



PIANO TRIENNALE DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
TRASPARENZA
2021 – 2023
ADEGUATO AL PNA 2019

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30/03/2021

Sommario

PREMESSA	4
A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE	7
Il PNA 2019	7
B. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCET	8
La finalità	8
Le fasi	8
Il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico amministrativo e stakeholder	9
C. SISTEMA DI GOVERNANCE	11
Sottosezione Organo di indirizzo - CdA	11
Sottosezione RPC - poteri di interlocuzione e controllo C.1:	11
Sottosezione Referenti e Responsabili di Unità Organizzativa C.6 e C.11	12
Sottosezione RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti.....	12
Sottosezione tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale CSBNO:	12
Sottosezione collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:	13
LE RESPONSABILITÀ	14
Del RPC.	14
Degli Apicali e Collaboratori per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte.	14
D. SISTEMA DI MONITORAGGIO	16
E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE.....	18
F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	19
G. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	21
Sottosezione Mappatura dei Processi per aree di rischio "Generali" e "Specifiche"	24
H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	30
Analisi e gestione del rischio.....	30
Individuazione dei fattori abilitanti	31
Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo.....	31
Metodologia per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo	31
Valutazione del rischio	32
Gestione del rischio	32
Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi.....	33
I. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI.....	34
A. Codice di comportamento.....	34
B. Rotazione del personale o misure alternative	36
C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali.....	37
D. Whistleblowing	39
E. Formazione	41

F. Trasparenza.....	42
G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro.....	44
H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	45
I. Patti di integrità.....	46
L. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE.....	48
M. TRASPARENZA	49

Premessa

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della *res publica* ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali.

Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

- ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;
- ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Diventa pertanto inderogabile avviare una forma efficace di prevenzione e contrasto della corruzione, azione cui la Legge intende attendere prevedendo che tutte le Amministrazioni pubbliche definiscano un proprio **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ora PTPCeT)**, che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli

uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio, e predisponga procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Piano di prevenzione della corruzione dell'Azienda Speciale CSBNO viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare della legge 190/2012, della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, dei Piani Nazionali Anticorruzione approvati da ANAC con Delibere 72/2013 (PNA), 12/2015 (PNA 2015), 831/2016 (PNA 2016) e 1208/2017 (PNA 2017).

La presente edizione considera specificatamente gli aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione 2018 valido per il triennio 2019 - 2021, emanato da A.N.A.C. con propria delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 denominata "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione". **Esso costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.**

L'Autorità, con il PNA 2018, ha valutato opportuno dedicare specifiche sezioni ai temi connessi alla gestione dei fondi strutturali, alla gestione dei rifiuti e alle Agenzie fiscali.

Sono fornite indicazioni alle amministrazioni sulle modalità di adozione annuale del PTPCeT; richiamati gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza posti in capo alle società e agli enti di diritto privato;

In particolare sono state fornite indicazioni alle amministrazioni sulle modalità di adozione annuale del PTPCeT; richiamati gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza posti in capo alle società e agli enti di diritto privato; presentata una ricognizione dei poteri e del ruolo che la normativa conferisce al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e i requisiti soggettivi per la sua nomina e la permanenza in carica; chiariti alcuni profili sulla revoca del RPCT e sul riesame da parte dell'Autorità; affrontato il tema dei rapporti fra trasparenza, intesa come obblighi di pubblicazione, e nuova disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679 e il rapporto tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati (RPD); date indicazioni sull'applicazione dell'ipotesi relativa alla c.d. "incompatibilità successiva" (pantouflage) e sull'adozione dei codici di comportamento da parte delle amministrazioni; affrontati alcuni profili relativi all'attuazione della misura della rotazione del personale.

La redazione del presente Piano tiene infine conto dei criteri contenuti nella Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017 *“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”*.

In particolare, si riporta integralmente quanto previsto in ordine agli Enti Pubblici Economici, come l’Azienda Speciale CSBNO, dalla citata determinazione 1134/2017:

3.5. Gli enti pubblici economici

Confermando l'impostazione della determinazione n. 8 del 2015, il d.lgs. n. 97 del 2016 ha incluso gli enti pubblici economici tra i soggetti tenuti ad applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, «in quanto compatibile (nuovo art. 2-bis, co. 2, lettera a), del d.lgs. n. 33 del 2103).

Considerata la natura pubblicistica dell'organizzazione e la sicura prevalenza delle attività di pubblico interesse svolte, anche se in regime di diritto privato, gli enti pubblici economici sono tenuti a:

- 1. adottare un PTPCeT o, in alternativa, ove abbiano già adottato un «modello 231', un documento unitario contenente le misure di prevenzione della corruzione proprie del «modello 231' e le misure integrative previste dal co. 2-bis dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012;*
- 2. nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione che sia anche responsabile della trasparenza;*
- 3. adottare, come sezione del documento unitario di cui al punto 1, le misure organizzative per programmare i flussi di dati ai fini della pubblicazione sul sito web nella apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente";*
- 4. assicurare la pubblicazione dei dati relativi all'organizzazione dell'ente e alla totalità delle attività svolte, tutte da ritenersi di pubblico interesse;*
- 5. assicurare il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti non oggetto di obbligo di pubblicazione, con riferimento all'organizzazione e a tutte le attività svolte.*

A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Attestazione pubblicazione sul sito istituzionale delle precedenti edizioni del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione:

A.2 Link alla pagina web dove è pubblicato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza: http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/lombardia/consorzio_sistema_bibliotecario_nord_ouest_di_paderno_dugnano/222_alt_con_corr/

Il PNA 2019

A seguito di ampia consultazione pubblica, l'Autorità nazionale anticorruzione ha pubblicato il nuovo Piano nazionale anticorruzione (PNA) per il triennio 2019-2021. Con l'intento di agevolare il lavoro delle amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani anticorruzione le indicazioni contenute nel PNA, Anac ha deciso di intraprendere un percorso nuovo: rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori.

L'obiettivo è rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Questa ulteriore iniziativa finalizzata a supportare le amministrazioni è accompagnata anche da novità nella veste grafica, quali la previsione di appositi riquadri per agevolare la lettura e la presenza di collegamenti ipertestuali per facilitare la consultazione dei provvedimenti emanati dall'Autorità nel corso degli anni.

Si rinvia a

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/News/news?id=92c078420a7780425f5fda96b5594eeb> per la verifica delle novità previste.

Il presente Piano di prevenzione specifica con chiarezza che la corruzione che si intende impedire attraverso le misure qui riportate non è soltanto quella di rilevanza "penale" definita dagli artt. 318, 319 e ss. del Codice penale bensì quella "amministrativa", in cui rientrano tutta una serie di comportamenti di **maladministration** che non necessariamente implicano profili delittuosi. Si tratta semmai di principi di regolarità della condotta ai quali devono ispirarsi le organizzazioni pubbliche.

B. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCeT

La finalità

Le Aziende Pubbliche operano a seguito dell'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione e delle successive integrazioni normative per procedere alla stesura ed alla approvazione del Piano. La proposta di Piano è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, con adeguato supporto esterno.

Qualora nell'Azienda Pubblica fosse commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile per la prevenzione sarà chiamato a risponderne personalmente, salvo poter dimostrare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sulla sua applicazione ed osservanza.

Il Piano costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione nella amministrazione pubblica per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Responsabile dell'Anticorruzione.

Il Piano che si propone è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A..

Finora, l'approccio più utilizzato nel combattere la corruzione in Italia è stato di tipo repressivo trascurando invece comportamenti di tipo preventivo; attraverso questo piano si pensa ad invertire questa tendenza per allinearsi anche ai modelli più avanzati d'Europa.

Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, è essenziale recuperare la garanzia del controllo, infatti, la corruzione è agevolata quando il controllo manca del tutto, viene trascurato oppure è insufficiente.

A detti scopi è essenziale, perciò, che si metta a punto un affidabile sistema di controllo Interno, individuando ex ante quali tra le attività svolte dai dipendenti siano particolarmente esposte al pericolo di corruzione, ed essere attenti nell'assunzione dei rimedi previsti dal Piano.

Quest'ultimo sarà interpretato, sempre, come strumento generale di prevenzione e diffusione dell'etica, secondo i principi contemplati nell'art. Art. 97 della Costituzione.

Resta bene inteso che per l'efficacia del Piano occorre la partecipazione di tutti gli attori, pubblici e privati, in primis dei collaboratori che dovranno dare operatività e attuazione al medesimo, in particolare alle indicazioni riportate nelle successive tabelle.

Le fasi

Il CdA approva il Piano entro il **31 gennaio** di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.

Per il 2021, stante l'emergenza epidemiologia in corso, la scadenza di approvazione del presente Piano è posticipata al 31/3/2021

Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Azienda in apposita sottosezione denominata "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Corruzione", sarà inoltre necessario inserire un collegamento tramite link a tale sezione in "Disposizioni Generali\Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".

Il RPC o un suo delegato provvede all'inserimento in Piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dei contenuti del Piano.

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata la relazione recante i risultati dell'attività svolta, a cura del Responsabile, entro il **15 dicembre** di ciascun anno (o altra data stabilita da ANAC), nelle modalità da ANAC (monitoraggio attraverso la Piattaforma)

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'azienda.

Il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico amministrativo e stakeholder

Il CDA

- assicura il proprio coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico-amministrativo in una o più fasi della redazione dello stesso, su sollecitazione del RPC;
- formula gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

B.1 il PTPCT è stato approvato attraverso un coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico-amministrativo nella redazione dello stesso, mediante invio preliminare della bozza di Piano triennale ai membri del CDA.

B.2 L'organo di indirizzo politico-amministrativo (CDA) formula i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

1. verificare l'opportunità di implementare un Modello Organizzativo Gestionale coerente al d.lgs. 231/2001;

2. implementare l'informatizzazione delle procedure amministrative (portale presenze);

3. mantenere la procedura informatica di raccolta segnalazioni e tutela Whistleblowing;

4. revisionare la procedura di rendicontazione incassi dalle sedi distaccate - biblioteche

Obiettivi Strategici in materia di trasparenza

1. mantenere la massima trasparenza nella gestione delle proprie attività;
2. adeguare la sezione AT agli obblighi elencati dalla determinazione ANAC 1134/2017;
3. mantenere l'allineamento agli obblighi di tracciabilità finanziaria alle pubblicazioni in AT;
4. mantenere l'allineamento agli obblighi di pubblicazione sezione Consulenti e collaboratori;

5. promuovere l'accesso civico.

6. migliorare la fruibilità della sezione Amministrazione Trasparente, revisionando la relativa struttura di consultazione.

Gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono monitorati e rendicontati nella Relazione annuale del RPC e in quella degli obiettivi del Direttore, se presenti.

B.3 L'organo di indirizzo politico-amministrativo (CDA) ha analizzato un primo schema di PTPCT e, successivamente, ha approvato il PTPCT.

B.4 L'organo di indirizzo politico-amministrativo esprime pertanto un parere e fornisce i suggerimenti di integrazione/modifica al PTPCT in fase di predisposizione e/o prima dell'approvazione.

B.5 Non sono presenti due organi di indirizzo

B.6 Il Piano è approvato coinvolgendo gli stakeholder esterni (consultazione pubblica), con la seguente B.7 modalità di coinvolgimento: il RPC provvede a stimolare gli attori coinvolti nel processo di redazione del piano, attraverso opportune riunioni (con i PM), richieste di collaborazione (verso i Comuni consorziati, esperienza effettuata nel 2020 per la redazione del Piano 2021 che non ha restituito riscontri utili per la redazione Piano) e coinvolgimento dei pertinenti stakeholder attraverso una procedura aperta di consultazione per l'aggiornamento del Piano stesso.

I PM partecipano attivamente al processo di redazione e monitoraggio del Piano, assicurando la massima collaborazione e attestando l'adeguatezza della valutazione del rischio e delle misure specifiche di mitigazione dello stesso previste.

B.7.2 Tramite form/avviso sul sito web istituzionale (o canali assimilati) in cui è stato pubblicato il PTPCT del triennio precedente.

Il link all'avviso pubblicato sul sito è il seguente:

<https://webopac.csbno.net/azienda-speciale-csbno/notizie/aggiornamento-del-piano-prevenzione-corruzione/>

B.8 Gli esiti della consultazione sono riportati nel PTPCT, in quanto si attesta che sono pervenute n. 0 osservazioni esterne da Comuni o Stakeholder, mentre le osservazioni interne sono state riportate direttamente nella presente edizione del Piano.

C. SISTEMA DI GOVERNANCE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda Speciale CSBNO e i relativi compiti e funzioni sono:

Sottosezione Organo di indirizzo - CdA

1. designa il responsabile dell'Anticorruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
2. adotta il Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e i suoi aggiornamenti;
3. Il PNA 2018 sottolinea l'obbligo, per i soggetti tenuti, di adottare un nuovo completo PTPCeT entro il 31 gennaio di ogni anno;
4. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
5. propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

Sottosezione RPC - poteri di interlocuzione e controllo| C.1:

1. elabora e propone al CdA il PTPCeT;
2. svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
3. elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, l. n. 190 del 2012);
4. svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
5. assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Azienda Speciale CSBNO;
6. segnala al CdA, all'Organismo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
7. riceve e gestisce le richieste di accesso civico semplice e generalizzato di cui agli artt- 5 e 5 bis del d.lgs. 33/2013.

Per l'Azienda Speciale CSBNO è identificato nella figura del Direttore Generale **Gianni Stefanini**. Come da delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, il ruolo del RPCT è quello predisporre adeguati strumenti interni all'Ente per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

In tale quadro, è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Sui poteri istruttori, e relativi limiti, del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva il RPCT può acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Come già indicato dall'Autorità è da escludere, per evitare che vi siano situazioni di coincidenza di ruoli fra controllore e controllato, che il RPCT possa ricoprire anche il ruolo di componente o di presidente dell'Organismo di valutazione (NV).

Nel PNA 2018 sono riportati una tabella riepilogativa delle disposizioni normative che riguardano il RPCT, cui si rimanda integralmente.

C.1 La struttura organizzativa di supporto al RPC è l'Area Amministrativa di CSBNO.

C.5 Dall'analisi della dinamica aziendale, non si rende necessario disporre modifiche organizzative per garantire la posizione di autonomia e indipendenza organizzativa del RPCT.

Sottosezione Referenti e Responsabili di Unità Organizzativa | C.6 e C.11

1. svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
2. partecipano al processo di gestione del rischio;
3. propongono le misure di prevenzione;
4. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
5. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
6. osservano le misure contenute nel PTPCeT (art. 1, comma 14, della l. n.190 del 2012).

I PM/referenti sono pertanto tenuti a collaborare con il RPCT

- 1. nella definizione dell'analisi del contesto esterno;**
- 2. nella mappatura dei processi;**
- 3. nell'identificazione degli eventi rischiosi;**
- 4. nell'analisi delle cause;**
- 5. nella valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi;**
- 6. nella identificazione e progettazione delle misure.**

Sottosezione RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, e ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179, l'Azienda Speciale CSBNO ritiene di attribuire il ruolo di RASA al Direttore Generale, per lo svolgimento delle funzioni previste dalle norme ad oggi vigenti.

Sottosezione tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale CSBNO:

1. partecipano al processo di gestione del rischio;
2. osservano le misure contenute nel PTPCeT. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);

3. segnalano le situazioni di illecito al Direttore;
4. segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento DPR 62/2013).

Sottosezione collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

1. osservano le misure contenute nel PTPCeT;
2. segnalano le situazioni di illecito;
3. sottoscrivono il loro impegno ad osservare il Codice di comportamento e il Codice Etico dell'Azienda Speciale CSBNO;
4. producono le autocertificazioni di assenza cause di inconferibilità e incompatibilità eventualmente necessarie;
5. producono gli elementi necessari ad attestare l'assenza di conflitti di interesse con Azienda Speciale CSBNO.

A tal fine si utilizza il modello 6.1 - Modello conflitto interessi collaboratori e commissari Csbno

Le responsabilità

Del RPC.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare all'art. 1, comma 8, della l. n. 190 e all'art. 1, comma 12, della l. n. 190.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale a che si configura nel caso di: *"ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano"*;
- una forma di responsabilità disciplinare *"per omesso controllo"*.

Il PNA conferma le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPC può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCeT con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Il PNA 2018 dedica ampio spazio alla figura del RPCT, rinviando compiutamente alla Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

In materia di Trasparenza e per le pubblicazioni di propria competenza, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ((e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis,)) costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale del RPC, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Azienda e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate e trasfuse nel PTPCeT devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dagli Apicali (Codice di comportamento); *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"* (art. 1, comma 14, l. n. 190).

Degli Apicali e Collaboratori per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte.

Ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono

comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

D. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il presente PTPCT è documento di programmazione a cui corrisponde un adeguato monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure.

D.1 Si descrive in questo paragrafo il proprio sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure.

D.1.1.2 Il monitoraggio ha cadenza annuale.

Al fine di agevolare il monitoraggio del piano, sono dettagliate l'insieme delle misure di mitigazione del rischio generali nell'apposito modello allegato al presente PCPT per quanto riguarda il monitoraggio delle misure GENERALI.

Per quanto attiene il monitoraggio delle misure SPECIFICHE, lo stesso viene effettuato direttamente nel file "Piano dei Rischi 2021", declinando il Responsabile e i tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili.

Il monitoraggio interno sull'attuazione del PTPCeT viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al responsabile per la prevenzione della corruzione nominato dal CdA;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i dipendenti dell'Azienda e i criteri adottati per il monitoraggio sono:
 - il rispetto delle scadenze previste dal Piano;
 - l'esecuzione delle misure correttive del rischio.
- il responsabile per la prevenzione della corruzione ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta attraverso la funzione "Monitoraggio" della Piattaforma ANAC di trasmissione PTPC e si occupa della sua pubblicazione dell'output in formato .pdf sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Al fine di produrre un idoneo flusso di informazioni verso le amministrazioni che hanno costituito l'Azienda, il RPC invia il PTPCeT, le proprie relazioni annuali e ogni altra informazione richiesta in merito all'attuazione delle misure anticorruptive adottate a tutti gli Enti sottoscrittori della "Convenzione di adesione all'Azienda".

Gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono invece monitorati e rendicontati nei documenti di consuntivazione obiettivi annuali del Direttore/Performance.

D.2 Rispetto al complesso del monitoraggio dell'anno precedente, il presente piano tiene conto dei seguenti "elementi in uscita":

- efficacia della formazione sui principali temi legati alla lotta alla corruzione;
- opportunità di procedere alla revisione del Codice di comportamento.

D.3 Il monitoraggio consta di una valutazione accurata:

- dell'attuazione delle misure;

- dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dal PTPCT.

D.3.1 Le caratteristiche del sistema di monitoraggio comprendono pertanto:

D.3.1.1 i responsabili per ogni singola misura

D.3.1.2 i tempi del monitoraggio per ogni singola misura

D.3.1.3 degli indicatori specifici di monitoraggio per ogni singola misura

D.4 Il presente PTPCT contiene informazioni sugli esiti del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure dell'anno precedente, specificatamente nei capitoli dedicati alla definizione delle misure GENERALI di contrasto alla corruzione e al Piano dei rischi 2021, per quanto attiene l'elencazione delle misure SPECIFICHE di mitigazione del rischio.

D.4.1 Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure dell'anno precedente sono state utilizzate per l'aggiornamento del PTPCT.

D.4.2 Gli esiti del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure produrranno, se applicate regolarmente, informazioni utili a verificare l'idoneità delle misure e il loro impatto sull'organizzazione, che verranno trasfuse negli aggiornamenti del Piano stesso.

D.5 È infine previsto, a partire dal 2021, la realizzazione di un riesame periodico della complessiva funzionalità del sistema di gestione del rischio.

D.5.1 La periodicità del riesame è annuale, l'organo da coinvolgere nel riesame periodico è il CDA

E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Il CDA è chiamato a formalizzare gli obiettivi strategici di lotta e prevenzione della corruzione e trasparenza.

Per il triennio di vigenza del presente PTPCeT, si perseguiranno i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivi Strategici per la prevenzione della corruzione

1. verificare l'opportunità di implementare un Modello Organizzativo Gestionale coerente al d.lgs. 231/2001;
2. implementare l'informatizzazione delle procedure amministrative (portale presenze);
3. mantenere la procedura informatica di raccolta segnalazioni e tutela Whistleblowing;
4. revisionare la procedura di rendicontazione incassi dalle sedi distaccate - biblioteche

Obiettivi Strategici in materia di trasparenza

1. mantenere la massima trasparenza nella gestione delle proprie attività;
2. adeguare la sezione AT agli obblighi elencati dalla determinazione ANAC 1134/2017;
3. mantenere l'allineamento agli obblighi di tracciabilità finanziaria alle pubblicazioni in AT;
4. mantenere l'allineamento agli obblighi di pubblicazione sezione Consulenti e collaboratori;
5. promuovere l'accesso civico.
6. migliorare la fruibilità della sezione Amministrazione Trasparente, revisionando la relativa struttura di consultazione.

Gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono monitorati e rendicontati nella Relazione annuale del RPC e in quella degli obiettivi del Direttore, se presenti.

F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Azienda Speciale CSBNO - Culture Socialità Biblioteche Network Operativo (ex Consorzio Sistema Bibliotecario Nord Ovest) è un'azienda speciale consortile, partecipata da 32 Comuni della Città Metropolitana di Milano:

Arese, Baranzate, Bollate, Bresso, Busto Garolfo, Canegrate, Cerro Maggiore, Cesate, Cinisello Balsamo, Cormano, Cornaredo, Cusano Milanino, Dairago, Lainate, Legnano, Nerviano, Novate Milanese, Paderno Dugnano, Parabiago, Pero, Pogliano Milanese, Pregnana Milanese, Rescaldina, Rho, San Giorgio su Legnano, San Vittore Olona, Senago, Sesto san Giovanni, Settimo Milanese, Solaro, Vanzago, Villa Cortese.

Attualmente, la rete CSBNO comprende 60 biblioteche, di cui 45 di pubblica lettura, 7 scolastiche, 2 ragazzi, 1 professionale, 1 speciale, 3 d'impresa, e 3 centri per la documentazione di storia locale, oltre al Teatro LaBolla del Comune di Bollate e alle Scuole Civiche del Comune di Sesto San Giovanni.

Per la verifica dei singoli contesti esterni locali ai singoli Comuni soci, si rimanda alla lettura dei vari PTPCeT 2021 - 2023 reperibili sui relativi siti istituzionali, alla sezione *Amministrazione Trasparente/Dati Generali/Piano triennale di prevenzione della corruzione*.

Dalla relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata del 2014, per l'Area Metropolitana di Milano si evince che:

Milano e la relativa città metropolitana evidenziano innegabili connotazioni di complessità sociale, economica e politica. Ad una non certo elevata estensione del territorio, se paragonata a quella di altre province d'Italia, fanno da contraltare una popolazione complessiva (e la relativa densità abitativa) tra le più consistenti del nostro Paese, situazione su cui grava anche una sensibile attrattività di flussi migratori.

Inoltre il territorio della città metropolitana milanese è strettamente legato alle province limitrofe con cui, di fatto, rappresenta una sola grande area ad alta conurbazione.

Questa zona, che riveste particolare rilevanza nel panorama economico nazionale, rappresentando un polo strategico a livello industriale ed imprenditoriale, stimola ormai da diversi decenni l'interesse delle espressioni di criminalità organizzata (anche di tipo mafioso) sia nazionali che transnazionali, tese a penetrarne il tessuto socio-politico-economico. Ne consegue, pertanto, che il relativo territorio (che tra l'altro gode anche di facili collegamenti viari ed aeroportuali con l'estero

facendole assumere il ruolo di "finestra" sull'Europa) è naturalmente destinato ad attrarre la diffusione di fenomeni (criminali e non) di una certa rilevanza, con l'interazione e sperimentazione di moderni ed efficaci modelli di organizzazione criminale ed interessi illegali.

Diverse attività investigative vanno inoltre evidenziando casi di corruzione, nell'ambito delle proprie attribuzioni, da parte di Amministratori o dipendenti e dirigenti di strutture pubbliche (a beneficio di imprenditori scorretti che mirano ad accaparrarsi appalti ed erogazioni), anche in settori sensibili per la comunità, ad esempio quello sanitario o del corretto smaltimento dei rifiuti (problematica ambientale che continua ad interessare l'area, talvolta celando illeciti smaltimenti dietro il movimento terra)

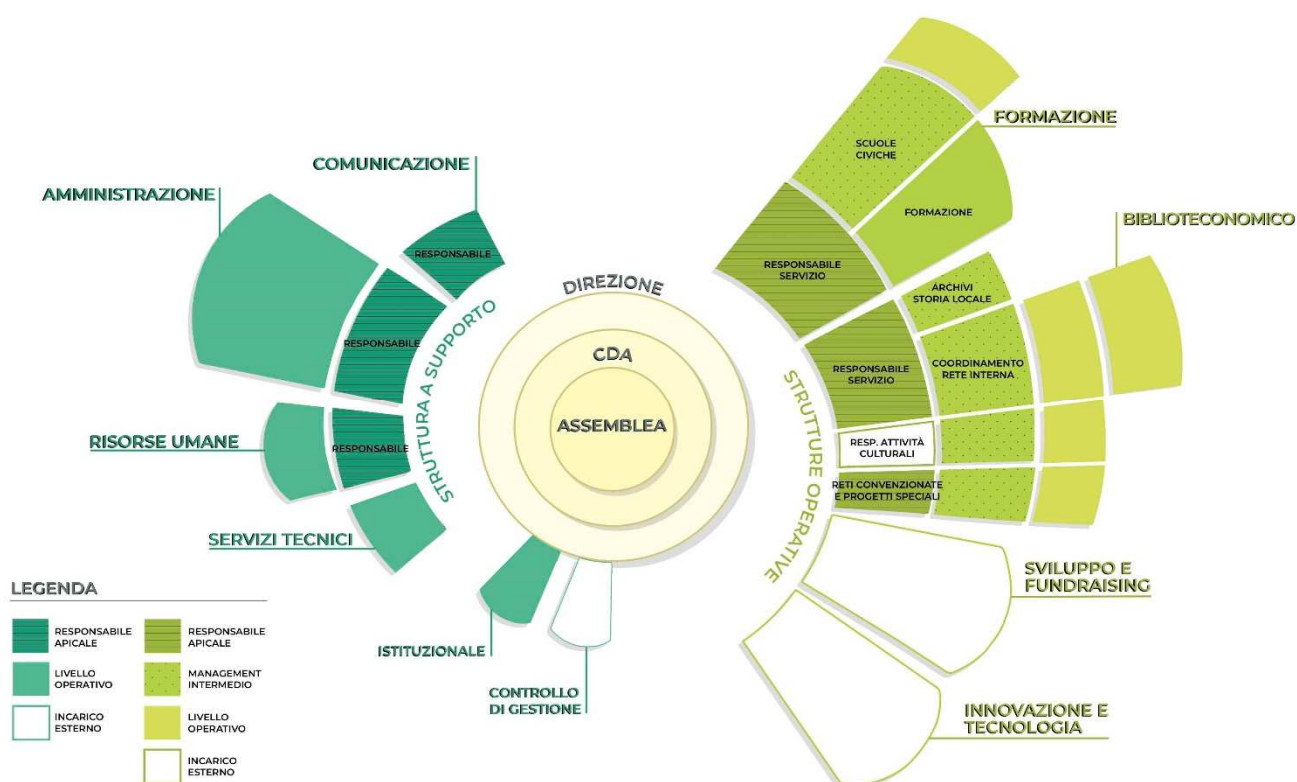
Tali episodi, per quanto generalmente avulsi da contesti di criminalità mafiosa, marcano cointeressenze affaristico/criminali tra esponenti del mondo politico/istituzionale e di quello imprenditoriale, funzionali all'aggiudicazione di appalti pubblici anche di rilievo, denotando una certa vulnerabilità dell'imparzialità, buon andamento ed efficienza della Pubblica Amministrazione rispetto ad ingerenze esterne.

G. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Con riferimento al contesto interno dell'Azienda Speciale CSBNO si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali, compatibilmente alla struttura organizzativa ridotta.

La struttura organizzativa prevede una precisa differenziazione di ruoli e di responsabilità che portano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione a non avere titolarità nelle singole procedure ma semplicemente un momento di verifica sulle stesse che debbono necessariamente essere indirizzate in modo coerente rispetto alla programmazione di competenza del CdA.

Di seguito si riporta l'organigramma vigente di CSBNO



Per quanto attiene le ulteriori analisi di dettaglio relative al contesto organizzativo di CSBNO, si fa un diretto riferimento alla relazione del CDA al Bilancio di Previsione 2020, scaricabile qui: http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/gazzetta_amministrativa/amministrazione trasparente/lombardia/consorzio sistema bibliotecario nord ovest di paderno dugnano/130_bila/010_bil_pre_con/2020/0099_Documenti_1594049005229/1594049005963_relazione_bilancio_preventivo_2020_v0.pdf

Per quanto attiene le risorse economiche,

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/lombardia/consorzio_sistema_bibliotecario_nord_ovest_di_paderno_dugnano/130_bila/010_bil_pre_con/index.html?page=1&maxPages=1&listorder=lastupdate

Per quanto attiene al personale, si riporta la dotazione organica al 1/1/2020:

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO 2020					
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO					
SETTORE	CATEGORIA	CONTRATTO	UNITA'	PROFILO	N.ORE
Direzione	Dirigente	EELL	1	Direttore Generale	36
Istituzionale	II FASCIA	Fedc.	1	Addetto amministrativo	37
Comunicazione	III FASCIA	Fedc.	1	Responsabile	37
Amministrazione	Q1	Fedc.	1	Responsabile	37
	C3	EELL	1	Contabile	30
	B4	EELL	2	Supporto amministrativo	36
Risorse Umane	III FASCIA	Fedc.	1	Responsabile	37
	C4	EELL	1	Istruttore amministrativo	36
Servizi Tecnici	C3	EELL	1	Istruttore tecnico	36
Formazione e Scuole Civiche	III FASCIA	Fedc.	1	Responsabile	37
	III FASCIA	Fedc.	2	Docente	19
	III FASCIA	Fedc.	1	Docente	15,5
	III FASCIA	Fedc.	1	Docente	14,5
	III FASCIA	Fedc.	1	Docente	14
	III FASCIA	Fedc.	1	Docente	9
	II FASCIA	Fedc.	2	Operatore	37
	II FASCIA	Fedc.	1	Addetto segreteria	25
	II FASCIA	Fedc.	1	Addetto segreteria	20
	I FASCIA	Fedc.	2	Custode	15
	I FASCIA	Fedc.	1	Supporto amministrativo	30
	I FASCIA	Fedc.	1	Supporto amministrativo	22
	Biblioteconomico Servizi Culturali e Reti Convenzionate	Q1	Fedc.	1	Responsabile
III FASCIA		Fedc.	1	Responsabile	37
III FASCIA		Fedc.	6	Coordinatore	37
III FASCIA		Fedc.	1	Archivista	37
III FASCIA		Fedc.	1	Coordinatore	24
D1		EELL	2	Istruttore direttivo	36

II FASCIA	Fedc.	28	Assistente di biblioteca	37
II FASCIA	Fedc.	1	Assistente di biblioteca	34
II FASCIA	Fedc.	1	Assistente di biblioteca	33
II FASCIA	Fedc.	1	Assistente di biblioteca	32
II FASCIA	Fedc.	6	Assistente di biblioteca	30
II FASCIA	Fedc.	2	Assistente di biblioteca	28
II FASCIA	Fedc.	1	Assistente di biblioteca	26
II FASCIA	Fedc.	2	Assistente di biblioteca	25
II FASCIA	Fedc.	2	Assistente di biblioteca	24
C2	EELL	1	Assistente di biblioteca	22
II FASCIA	Fedc.	2	Assistente di biblioteca	22
II FASCIA	Fedc.	2	Assistente di biblioteca	21
II FASCIA	Fedc.	1	Assistente di biblioteca	20
II FASCIA	Fedc.	1	Assistente di biblioteca	19
II FASCIA	Fedc.	3	Assistente di biblioteca	18
II FASCIA	Fedc.	1	Assistente di biblioteca	15
TOTALE		92		

Sottosezione Mappatura dei Processi per aree di rischio "Generali" e "Specifiche"

Le aree di rischio previste dal PNA 2019 per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi di CSBNO sono le seguenti:

- A. Acquisizione e progressione del personale
 - 1. PROGRESSIONI DI CARRIERA
 - i. Procedura di progressione
 - 2. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
 - i. Procedura di selezione
 - 3. GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
 - i. Erogazione emolumenti stipendiali e salario accessorio
 - ii. Contrattazione sindacale
 - 4. GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE
 - i. Procedura disciplinare
 - ii. Rilevazione Presenze
 - iii. Autorizzazione incarichi extra- istituzionali

MAPPATURA PROCESSO

RESPONSABILITA'

Input	Approvazione programmazione assunzione/incarico	Assemblea/CdA
Attività	Svolgimento procedura, in coerenza Regolamento di organizzazione	CSBNO
Output	Stipula del Contratto Gestione economica e giuridica dei Contratti	DG

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	X
Inadeguatezza o assenza di trasparenza – potenziale	X
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero scarsa o	X
Insufficiente regolamentazione interna	
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento – potenziale	X

D. Contratti pubblici

5. PROGRAMMAZIONE

- i. Analisi e definizione dei fabbisogni: redazione ed aggiornamento del Programma biennale di acquisti per beni e servizi

6. PROGETTAZIONE

- i. Nomina rup/commissari di gara
- ii. Definizione dell'oggetto di affidamento
- iii. Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento (modalità di affidamento: proroga, gara, altra tipologia)
- iv. Requisiti di qualificazione
- v. Criteri di aggiudicazione

7. SELEZIONE DEL CONTRAENTE

- i. Verifica della eventuale anomalia delle offerte
- ii. Revoca del bando

8. AFFIDAMENTI INFERIORI A 40,000 (o altro limite provvisorio stabilito dalla legge)

- i. Affidamenti diretti D.Lgs 50/2016 - art. 36, comma 2 lettera a per affidamenti diretti fino a 40.000 euro

9. VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO

- i. Verifica dei requisiti.
- ii. Comunicazioni riguardanti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni.
- iii. Formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva.
- iv. Stipula del contratto.

10. ESECUZIONE DEL CONTRATTO

- i. Varianti in corso di esecuzione al contratto
- ii. Subappalto
- iii. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelle giurisdizionali

11. RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO

- i. Procedimento di verifica della corretta esecuzione, per il rilascio del certificato di collaudo, del certificato di verifica di conformità ovvero dell'attestato di regolare esecuzione (per gli affidamenti di servizi e forniture)

MAPPATURA PROCESSO

RESPONSABILITA'

Input	Necessità di approvvigionamento Beni e Servizi	Tutti i Settori per programmazione acquisto beni e servizi Tutti i Settori per altri affidamenti non programmati
-------	--	---

Attività	Svolgimento procedura di approvvigionamento	<p>Applicazione della procedura operativa dai PM per gli approvvigionamenti diretti</p> <p>Settore Amministrazione per esecuzione procedure affidamenti tramite procedura negoziata, con o senza bando nonché aperta.</p> <p>PM per formalizzazione atto di acquisto e stipula contratti tramite lettera commerciale.</p> <p>Settore Amministrazione per stipula contratti con scrittura privata.</p>
Output	Acquisto di beni, fruizione di servizi Pubblicazioni in AT	<p>Settore Amministrazione per controlli dichiarazioni OE, quando richiesto</p> <p>Tutti i Settori per rendicontazione gare/affidamenti – liquidazione</p> <p>Settore Amministrazione per pubblicazioni in AT atti di acquisto</p> <p>Servizio CED per pubblicazioni I. 190/2012 (file XML)</p>

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	X
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	X
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	
Insufficiente regolamentazione interna	
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	X
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	X
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	X

E. Incarichi e nomine

12. CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE

- i. Conferimento incarichi a terzi: studio, ricerche, consulenze, docenze.

13. INCARICO DIRETTORE

i. Incarico DG

MAPPATURA PROCESSO

RESPONSABILITA'

Input	Programmazione incarichi annuale Necessità di conferimento incarico di consulenza o collaborazione, docenza	Direzione/Personale/Settore Formazione
Attività	Svolgimento procedura di individuazione Controllo prestazioni Acquisizione dichiarazione assenza conflitti di interesse	Direzione/Personale/Settore Formazione
Output	Contratti, liquidazioni Pubblicazione in AT CV e altri dati richiesti dalla normativa vigente	Direzione/Personale/Settore Formazione Personale

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	X
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	X
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero scarsa o	
Insufficiente regolamentazione interna	
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione (con i Comuni consorziati)	X
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	X

F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

14. GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE

- i. Gestione del Bilancio
- ii. Riscossione somme dovute per servizi erogati dall'Azienda, in contanti ovvero tramite POS
- iii. Vendita tessere + teca

15. GESTIONE DEI BENI PATRIMONIALI

- i. Utilizzo auto, materiali, attrezzature, strumentazioni
- ii. Gestione operativa patrimonio librario
- iii. Aumento e dismissione patrimonio librario

MAPPATURA PROCESSO

RESPONSABILITA'

Input	Gestione finanziaria	Amministrazione
Attività	Vendita servizi culturali Riscossione incassi Gestione economica e finanziaria dell'Azienda Gestione del patrimonio librario - Controllo richieste acquisto/scarto patrimonio librario	Singole Biblioteche Amministrazione Biblioteconomico
Output	Incassi Bilancio Incassi diversi Pagamenti	Amministrazione Biblioteconomico/Culturale/Formazione Amministrazione

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli - in quanto alcune tipologie di incasso sono decentrate presso le biblioteche	X
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	X
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	
Insufficiente regolamentazione interna	X
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna - coinvolgimento soggetti esterni	X
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	X
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	

G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

16. CONTROLLI E PROVVEDIMENTI

- i. Tutela della privacy
- ii. Gestione delle segnalazioni e dei reclami avanzati dall'utenza
- iii. Redazione del Piano Anticorruzione

MAPPATURA PROCESSO

RESPONSABILITA'

Input	Adeguamento normativo Segnalazione interna/Esterna disservizio	Direzione Comunicazione
Attività	Gestione Registro Attività Privacy e PTPTC Gestione delle segnalazioni	Amministrazione Settori competenti
Output	Risposta	Settori competenti

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	X
Insufficiente regolamentazione interna	
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	X
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	X
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	

Per le seguenti aree previste dal PNA 2019, considerato che NON sono significativamente applicabili alle attività di CSBNO, non si è provveduto ad attivare la mappatura dei processi.

- B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)
- H. Affari legali e contenzioso
- I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche)

H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Analisi e gestione del rischio

Ai sensi dell'art. 3 legge 241-1990 e ss. mm. ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;

le linee guida successivamente contenute nel piano nazionale anticorruzione 2013 e gli aggiornamenti indicati nella Determinazione ANAC n. 12/2015 (PNA 2015) e nella Determinazione ANAC n. 831/2016 (aggiornamento 2016);

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Azienda.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Azienda.

Per processo è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

In adesione al PNA 2019:

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi è la moltiplicazione degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, calcolati come media aritmetica dei rispettivi indicatori.

H.1 L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi e trattamenti di cui all'allegato "Piano dei Rischi 2021".

H.1.1 Con questa revisione del piano, il livello di dettaglio dell'identificazione degli eventi rischiosi è il seguente:

H.1.1.1 Gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo

H.1.1.2 Gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascuna attività del processo

Individuazione dei fattori abilitanti

H.1.2 Per gli eventi rischiosi identificati, sono stati individuati ed è stata valutata l'incidenza dei c.d. "fattori abilitanti"

L'analisi risulta essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Anche in questo passaggio il coinvolgimento della struttura organizzativa è indispensabile. Il RPC supporta i responsabili degli uffici nell'individuazione di tali fattori, facilitando l'analisi ed integrando lo stesso in caso di valutazioni non complete.

Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo

H.2 Come per gli scorsi Piani, è formalizzata direttamente nell'allegato "Piano dei Rischi 2021" la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi.

H.2.1 L'oggetto dell'analisi per il quale è stato stimato il livello di esposizione al rischio corruttivo è il

H.2.1.1 Processo *

H.2.1.2 Attività *

H.2.1.3 Evento rischioso *

Metodologia per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo

H.2.2 La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo è la seguente:

H.2.2.1 Utilizzo di indicatori di valutazione del rischio non categorizzati in impatto e probabilità. Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori qualitativi (es. "alto", "medio", "basso"). La valutazione è effettuata esclusivamente tramite l'utilizzo di dati "oggettivi" (come p.es. segnalazioni, dati giudiziari, etc.) oppure tramite autovalutazioni dei gruppi di lavoro interni e/o dei responsabili dei processi e supportate da dati "oggettivi"

L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi e trattamenti di cui all'allegato "Piano dei Rischi 2021".

Valutazione del rischio

Per ogni processo è stata elaborata, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, la relativa valutazione del rischio, con le seguenti caratteristiche:

- **Analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni e specifici criteri.**
- **Definizione degli Indicatori di Rischio: misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.**
- **Scala di misurazione: Alto, Medio, Basso.**

Gestione del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Azienda identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio "alto".

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dall'Azienda Speciale CSBNO sono riepilogate nell'allegato "Piano dei Rischi 2021"

Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

I. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI

A. Codice di comportamento

L'Azienda Speciale CSBNO ha approvato il Codice di Comportamento ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013, disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*.

Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori dall'Azienda Speciale CSBNO.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. L'Azienda, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento.

A tal fine trovano utilizzo i seguenti moduli:

6.1 Dichiarazione di assenza di conflitto d'interesse – Consulenti e collaboratori, e commissari

6.2 Dichiarazione interessi finanziari e conflitto di interessi – dipendenti (per Codice di comportamento)

L'Azienda Speciale CSBNO pubblica il Codice di Comportamento dei dipendenti sul proprio sito web istituzionale e lo invia a tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'amministrazione, CSBNO si impegna a consegnare copia del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici a tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto con le medesime.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Aggiornamento Codice LG ANAC 177/2020: entro 31/12 Violazioni verificate: n. 0 Consegna Codice nuovi assunti/incaricati: 100%
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	CDA per approvazione e aggiornamento RPC per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di Unità Organizzativa per fornitori, nuovi assunti e collaboratori occasionali Personale per docenti a contratto
Indicatori di monitoraggio	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%

Attuazione della misura	2018: 80% 2019: 80% 2020: 90%
Idoneità della misura	<input checked="" type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

B. Rotazione del personale o misure alternative

La rotazione del personale è considerata una misura organizzativa utile a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

L'Azienda, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, sceglie di applicare un processo di rotazione in via ordinaria sulle figure di middle management – i cosiddetti coordinatori d'area – nel settore biblioteconomico. Questa misura, conciliata con gli indispensabili criteri di produttività costitutivi dell'Azienda, consente di prevenire il sedimentarsi di relazioni personali con esponenti del territorio che potrebbero ipoteticamente condizionare le scelte di gestione del servizio.

La valutazione di un'eventuale rotazione "straordinaria" da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi o in attesa della conclusione dei procedimenti penali a carico di una risorsa dell'azienda sarà adottata dalla Direzione sentito il parere del CDA.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Procedure di rotazione ordinaria - eventuale riconfigurazione di competenza territoriale per i coordinatori d'area Procedure di rotazione straordinaria - nessuna
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direzione, eventualmente acquisito il parere del CDA
Indicatori di monitoraggio	Riorganizzazioni attivate su programmate: 100% Rotazioni straordinarie attivate su necessarie: 100%
Attuazione della misura	2018: separazione figure RPC/RT, RSPP, Responsabile accreditamento, nessuna rotazione straordinaria necessaria 2019: riconfigurazione delle competenze territoriali dei coordinatori d'area, nessuna rotazione straordinaria necessaria 2020: riconfigurazione delle competenze territoriali dei coordinatori d'area, nessuna rotazione straordinaria necessaria
Idoneità della misura	<input checked="" type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali

Inconferibilità e incompatibilità organi CDA e incarichi dirigenziali (o similari)

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Azienda devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento.

Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito.

A tali fini, si utilizzerà l'apposito modello ALLEGATO "3. Dichiarazione assenza cause inconferibilità e incompatibilità".

Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Azienda, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, l'Azienda Speciale CSBNO procede a richiedere annualmente il certificato carichi pendenti di chi presta la dichiarazione.

Attività e incarichi extra-istituzionali

Al momento in CSBNO non c'è vincolo di rilascio autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali, si aggiornerà il Codice di comportamento e si emetterà una circolare interna circa la necessità di comunicare eventuali conflitti di interesse per le attività extra-istituzionali eventualmente svolte

A tal fine, si utilizzerà il modello

6.3 autorizzazione incarico extra-istituzionale e assenza conflitto di interessi – dipendenti

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Dichiarazioni acquisite e pubblicate/necessarie %le (n.) CdA 100% (n. 3) DG 100% (n. 1) Violazioni accertate al protocollo operativo: n. 0 Verifiche attendibilità dichiarazioni: 100%
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPC per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconferibilità /incompatibilità ricevute: 100%
Attuazione della misura	2018: 0% 2019: 0% 2020: 0%
Idoneità della misura	<input type="checkbox"/> Positiva <input checked="" type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

D. Whistleblowing

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha dettato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti" (cd. Whistleblower).

L'Azienda, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, ha operato già nel 2018 la valutazione di opportunità di applicare lo strumento, dotandosi di una piattaforma informatica dedicata, che garantisce l'anonimato del segnalante.

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del D.lgs 165/2001 (c.d. *whistleblower*) pone tre condizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito di apposita audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'Azienda considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Modalità operative

CSBNO ha attivato un canale informatico dedicato alle segnalazioni condotte illecite (c.d. whistleblowing), uno strumento legale a disposizione dei lavoratori/collaboratori dell'Ente, per segnalare eventuali condotte contrarie all'etica e alla legalità dell'azione amministrativa, riscontrate nell'ambito della propria attività.

L'articolo 54bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017, introduce le "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", il cosiddetto whistleblowing.

Il comma 5 dispone che, in base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise.

In particolare "prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione".

CSBNO ha pertanto aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Tale piattaforma è raggiungibile da seguente indirizzo: <https://csbno.whistleblowing.it/>



Trova piena applicazione in materia la l. 179/2017 c.d. Legge sul *Whistleblowing*, cui si rimanda integralmente.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Segnalazioni acquisite n. 1 Segnalazioni correttamente gestite su eventuali ricevute 100% (sulla base del trend storico si presume n.1)
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPC per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura
Indicatori di monitoraggio	N. segnalazioni ricevute Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%
Attuazione della misura	N. segnalazioni ricevute 2018: 0 2019: 0 2020: 1
Idoneità della misura	<input checked="" type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

E. Formazione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve prevedere – nell’ambito delle iniziative formative annuali – adeguati interventi dedicati alla formazione continua riguardante le norme e le metodologie per la prevenzione della corruzione.

L’aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell’attività, l’applicazione delle misure di contrasto alla corruzione, l’applicazione del Codice di comportamento.

L’obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l’attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Ore formazione RPC n. 12 Ore formazione Personale n. 2 su Codice di Comportamento n. 4 su Anticorruzione
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPC per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale
Indicatori di monitoraggio	N. ore formative effettuate Personale formato su personale presente: 100%
Attuazione della misura	N. ore formative effettuate 2018: 8 2019: 8 Personale formato su personale presente: è stata svolta attività di formazione nel 2019 a favore dei coordinatori e dei PM. Si è formato il 30% del personale 2020: 8 si è svolta una formazione con una procedura “a cascata”, la quale ha permesso di diffondere i contenuti che i Responsabili e i Coordinatori 30% hanno appreso durante la formazione e che divulgheranno nel 2021 ai dipendenti CSBNO
Idoneità della misura	<input type="checkbox"/> Positiva <input checked="" type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

F. Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

L'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro categorie di soggetti:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- 2) gli enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);
- 3) le società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

L'Azienda Speciale CSBNO è tenuta ad adottare, entro il **31 gennaio** di ogni anno, un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	<p>Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, come meglio specificato nel seguente paragrafo "M SEZIONE TRASPARENZA", perseguendo i seguenti traguardi:</p> <p>Sezione Amministrazione Trasparente costantemente aggiornata per quanto attiene i dati e documenti di pubblicazione obbligatoria per il 2021</p> <p>Rivalutazione adeguatezza dell'infrastruttura di appoggio (Gazzetta amministrativa)</p> <p>Attestazione NdV pubblicazione come da delibera ANAC 2021 positiva (100%).</p> <p>Monitoraggio complessivo adeguatezza: 95%</p> <p>Attuazione della misura Accesso Civico</p> <p>Richieste accesso documentale gestite/ricevute: 100% (n. 1)</p> <p>Richieste accesso civico generalizzato gestite/ricevute: 100% (n. 0)</p> <p>Richieste accesso civico semplice gestite/ricevute: 100% (n. 0)</p> <p>Registro delle richieste accesso 2021: annuale</p>
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RT per svolgimento attività di controllo Personale incaricato per la corretta pubblicazione dei dati di competenza Organismo di Valutazione, per l'annuale attestazione di conformità
Indicatori di monitoraggio	Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: > 66,67%
	Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato
Attuazione della misura	2018: 100% 2019: 100% 2020: 100%
Idoneità della misura	<input checked="" type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Azienda, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

L'Azienda, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, opererà una valutazione di opportunità di attuare l'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, prevedendo il rispetto di questa norma quale **clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegnerà ad osservarla**. A tali fini, si utilizzerà l'apposita clausola allegata "4. Pantouflage".

La norma sul divieto di pantouflage prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Le novità del PNA 2018 attengono a:

- **Ambito di applicazione** estensione del concetto di dipendente pubblico
- **Esercizio di poteri autoritativi e negoziali** es. dirigenti o funzionari con poteri dirigenziali o partecipanti al processo di decisione
- **Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione** estensione più ampia possibile
- **Sanzioni**

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Casi pantouflage evidenziatisi anno 2021 n. 0 Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola 100%
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RUP PM e Personale incaricato per la corretta indicazione nei bandi di gara della clausola
Indicatori di monitoraggio	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0%
Attuazione della misura	Casi pantouflage evidenziatisi: 2018: 0 2019: 0 2020: 0
Idoneità della misura	<input type="checkbox"/> Positiva <input checked="" type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

CSBNO intende programma di interventi idonei a garantire l'adozione (e/o la corretta e continua attuazione) della misura "Commissioni, assegnazioni di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro le PA"

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Azienda quale membro di commissione o altro incarico fiduciario devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di condanne per delitti contro la PA.

A tali fini, si utilizzerà l'apposito modello allegato "7. Dichiarazione assenza condanne per delitti contro la PA".

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, l'Azienda Speciale CSBNO procede a richiedere annualmente il certificato carichi pendenti degli incaricati (Commissari di gara, altri incaricati fiduciari diversi da DG).

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Casi violazioni evidenziate anno 2021 n. 0 Verifiche 100%
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RPC per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%
Attuazione della misura	Monitoraggio attivo dal 2020 N. violazioni: 0 Verifiche: 0%
Idoneità della misura	<input type="checkbox"/> Positiva <input checked="" type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

I. Patti di integrità

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Nel corso del 2020 i Responsabili Amministrativo e Personale provvederanno a predisporre il testo dei patti integrità da sottoporre al CdA per l'approvazione e, successivamente, inserire negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito delle future procedure di gara che verranno bandite dall'Azienda.

Il Patto di Integrità disciplina i comportamenti tenuti dagli operatori economici e dai dipendenti di CSBNO, nell'ambito delle procedure di affidamento e gestione degli appalti di servizi e forniture di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

Il Patto di Integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione della Stazione appaltante e degli Operatori economici individuati ad improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno, in funzione di prevenzione amministrativa della corruzione, a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio indebito.

Il Patto di Integrità costituisce parte integrante dei contratti stipulati da CSBNO. L'espressa accettazione dello stesso costituisce condizione di ammissione alle procedure di gara, a tutte le procedure negoziate e agli affidamenti diretti di importo superiore a 20.000 euro, nonché per l'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematico. Tale condizione deve essere esplicitamente prevista nei bandi di gara e nelle lettere d'invito nonché negli ordini di fornitura.

Una copia del Patto di Integrità, sottoscritta per accettazione dal legale rappresentante dell'Operatore economico concorrente/affidatario, deve essere allegata alla documentazione amministrativa richiesta ai fini della procedura di affidamento o dell'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematico Sintel. Per i consorzi ordinari o raggruppamenti temporanei l'obbligo riguarda tutti i consorziati o partecipanti al raggruppamento o consorzio.

Il PM, il RUP o il Direttore generale provvede ad inserire negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito delle future procedure di gara bandite dall'Azienda allegato "Patto integrità 2021" ovvero nelle lettere commerciali/ordini per gli affidamenti diretti che sono stipulati.

A tali fini, si utilizza l'apposito modello ALLEGATO "5. Patto di integrità CSBNO".

Si effettua un attento monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura, anche al fine delle successive valutazioni da operare sulle azioni da intraprendere per ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici".

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Per il 2021, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Applicazione del Patto ai bandi di gara e affidamenti diretti di importo superiore a 20.000,00 100%
--	---

	Bandi di gara privi del Patto Integrità 0%
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	PM, RUP, DG
Indicatori di monitoraggio	Bandi privi del Patto Integrità dopo la relativa approvazione: 0%
Attuazione della misura	2020: 100%
Idoneità della misura	<input checked="" type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Migliorabile <input type="checkbox"/> Negativa

L. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

Nell'allegato "Piano dei Rischi 2021", in attuazione del PNA 2019 e dello schema di caricamento e monitoraggio PTPCeT predisposto da ANAC, CSBNO ha individuato ed elencato misure specifiche afferenti alle seguenti categorie:

Categoria	N. misure
Misure di controllo	12
Misure di trasparenza	13
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	7
Misure di regolamentazione	48
Misure di semplificazione	6
Misure di formazione	10
Misure di rotazione	2
Misure di disciplina del conflitto di interessi	3

In ognuna delle diverse Aree in cui è articolato l'allegato "**Piano dei Rischi 2021**" sono pertanto riportate in apposite colonne:

- **Fasi/attività per la sua attuazione**
- **Tempi di attuazione**
- **Responsabili della sua attuazione**
- **Indicatori di monitoraggio, qualora pertinenti**

M. TRASPARENZA

Il nuovo accesso civico

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato ed integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "Decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

Accesso "generalizzato" che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;

Accesso civico "semplice" correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico";

Accesso documentale riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. L.241/90).

Lo modalità di attivazione **dell'accesso civico generalizzato**, l'iter e le esclusioni e le limitazioni all'accesso, così come dettagliate nelle Determinazioni ANAC n. 1309 del 28/12/2016 "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 comma 3 del D.lgs. 33/13" sono state recepite in toto dall'Azienda.

Obblighi di pubblicazione

All'art. 10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCeT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni organizzazione, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L'Allegata "**Mappa trasparenza**" al presente PTPCeT definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 come modificato al d.lgs. n. 97/2016.

Sia gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8 l. 190/2012) sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10 co. 1, d.lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e della trasparenza.

Monitoraggio

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge

190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPTC svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio **almeno semestrale**, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCeT. Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del RPCT di norma, il PM/Responsabile, dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informa tempestivamente il RPCT della pubblicazione, rispettando le scadenze indicate nella colonna apposita della Mappa della Trasparenza.

La trasparenza e la nuova disciplina della tutela dei dati personali (reg. Ue 2016/679)

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, occorre chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, 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, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, 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 d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il 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».

Azienda Speciale Consortile CSBNO

Il Responsabile per la prevenzione
della corruzione e trasparenza
Gianni Stefanini

Allegati:

- 1) Piano dei Rischi 2021**
- 2) Mappa della Trasparenza**

Modulistica operativa:

- 3) Dichiarazione assenza cause inconferibilità e incompatibilità (CdA e DG)**
- 4) Clausola pantouflage**
- 5) Patto di integrità**
- 6.1) Dichiarazione di assenza di conflitto d'interesse – Consulenti e collaboratori e commissari**
- 6.2) Dichiarazione interessi finanziari e conflitto di interessi – dipendenti (per Codice di comportamento)**
- 6.3) Autorizzazione incarico extra-istituzionale e assenza conflitto di interessi –**
- 7. Dichiarazione assenza condanne per delitti contro la PA**