi di corruzione e le misure di prevenzione adottate. In tal senso si cercherà di accrescere il numero e la conoscenza dei Referenti chiamati ad applicare le misure previste e coadiuvare il Rpct che ha la responsabilità di monitorare e verificare lo sviluppo del Piano programmatico.

PROBLEMATICHE: ROTAZIONE

L'Azienda, in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di capacità funzionali e per ragioni di efficienza, ritiene di non poter applicare sistematicamente la rotazione straordinaria e nemmeno la rotazione ordinaria, fermo restando la necessaria di interazione tra gli uffici competenti per lo svolgimento delle attività connesse. Tuttavia, si attua alternativamente la fungibilità delle unità operative nelle attività tecniche e di servizi in modo da ridurre i fattori abilitanti nei settori dove il rischio di corruzione è più probabile. In alcuni uffici si è constatato un ricambio fisiologico di dipendenti per trasferimenti e pensionamenti

SISTEMA PERFORMANCE

La legge-delega n. 154/2009 ed il D. Lgs. n. 150/2009, introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale, sostituendo quello di produttività individuale e collettiva, sopravvissuto nel processo di contrattualizzazione della P.A., per cui le amministrazioni sono obbligate a valutare annualmente la performance organizzativa e individuale con apposito "Sistema di misurazione e valutazione della performance". Nelle aziende private il sistema performance o "gestione degli obiettivi" è considerata come opportunità allo scopo di ottenere la massima partecipazione delle risorse umane al conseguimento dei risultati aziendali. La governance della Multiservizi non prevede servizi diretti a terzi per cui si ritiene prematuro impostare un tale sistema.

N. MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

N.1 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT, sono pervenute due segnalazioni relative alla violazione di altrettanti eventi rilevanti penalmente che hanno coinvolto tre dipendenti:

- Uno riguarda dipendenti AMS inseriti nel progetto Vigilanza Antiroghi, ora Vigilanza Antiroghi Miasmi, a cui è stato notificato provvedimento di rinvio a giudizio, nei cui confronti sono state contestate violazioni penale e di norme juslavoristiche.

L'azienda intervenendo con solerzia si è costituita parte civile nel procedimento ed ha attivato delle procedure idonee alla salvaguardia degli interessi e diritti della società.

Il procedimento giudiziario a carico dei due dipendenti si è concluso con il proscioglimento degli stessi con sentenza di non luogo a procedere perché il fatto non sussiste

È ancora in corso di valutazione l'opportunità di intervenire con provvedimenti disciplinari come deterrente alla commissione di comportamenti illeciti.

- L'altra comunicazione pervenuta a questo Ufficio è relativa a condotte illecite contestate al dipendente inserito nel progetto Regi Lagni che hanno comportato un provvedimento cautelare di arresti domiciliari, a tutt'oggi in esecuzione.

A seguito della notizia del coinvolgimento del dipendente in un'indagine di Polizia Giudiziaria appresa attraverso alcuni organi d'informazione, il vertice aziendale in qualità di datore di lavoro è intervenuto prontamente con:

1. **nota del 15.06.2022** di informativa con sospensione dal servizio e con corresponsione di un assegno familiare pari al 50% della retribuzione spettante
2. **nota del 14 ottobre 2022** di sospensione cautelare del servizio e della retribuzione
3. **lettera di contestazione** addebito ai fini del procedimento disciplinare

Gli interventi sono stati effettuati dopo pareri scritti richiesti allo Studio Marone, nella persona dell'avv. Riccardo Marone di alta professionalità, inserito nella Short List aziendale "Senior", cui di seguito è stato affidato, nelle more di una proceduralizzazione di un regolamento disciplinare, la contestazione dell'addebito al dipendente con avvio del procedimento a suo carico che è in fase di convocazione del dipendente. Non è ancora concluso il procedimento a carico.

Avendone avuto notizia in qualità di RPCT ho ottemperato ai dettami normativi e preventivato interventi metodologici mirati nelle aree interessate di cui attendo relazione dal referente preposto.

NOTE RPCT:

Nell'anno di riferimento del PTPC in esame non è stato ancora concluso il procedimento penale a carico del dipendente dell'amministrazione che ha riguardato il progetto Regi Lagni.

Viceversa, è pervenuta all'Ufficio della scrivente la comunicazione del proscioglimento con sentenza dei due dipendenti assegnati al progetto "Miasmi". Per quanto di dovere vertice e RPCT hanno agito prontamente con interventi immediati per limitare eventuali danni all'immagine dell'Azienda protesa allo sviluppo della legalità e della diminuzione della probabilità di commissione del rischio corruttivo.

N.2 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'Area Tecnica/Operativa è stata interessata da procedimenti disciplinari avviati, nell'anno di riferimento del PTPC in esame, per segnalazioni su violazioni del Codice di Comportamento, nei confronti dei 3 dipendenti, che hanno dato luogo a sanzioni secondo la legge generale.

Per tale motivo si è sollevata l'esigenza di definire al più presto la redazione di un Regolamento disciplinare con relativa procedura per sanzionare i comportamenti illeciti eventualmente posti in essere.

N. 3 MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT non sono pervenute segnalazioni per episodi di "cattiva amministrazione". Si ritiene che la messa in atto del processo di gestione del rischio abbia generato nell'organizzazione i seguenti effetti:

- ✓ consapevolezza del fenomeno corruttivo aumentata in ragione della formazione attuata.
- ✓ coinvolgimento del dirigente con accresciuta consapevolezza delle misure pianificate.
- ✓ sviluppata capacità di identificare il rischio e scoprire casi di corruzione da parte dei Referenti a staff.
- ✓ maggiore attenzione verso la cultura della legalità.

Conclusioni del RPCT

Ritengo che la messa in atto del processo di gestione del rischio aziendale abbia generato dentro l'organizzazione i seguenti effetti:

- ✓ Sviluppo consapevolezza del fenomeno corruttivo, in quanto i responsabili delle misure hanno dimostrato cura nello svolgimento del processo di gestione del rischio.
- ✓ Aumentata capacità di individuare e far emergere situazioni di rischio corruttivo e conseguente pronto intervento con adeguati rimedi è rimasta invariata, atteso che non sono emersi fenomeni corruttivi.
- ✓ Aumentata reputazione dell'azienda in ragione dell'impegno della scrivente RPCT
- ✓ Effetto positivo di diffusione della cultura della legalità per il complesso delle misure attuate.

Le misure di prevenzione della corruzione non sono state elaborate in collaborazione con il Socio Partecipante anche se vi è sinergia e collaborazione

O. CONFERIMENTO INCARICHI

L'attuale normativa in materia di affidamento di incarichi e consulenze legali, con riferimento agli appalti esclusi dall'applicazione del Codice, D. Lgs. n. 50/2016 ex art. 17 co 1, lett. d), è stata delineata in base ai vigenti principi del Codice Civile, alle principali Linee Guida Anac, che qualifica questi incarichi come "appalti".

In particolare, l'ANAC, con Deliberazione n. 1158/2016, ha affermato che: "La richiamata disposizione dell'art. 17^{co 1} lett. d), n. 1, D. Lgs. n. 50/2016 è volta a sottrarre dall'ambito soggettivo del Codice degli appalti taluni servizi legali.

Nelle procedure applicate in tema di affidamento dei servizi legali e consulenze è stata garantita la massima partecipazione dei professionisti alle condizioni di trasparenza con particolare riferimento al rispetto dell'equo compenso del professionista legale ed ai c.d. "minimi tariffari" prima e ai minimi tariffari inderogabili, reintrodotti dall'art. 9, D.L. n. 1/12 -D. Bersani- conv. L. n. 27/12, lasciando all'art. 2233 c.c. l'onere di favorire la libera contrattazione del compenso da dimostrarsi esclusivamente con accordo scritto in base alle tariffe di cui al D.M. 55/2014 che, ex art.1

P. SINTESI IDENTIFICAZIONE RISCHIO CORRUTTIVO IN ALCUNI PROCESSI AZIENDALI

Di seguito alcuni processi aziendali con l'identificazione degli eventuali eventi rischiosi cui si è pianificata relativa metodologia deterrente realizzata con acquisti sempre su piattaforma in seguito ad analisi di mercato accurate e inserimento delle clausole di trasparenza nei contratti e controlli diffusi.

Contratti pubblici - Selezione del contraente

- Elusione obblighi relativi agli acquisti sul mercato elettronico
- Criteri scelta non chiari eccessivamente discrezionali o incoerenti

Incarichi e nomine

- Forme abuso scelta incaricato

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

- Mancata determinazione oggetto entrate
- Omissione in bilancio
- Eccesso di discrezionalità nelle liquidazioni

Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

- Prevaricazione
- Abuso potere

Rilevazioni del Personale

- Accentramento decisione
- Favoritismi

Trasporto Campioni

- Discrezionalità tempi consegna e negligenza nella conservazione campione

Q. MISURE SPECIFICHE DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTO**PROGETTI DI FORMAZIONE**

La formazione in generale, ma soprattutto in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, costituisce un obbligo imprescindibile che riguarda tutto il personale dell'azienda e chi ha rapporti con essa. Prima metodologia di prevenzione, trova *ratio* nella legge e nelle disposizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e Trasparenza (ANAC).

Anche nell'anno di riferimento ho pianificato un programma completo e strutturato con due step per un unico progetto di formazione obbligatoria sui temi dell'Anticorruzione e della Trasparenza che abbraccia tutti i settori della legalità e le relative implicazioni e coinvolge l'intera amministrazione e la platea dei dipendenti, dirigente OdV e Omologa RPCT del Socio.

Per essere rispettosi della logica della rotazione di fornitori, sin dal mese di maggio scorso, si è avviata una ampia procedura di ricerca di mercato sul Mepa al fine di individuare la società che proponeva la migliore offerta secondo il criterio base qualità/ prezzo attraverso la quale si sono interpellate aziende, sia campane che extraterritoriali, leader nel settore di interesse.

È stata individuata la società *Ennedi Service srl* e ad essa è stata affidato incarico di realizzare i corsi su progetto redatto dalla scrivente e trascritto puntualmente nella predisposizione programmatica (PPCT) e in una relazione approvata dall'AU.

Il progetto formativo nell'ambito della legalità, dettagliato ed articolato, fa parte dei tre programmati nel PPCT di riferimento, individuato come prima strategia di prevenzione per il triennio 2023.

Il progetto di mia cura "*Continua il Percorso sulla Legalità*" è stato approvato con *Determina n. 42 del 27/06/2022 "determina a contrarre per l'affidamento diretto del corso di formazione obbligatoria "anticorruzione e trasparenza "per l'anno 2022, per i dipendenti dell'Arpac Multiservizi s.r.l. - smart cig n. zbb36db280. (pubb. il 27/06/2022).* L'inizio dei corsi, che sarebbero dovuti già iniziare, per problemi tecnici manifestati dalla società incaricata non è ancora in esecuzione; in ogni caso si espletterà e concluderà con le modalità definite nel piano di lavoro nel corso del 2023, avendo una validità triennale.

A tal proposito si rileva che i corsi obbligatori programmati di mia competenza, coinvolgendo Dirigente, OdV e tutta la platea dei dipendenti, si presentano più articolati con un numero cospicuo di edizioni e di ore di formazione (24 edizioni per 6 o 4 h di lezione) e concepiti con due step ad unico contenuto informativo, ma con focus per soggetti a staff del RPCT.

Si è ritenuto opportuno differire l'inizio del progetto per ricomprendere in esso indicazioni puntuali sul Codice di Comportamento adottato e che per dettato del recente D. L. n.36/22 (PNRR 2), andava necessariamente aggiornato entro il 31 12 .2022, con termine finale differito al marzo c.a.

La frequentazione obbligatoria per i dipendenti coinvolti nella prima e seconda fase di formazione sarà prospettata e divulgata con brochure illustrative oltre ad affissione in bacheca dell'elenco dei dipendenti interessati alla partecipazione del corso e con avviso telefonico.

Le lezioni stabilite alternativamente in modalità telematica oppure in presenza a seconda delle esigenze saranno svolte in giorni stabiliti durante il normale orario di lavoro.

I destinatari, già edotti con la diffusione di una circolare, saranno informati formalmente dello svolgimento dei corsi in forza di una disposizione di servizio dell'A.U e sulla base di calendarizzazioni rese note di volta in volta.

Il percorso formativo deve essere il medesimo come argomenti per tutti i dipendenti, ma si devono prevedere focus diversi e diverse ore di impegno per ciascun gruppo, ovvero:

- per il RPCT e gli altri 4 Quadri amministrativi coordinatori delle Aree aziendali, Responsabili dei flussi di trasparenza sottoposti agli obblighi di pubblicazione e anche Referenti anticorruzione e i loro staff sono stati previsti focus specifici riguardo agli argomenti di maggior interesse al fine di aumentare la loro consapevolezza nell'ambito e spronarli ad una collaborazione maggiore.
- per la restante platea di dipendenti operativi, a prescindere da nozioni generali, le specificità di argomento saranno concentrate sul Codice di comportamento aggiornato, sul Whistleblowing di recente adozione e sul Sistema sanzionatori disciplinare nelle more dell'adottando Regolamento interno

ALTRI 2 PROGETTI DI FORMAZIONE

Oltre il progetto della scrivente, nell'Area Tecnica Operativa, è stata avviata

- la formazione approvata con Delibera n. 55 del 30/09/2022 "Formazione del personale per l'orientamento alle normative e direttive sulla "Green Economy".

Formazione individuata nel PPCT di analisi anche come strategia per assolvere agli obiettivi di digitalizzazione e informazione tecnica-professionale.

- il progetto di formazione obbligatoria sulla "Sicurezza" adottato su impulso del RSPP e in risposta alla raccomandazione del RPCT, con Determina n. 69 del 28/11/2022 a contrarre per l'affidamento diretto del corso di aggiornamento/formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei lavoratori, per i dipendenti dell'ARPAC Multiservizi S.r.l. - Smart CIG n. Z9A38BBA49.

In ogni caso i 3 progetti pianificati con i corsi di formazione nell'ambito del percorso di legalità sono senza aggravio di spese sul Bilancio societario poiché economicamente attuati tramite il nostro plafond di "Fondimpresa" li approva e patrocina e dunque anticipati da AMS ma totalmente rimborsati.

R. MISURE SPECIFICHE DI TRASPARENZA

Il principio di trasparenza regola tutte le attività di AMS e oggi considerato un fondamentale strumento di prevenzione della corruzione che consente di esercitare un controllo sul corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa, perciò, l'Azioni permea tutti i processi aziendali.

S. MISURE SPECIFICHE DI CONTROLLO

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di controllo, nell'anno di riferimento del PTPCT si evidenzia quanto segue:

Numero di misure programmate: 1

Numero di misure attuate nei tempi previsti: 1

Numero di misure non attuate: 0

Di seguito si fornisce il dettaglio del monitoraggio per ogni singola misura di controllo programmata

➤ AREA DI RISCHIO AREA AFFARI LEGALI Incarichi e nomine

Misure Attuate:

- Applicazione del Codice di comportamento formazione del personale sul codice di comportamento; applicazione del regolamento sull'affidamento di incarichi;
- Pubblicazione sul sito degli incarichi trimestralmente aggiornate affidamenti in una tabella come dato di trasparenza
- Trasparenza, applicazione codice di comportamento, astensione in caso di conflitto d'interesse, formazione del personale, controlli a campione sulle dichiarazioni dei dipendenti.
- Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati
- Monitoraggio Procedimenti Disciplinari

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi a carico di dipendenti

➤ AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI

Misure Attuate Parzialmente:

- Iter di selezione del contraente.
- Verifica adempimenti del codice dei contratti.

La Società opera nel rispetto dei regolamenti per l'affidamento c.d. sottosoglia con procedura di prossima adozione in riferimento anche al Codice Etico e di Comportamento adottato che viene riportato in clausole contrattuali con i fornitori.

➤ AREA DI RISCHIO PERSONALE

Misure Attuate

- Definizione contenziosi pregressi affidati All'area Personale

AREA DI RISCHIO TECNICA OPERATIVA

Misure non del tutto Attuate

- Digitalizzazione trasferimento dati relativi alla gestione delle organizzazioni aziendali
- Non sono stati aggiornati organigramma e funzionigramma.

T. MISURE SPECIFICHE DI REGOLAMENTAZIONE

➤ AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI

Misure non Attuata:

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di regolamentazione, nel periodo analizzato si evidenzia che, l'adozione del nuovo Codice di Comportamento necessariamente implicherà una regolamentazione interna con procedure ad hoc di competenza del RUP- RASA, pianificata ma non ancora adottata.

Prioritarie le procedure nell'ambito degli acquisti e del sistema disciplinare con l'individuazione di uno specifico apparato sanzionatorio.

➤ AREA DI RISCHIO TECNICA OPERATIVA

Misure non ancora Attuata oggetto di prossima pianificazione alla luce degli eventi segnalati:

Proceduralizzazione controlli

U. MISURE SPECIFICHE DI SEMPLIFICAZIONE

➤ AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI

Misure Attuata

Informatizzazione dei processi

➤ AREA DI RISCHIO TECNICA OPERATIVA

Misure non ancora Attuata

Intensificazione dei controlli a campione sulle attività svolte per conto del Socio unico ARPAC

V. MISURE SPECIFICHE RIGUARDANTE IL CONFLITTO DI INTERESSE

Misure Attuata

Pretesa di dichiarazione sottoscritta riguardante il conflitto di interesse e l'impegno ad astenersi dalle decisioni. In ogni caso è previsto che deve essere data immediata comunicazione al RPCT che valuterà le azioni da intraprendere.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Definito attraverso una valutazione sintetica delle misure in esso contenute e monitorato quadrimestralmente, si ritiene soddisfacente lo stato del livello effettivo di attuazione del PTPCT anche se si sono buoni margini di miglioramento.

Si rileva l'idoneità complessiva e l'efficacia delle strategie di prevenzione adottate con particolare riferimento alle misure previste nelle cinque Aree organizzative della società.

La scrivente (RPCT) opera con onestà e trasparenza, assume sempre decisioni nel rispetto delle procedure aziendali e il suo ruolo di impulso e coordinamento rispetto alla messa in atto del processo di gestione del rischio è costante ed idoneo.

Si ritiene che l'esercizio del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto alla messa in atto del processo di gestione del rischio sia stato idoneo e il lavoro svolto rispetto al coordinamento di processi amministrativi consente margini di miglioramento nell'attività legata all'anticorruzione.

Si ritiene che il PPCT flessibile e adeguato alla realtà aziendale è sufficientemente presidiato in modo da permettere correttivi che possano incrementare la possibilità di successo delle Azioni di prevenzione programmate che richiedono impegno a tutti i livelli.

Considerato che il Vertice in uno al RPCT è tenuto a programmare, sulla base del PTPCT adottato, una formazione specifica mirata, ma anche una formazione di tipo generale, prima necessaria strategia di prevenzione, al fine di accrescere la consapevolezza dei dipendenti del rischio corruttivo, si ritiene assolto l'onere e realizzati gli obiettivi prefissati nell'ambito della legalità nel periodo di riferimento.

Le problematiche nei settori aziendali, rilevate dal monitoraggio, sono affrontate in sinergia con il Dirigente A.U ed OdV per la risoluzione delle stesse anche a mezzo di riunioni decisive.

A tal proposito, poiché permangono criticità riguardo la collaborazione dei Referenti anticorruzione/Responsabili dei flussi di supporto al RPCT si sono riscontrati ritardi nella definizione di alcune strategie individuate come deterrente di rischio corruttivo, tuttavia nel complesso generale si è dimostrata adeguata l'attività almeno nelle Aree a più importanti e sottoposto a controllo deciso (Area Amministrativa/Contabile -Area Affari Legali) di prevenzione.

In generale l'azienda opera garantendo trasparenza e tracciabilità, anche se va molto implementata la collaborazione con il RPCT e laddove possibile prevedere un accrescimento del numero dei collaboratori a staff

L'obiettivo futuro mira a forme di collaborazione più incisive per favorire un vistoso calo di probabilità di rischio corruttivo e garantire il successo del contrasto alla corruzione con pieno coinvolgimento di coloro che operano nella società.

LA RELAZIONE EX ART EX ART.1, CO 14, L.190/2012

La Relazione è conforme alle disposizioni normative ed è stata elaborata sulla base della griglia predisposta dall'ANAC (Scheda RPCT 2022), seguendo le relative "Istruzioni per la compilazione".

La Relazione è coerente per i contenuti in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nel piano di riferimento anche in base alle considerazioni espresse dall'O. d. V.

Il presente documento, come di dovere,

sarà pubblicato entro il termine prescritto del 15 gennaio 2023 sul sito web istituzionale, nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "Altri contenuti dell'attività di prevenzione anno 2022".

Napoli il 12.01.2023

**Il Resp. Prevenzione Corruzione e Trasparenza
avv. Angela Pesce**

