

PASUBIO TECNOLOGIA S.R.L.

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

2019-2021

1. Premessa	4
1.1 Premessa	4
1.2 Glossario	5
1.3 Fonti e normativa di riferimento	5
1.4 Finalità del Piano e Obiettivi strategici.....	6
2. Pasubio Tecnologia: assetto organizzativo e ruolo	8
2.1. Storia di Pasubio Tecnologia s.r.l.....	8
2.2 Struttura societaria.....	8
2.3 Attività di Pasubio Tecnologia	9
2.4 Certificazioni di Pasubio Tecnologia	11
2.5 Mercato di riferimento	12
3. Soggetti coinvolti nel Piano	13
3.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza	13
3.2 L'organizzazione del sistema di prevenzione della corruzione	15
4. Gestione del rischio corruzione	17
4.1 Il contesto esterno.....	17
4.2. Il contesto interno	18
4.3 La mappatura dei processi.....	20
4.4 La valutazione del rischio	20
4.4.1 Criteri adottati per la valutazione del rischio	23
5. Trattamento del rischio. Identificazione delle misure di attenuazione del rischio	29
5.1 Misure di carattere generale	29
5.1.1 Codice di comportamento	29
5.1.2 Misura di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione	30
5.1.3 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi e attività extra aziendali.....	31
5.1.4 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantoufle o Revolving doors)	32
5.1.5 Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.....	35
5.1.6 Rotazione del personale	38
5.1.7 Formazione del personale	39
5.1.8 Tutela del whistleblower (dipendente che segnala illeciti).....	39
5.2 Misura di carattere specifico	40
6. La trasparenza	41
6.1 Accesso generalizzato	42
7. Trasparenza e tutela dei dati personali (Regolamento UE 679/16)	44

1. Premessa

1.1 Premessa

Il presente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza viene adottato in conformità a quanto previsto dall'articolo 1, comma 2 bis, della Legge n. 190 del 06.11.2012 (*“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*), nonché delle *“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”* adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito “A.N.A.C.”) con delibera n. 1134 di data 08.11.2017, nonché sulla base del Piano Nazionale Anticorruzione.

Per quanto riguarda la nozione di “corruzione”, si fa riferimento non solo al reato di corruzione ed al complesso di reati contro la Pubblica Amministrazione, ma e soprattutto al concetto più ampio di *“maladministration”*, intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Bisogna quindi avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Il presente documento costituisce altresì integrazione delle misure ai sensi del d.lgs. 08 giugno 2001 n. 231.

Al momento dell’adozione del presente Piano, Pasubio Tecnologia non è dotata del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/01 in quanto le dimensioni ridotte della Società e l’assenza di un’adeguata struttura di supporto al nominando Organismo di Vigilanza avrebbero comportato il rischio di rendere scarsamente attuabile il Modello stesso, rendendolo così privo della sua funzione precipua.

In un’ottica di continuo miglioramento e nella consapevolezza dell’importanza di introdurre un adeguato sistema di prevenzione ai sensi del d.lgs. 231/01, la Società ha programmato per l’anno 2020 l’adozione del Modello 231.

Il Piano, di durata triennale ma con aggiornamento annuale, mira a contrastare il fenomeno corruttivo all’intero delle strutture di Pasubio Tecnologia s.r.l., attraverso l’implementazione di un adeguato sistema di prevenzione il cui l’elemento portante è la trasparenza.

1.2 Glossario

Nel presente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sono adottate le seguenti definizioni.

- Pasubio Tecnologia o la Società: Pasubio Tecnologia s.r.l.

- A.N.A.C.: Autorità Nazionale Anti Corruzione

- P.N.A.: Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'A.N.A.C.

- Piano o P.T.P.C.T.: Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di Pasubio Tecnologia

- R.P.C.T.: il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza nominato ai sensi dell'art. 1, comma 7, Legge n. 190/2012

- P.A.: Pubblica Amministrazione

1.3 Fonti e normativa di riferimento

La legge 6 novembre 2012 n. 190 si pone l'obiettivo di prevenire e reprimere il fenomeno corruttivo nella P.A. e negli altri soggetti ivi contemplati, incluse le società in controllo pubblico, quale Pasubio Tecnologia. Tale legge ha imposto l'adozione del Piano, che costituisce il documento fondamentale di natura programmatica per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente di riferimento.

Il quadro normativo di riferimento del presente Piano è costituito dalle seguenti disposizioni di legge:

- Legge n. 190 del 06.11.2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- D.lgs. n. 33 del 14.03.2013 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- D.lgs. n. 175 del 19.08.2016 *“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”*;
- D.lgs. n. 39 del 08.04.2013 *“Disposizioni in materia di inconfondibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, per le parti espressamente applicabili;

- Legge n. 179 del 30.11.2017 *“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”*.

Per quanto riguarda i provvedimenti dell’A.N.A.C., sono stati tenuti in considerazione i seguenti provvedimenti:

- *“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”* adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1134 di data 08.11.2017;
- Linee Guida A.N.A.C. adottate con delibera n. 833 del 03 agosto 2016 *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*.
- *Determinazione n. 12 del 28.10.2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- *Delibera A.N.A.C. n. 831 del 03.08.2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;
- *Delibera A.N.A.C. n. 1074 del 21.11.2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- *Determinazione n. 6 del 28.04.2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*.

1.4 Finalità del Piano e Obiettivi strategici

Il presente Piano, a norma dell’art. 1, comma 8, Legge 190/2012, concorre al perseguitamento degli obiettivi della strategia nazionale anticorruzione, ossia:

- ridurre le opportunità che la corruzione si sviluppi;
- aumentare la capacità di fare emergere la corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, sviluppando specifiche attività di prevenzione della corruzione intraprese e da intraprendere da parte di Pasubio Tecnologia.

In conformità con quanto previsto dall’articolo 1, comma 9, Legge n. 190/2012, vengono perseguitate le seguenti esigenze:

a) individuare le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel P.N.A.;

- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a) dell’articolo 1, comma 9, legge n. 190/2012, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a) dell’articolo 1, comma 9, legge n. 190/2012, obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T., chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Piano;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra Pasubio Tecnologia e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti di Pasubio Tecnologia;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Il processo ha previsto l’analisi delle attività svolte da ogni singola Struttura al fine di evidenziare la presenza di un, seppur astratto, rischio di comportamenti corruttivi.

Le finalità perseguitate dalla Legge 190/2012 sono parzialmente coincidenti con quelle del d.lgs. n. 231 del 08.06.2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti, mirando entrambe le leggi alla introduzione di sistemi volti a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate. Tuttavia, mentre il d.lgs. n. 231/2001 mira a prevenire reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse della società, la Legge 190/2012 è volta a prevenire anche reati commessi in danno della Società. Ancora, mentre il d.lgs. 231/01 fa riferimento a fattispecie tipiche di corruzione, la Legge 190/2012 fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l’intera gamma dei reati contro la P.A., disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l’azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.

Nel presente Piano, dunque, assume rilevanza qualsiasi fenomeno di *maladministration* che sia stato:

- posto in essere da un soggetto interno a Pasubio Tecnologia;
- realizzato attraverso un uso distorto di risorse, processi e regolamenti interni adottati da Pasubio Tecnologia;
- finalizzato a perseguire interessi privati a discapito dell’interesse pubblico.

2. Pasubio Tecnologia: assetto organizzativo e ruolo

2.1. Storia di Pasubio Tecnologia s.r.l.

Pasubio Tecnologia è una società a responsabilità limitata ad esclusivo capitale pubblico costituita, nella sua veste attuale, nel 2005, quando i Comuni di Schio e Thiene decisero di chiudere i propri CED e convergere in un'unica struttura societaria, conferendo alla stessa anche il proprio personale informatico.

Pasubio Tecnologia nasce dalle ceneri della società SIC s.r.l.- Sistemi Informativi Comunali, che aveva come scopo principale la produzione e l'assistenza di applicativi per la Pubblica Amministrazione. I servizi offerti negli anni si sono ampiamente modificati seguendo l'evoluzione del settore, ma anche il ruolo della società, che è una strumentale pubblica *in house* come definita dall'art. 2, comma 1 lettera m) del d.lgs. n. 175/2016 ("Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica").

2.2 Struttura societaria

Pasubio Tecnologia è la società di informatica di proprietà di 22 Enti Pubblici della provincia di Vicenza.

Di seguito la composizione societaria al 30.10.2018.

	ENTE	QUOTA SOCIALE
1	Comune di Schio	29,63
2	Comune di Valdagno	18,36
3	Comune di Thiene	14,28
4	Comune di Malo	8,07
5	Comune di Isola Vicentina	5,15
6	Comune di Santorso	3,60
7	Comune di Valli del Pasubio	2,60
8	Comune di Torrebelvicino	2,23
9	Comune di San Vito di Leguzzano	2,23
10	Comune di Villaverla	2,18
11	Comune di Velo D'Astico	1,66
12	Comune di Monte di Malo	1,56
13	Comune di Caltrano	1,05
14	Comune di Posina	0,98
15	Comune di Zanè	0,97
16	Comune di Trissino	0,97
17	Comune di Zugliano	0,97

18	Consorzio di Polizia Locale Alto Vicentino	0,97
19	Consorzio di Polizia Locale Nord Est Vicentino	0,97
20	Consorzio di Polizia Locale Valle Agno	0,97
21	Comune di Tonezza del Cimone	0,50
22	Comune di Chiuppano	0,10

Tabella 01

Gli organi della Società, come previsto nello Statuto, sono:

- a) **Assemblea dei Soci:** rappresenta l'universalità dei soci.
- b) **Amministratore Unico:** viene nominato dall'Assemblea dei Soci. All'Amministratore Unico spetta la gestione della Società, di cui ha la rappresentanza generale e legale. La carica dura un triennio ed è rinnovabile.
- c) **Revisore dei conti.**

L'Amministratore Unico ha nominato un Direttore, attribuendogli specifiche responsabilità legali e gestionali e relativi poteri, nel rispetto dell'articolo 15 dello Statuto della Società.

L'Assemblea dei soci provvede alla nomina del Comitato per il controllo analogo, composto da tre componenti scelti tra i sindaci o dai sindaci o i rappresentanti degli Enti soci, il quale ha il compito di vigilare sull'attuazione di indirizzi, obiettivi, priorità e bilanci di previsione economico- finanziari, piani d'investimento delle Società e relative fonti di copertura e delle relative direttive generali, verifica della carta di servizi e/o del contratto di servizi e delle eventuali modifiche e sugli atti di gestione.

2.3 Attività di Pasubio Tecnologia

Le attività di Pasubio Tecnologia, come da Statuto approvato come Allegato b all'atto di data 02.08.2017 (repertorio n. 30693 – raccolta n. 12755), sono le seguenti:

- a) realizzazione e gestione delle reti e degli impianti funzionali ai medesimi, produzione di beni e servizi strumentali di supporto della funzione amministrativa pubblicistica nel campo dell'Information Communication Technology, necessaria per provvedere al perseguitamento dei fini istituzionali degli Enti soci;
- b) realizzazione, fornitura ed erogazione dei servizi di rete, servizio di interesse generale, nel rispetto della normativa comunitaria e della legislazione nazionale, ad esempio ed in particolare le seguenti attività:

b.1 realizzazione, gestione ed implementazione della rete a banda larga o ultralarga delle P.A., intendendosi per realizzazione e gestione, a titolo esemplificativo e non esaustivo le attività di: pianificazione delle infrastrutture fisiche di rete; progettazione; appalto per l'affidamento lavori; costruzione; collaudo delle tratte della rete in fibra ottica; di affitto dei circuiti tradizionali, infrastrutture in fibra o radio per le tratte non di proprietà; messa in esercizio; predisposizione delle infrastrutture tecnologiche atte ad assicurare la connessione alle bande necessarie per erogare i servizi di connettività; monitoraggio delle prestazioni di rete;

b. 2 fornitura di servizi di connettività;

b.3 realizzazione e manutenzione delle reti locali in ambito urbano integrate nella rete a banda larga o ultralarga delle P.A., per il collegamento delle sedi degli enti;

b.4 fornitura delle sottoreti componenti la MAN per il collegamento delle proprie sedi;

b.5 fornitura dei servizi di centro operativo di supervisione e controllo della rete telematica e svolgimento delle funzioni di interfacciamento con il sistema pubblico di connettività; eventuale interconnessione con le reti degli operatori pubblici di telecomunicazione;

b. 6 fornitura in accordo con i Soci di tratte di rete e di servizi nelle aree a rischio digital divide;

b.7 fornitura di tratte di rete e di servizi a condizioni eque e non discriminanti ad enti pubblici locali e statali, ad aziende pubbliche, alle forze dell'ordine per la realizzazione di infrastrutture a banda larga o ultralarga per il collegamento delle loro sedi nel territorio di competenza;

b.8 acquisto, sviluppo, erogazione e offerta, nel rispetto e nei limiti delle normative comunitarie e nazionali in materia di appalti di lavoro, servizi e forniture di telecomunicazione ed informatici e/o affini, a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi dati, internet e di telefonia, tradizionale e su rete IP; servizi per la convergenza fisso/mobile; servizi di *data center* con funzioni di *data storage*, *server farming*, *server consolidation*, *facility management*, *backup*, *disaster recovery*, servizi di Help Desk tecnologico (*incident e problem management*); erogazione di servizi software applicativi gestionali in modalità ASP;

c) progettazione, realizzazione, implementazione dei seguenti beni e servizi strumentali agli enti pubblici partecipanti:

c.1 sistemi, procedure organizzative informatiche e di telecomunicazione, e loro aggiornamento, assistenza e manutenzione;

c. 2 compravendita e nolo di macchine e attrezzature informatiche e di telecomunicazione;

- c.3 assunzione di servizi di gestione operativa di sistemi informatici, ivi compresi i contratti di outsourcing;
- c.4 organizzazione di corsi di formazione nelle materie dell'Information Communication Technology per il personale dipendente dei Soci, o anche per i cittadini e gli altri soggetti del territorio dello Stato;
- c.5 assunzione di servizi operativi accessori o strumentali a quelli sopraindicati;
- c.6 realizzazione di studi, ricerche, progettazioni, acquisizioni e cessioni di tecnologie, processi e formule in genere nel settore dei servizi e di opere finalizzate all'oggetto sociale.

In concreto, Pasubio Tecnologia eroga i seguenti macroservizi:

- assistenza informatica help desk;
- assistenza informativa applicativi;
- housing/hosting presso i data center di Pasubio Tecnologia;
- servizi sistemistici;
- gestione fibra ottica ed erogazione connettività in qualità di operatore TLC;
- progetti di transizione digitale per la PA;
- centrale di acquisto di beni e servizi IT.

Pasubio Tecnologia è inoltre Centro Servizi Territoriale (CST) della Regione Veneto, con lo scopo di favorire:

- il processo di innovazione organizzativa e tecnologica della PA nel territorio della Regione Veneto in un contesto organizzato di cooperazione istituzionale, promuovendo lo sviluppo della società dell'informazione;
- servizi innovativi per la PA, per i cittadini e la piccola e media impresa;
- la realizzazione personale e professionale del personale;
- forme di cittadinanza attiva per offrire servizi e processi più efficienti.

Nel corso dell'anno 2018, Pasubio Tecnologia è stata ammessa tra i soci di ASSINTER Italia, Associazione delle Società Pubbliche per l'Innovazione Tecnologica, costituita da società *in house* nazionali e locali, che ha lo scopo di favorire la collaborazione tra le società associate e la diffusione del know how sui temi dell'innovazione tecnologica e delle competenze digitali.

2.4 Certificazioni di Pasubio Tecnologia

La Società ha conseguito la seguente certificazione:

- ISO/IEC 27001:2013 per le seguenti attività “Telecommunications networks, connectivity and information services housing, hosting” (20.10.2017).

2.5 Mercato di riferimento

Il mercato nel quale opera attualmente Pasubio Tecnologia è limitato geograficamente alla provincia di Vicenza, e si estende, oltre che agli Enti soci, anche ad altri soggetti pubblici, di categorie eterogenee. Vi sono infatti Comuni con > 40.000 abitanti, Comuni < 1.000 abitanti, con competenze e risorse limitate, Scuole, ULS e Case di Riposo. Sia i Comuni di piccole dimensioni, che quelli più articolati, esprimono l'esigenza di un processo di razionalizzazione delle infrastrutture materiali e la necessità di una dorsale Provinciale di sistemi, applicazioni, servizi alla quale affidare il compito di coadiuvare la gestione delle infrastrutture locali sulla base di standard condivisi.

La quota di mercato (“QM”) di Pasubio Tecnologia è attualmente:

N. Enti Pasubio Tecnologia	Abitanti	QM Provincia
1	Da 0 a 2.000	3%
5	Da 2.000 a 5.000	12%
6	Da 5.000 a 10.000	20%
2	Da 10.000 a 20.000	14%
1	Da 20.000 a 25.000	33%
1	Da 25.000 a 30.000	50%
1	Oltre 30.000	50%

Tabella 02

Nr. abitanti serviti 169.778 + 89.376, per un totale complessivo di circa 260.000 ~34% (senza Valdagno ~ 30%).

3. Soggetti coinvolti nel Piano

Il Piano contiene delle prescrizioni a cui deve uniformarsi tutto il personale di Pasubio Tecnologia, in quanto tutti i dipendenti devono concorrere, nell'ambito delle proprie mansioni e competenze, alla prevenzione della corruzione all'interno della Società.

3.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza

Il R.P.C.T. è nominato, nel rispetto dell'art. 1, comma 7, legge 190/2012, tra i dirigenti di ruolo in servizio, in possesso dei requisiti di onorabilità e che abbia dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo, che occupi una posizione priva di conflitto di interessi e non assegnato ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva. L'incarico di R.P.C.T. non comporta alcun compenso o trattamento accessorio aggiuntivo.

Compiti e poteri del R.P.C.T.

- predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- verifica dell'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, proposta delle modifiche dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- segnalazione all'Amministratore Unico delle disfunzioni inerenti le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicazione all'ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- definizione del piano di formazione, curando la diffusione del Codice di Comportamento della Società;
- individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione;
- trasmissione, entro il 15 dicembre di ogni anno o altro termine individuato dall'A.N.A.C., all'Amministratore Unico di una Relazione sull'attività posta in essere durante l'anno, da pubblicare nel sito della Società;
- costante verifica sull'adempimento da parte della Società degli obblighi in materia di trasparenza e relativi all'accesso civico;
- attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (d.lgs. 33/2013);
- gestione delle istanze di accesso civico "semplice" e riesame dell'accesso civico generalizzato;
- vigilanza sul rispetto della normativa in materia di inconfondibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013;

- ricezione e presa in carico delle segnalazioni di *whistleblowing* in conformità alla procedura prevista dalla Società;
- segnalazione alle autorità competenti di fattispecie suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa o di fattispecie penalmente rilevanti.

Il R.P.C.T. può richiedere qualsiasi informazione per le attività relative al proprio incarico a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Supporto operativo al R.P.C.T.

Al fine di garantire che il R.P.C.T. possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, lo stesso, nello svolgimento della propria attività, si avvale del supporto del Responsabile del Settore Amministrazione e del Settore Produzione, fermo restando che il dovere di collaborare con il R.P.C.T. grava su tutta la struttura societaria.

Revoca dell'incarico o adozione nei suoi confronti di misure discriminatorie

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, Legge 90/2012, eventuali misure discriminatorie dirette o indirette adottate nei confronti del R.P.C.T. per motivi collegati direttamente o indirettamente allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'A.N.A.C., che può chiedere informazioni all'Amministratore Unico e intervenire nelle forme di cui all'art. 15, comma 3, d.lgs. 39/2013 (richiesta di riesame).

In caso di revoca dell'incarico di R.P.C.T., l'A.N.A.C. può chiedere alla Società il riesame della decisione, conformemente alle modalità previste nel Regolamento A.N.A.C. del 18 luglio 2018.

Responsabilità del R.P.C.T.

La normativa pone in capo al R.P.C.T. consistenti responsabilità in caso di inadempimento agli obblighi gravanti sullo stesso:

- art. 1, comma 12, Legge 190/2012: responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in caso di commissione all'interno della Società di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, saldo che provi di aver predisposto il Piano prima della commissione del fatto, di aver adempiuto agli obblighi imposti dall'articolo 1, commi 9 e 10, Legge n. 190/2012 e di aver vigilato sull'osservanza del Piano stesso. La sanzione disciplinare non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.
- art. 1, comma 14, Legge 190/2012: a) responsabilità dirigenziale per ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano; b) responsabilità disciplinare per omesso controllo.

Il R.P.C.T. non risponde se prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

- Con riguardo alle responsabilità derivanti dalla violazione delle misure di trasparenza, l'art. 46 del d.lgs. 33/2013 stabilisce che 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 del medesimo decreto, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine di Pasubio Tecnologia e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Tali responsabilità non si attivano se il R.P.C.T. provi che l'inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile.

3.2 L'organizzazione del sistema di prevenzione della corruzione

Di seguito le funzioni e compiti assegnati ai vari organi sociali ai fini della prevenzione della corruzione.

Amministratore Unico:

- designa il R.P.C.T.;
- adotta il Pianto Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario del P.T.P.C.T.;
- riceve le segnalazioni effettuate da parte del R.P.C.T.;
- adotta le azioni più opportune rispetto alle segnalazioni effettuate.

Responsabili dei Settori

- partecipano a tutte le fasi di predisposizione del Piano ed al processo di gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione, assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento, adottano le misure gestionali di propria competenza previste nel Piano e collaborano attivamente con il R.P.C.T. nell'attuazione dello stesso;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

Dipendenti

- partecipano al processo di gestione del rischio;

- osservano le misure previste nel Piano, collaborando con il R.P.C.T. per l'attuazione del Piano stesso;
- utilizzano i canali messi a disposizione dal R.P.C.T. per la segnalazione di eventuali illeciti;
- partecipano ai programmi di formazione.

4. Gestione del rischio corruzione

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/2012, Pasubio ha effettuato un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente configurare rischi corruttivi. L'analisi deve condurre ad una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di *maladministration* e le fattispecie di reato possano essere considerate nel contesto operativo interno ed esterno a Pasubio Tecnologia. La metodologia utilizzata per la gestione del rischio corruzione si articola nelle seguenti fasi:

- analisi del contesto esterno ed interno;
- mappatura dei processi aziendali;
- analisi della documentazione interna utile (es. regolamenti, documenti organizzativi);
- interviste con i responsabili dei settori finalizzate all'individuazione delle attività aziendali maggiormente esposte ai rischi di corruzione;
- valutazione e ponderazione del rischio;
- trattamento del rischio con l'individuazione di misure concrete, sostenibili e verificabili.

4.1 Il contesto esterno

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel P.N.A., si è proceduto con l'analisi del contesto e dei soggetti esterni a Pasubio Tecnologia che interagiscono con la stessa, sulla base del fatto che l'ambiente nel quale opera la società potrebbe favorire l'insorgere di fenomeni corruttivi.

Quanto al territorio di riferimento, si precisa come Pasubio Tecnologia operi nella Provincia di Vicenza.

Per quanto riguarda il tasso di criminalità generale nel territorio di riferimento, nell'anno 2018 la Provincia di Vicenza si è collocata alla 92° posizione con 2.678,89 denunce ogni 100.000 abitanti. Non sono state registrate denunce per associazione per delinquere e per associazione di tipo mafioso¹.

I soggetti che interagiscono con la società sono i seguenti:

- Enti soci;
- Enti pubblici o altri enti collegati a Enti Pubblici (es. Fondazioni, ONLUS) a cui Pasubio Tecnologia offre i propri servizi;
- Regione Veneto;
- Provincia di Vicenza;
- Associazioni di categoria;

¹ Fonte "Indice della criminalità" – Il Sole 24 ore.

- Operatori economici (società che partecipano alle gare d'appalto, società aggiudicatarie, fornitori di specifici servizi, professionisti);
- Ministero delle Telecomunicazioni;
- Organizzazioni Sindacali;
- Forze dell'Ordine;
- Enti regolatori (AgiD).

4.2. Il contesto interno

La struttura organizzativa di Pasubio Tecnologia risulta dal seguente organigramma:

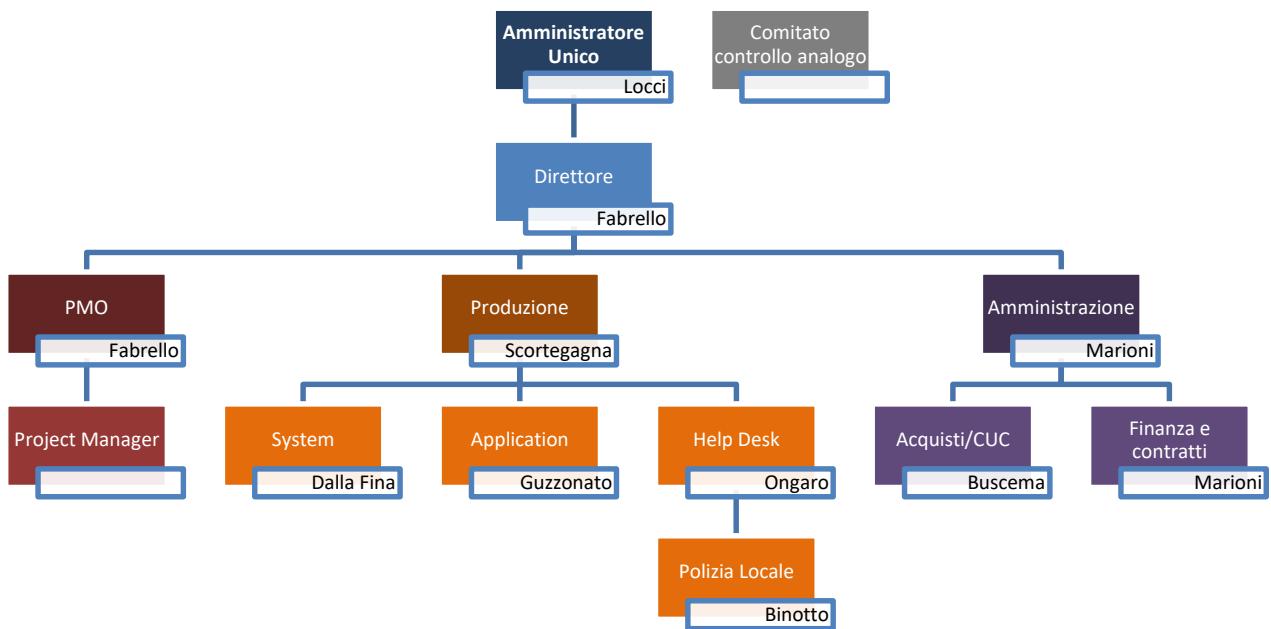


Tabella 03

Il **Settore Produzione** si suddivide nelle unità operative: System, Application e Help Desk, al cui interno si trova anche l'unità dedicata all'assistenza alla Polizia Locale.

Il **Settore Amministrazione** si suddivide nell'Unità Acquisti/CUC e Finanza/Contratti.

Oltre alle attività funzionali, la Società realizza progetti per gli Enti Soci che vengono gestiti con un team formato da componenti di diverse aree gestiti da un Project Manager (PM) sotto il controllo del Responsabile del Project Manager Office (PMO).

Tutte le Unità e i Settori fanno capo al Direttore, il quale risponde all'Amministratore Unico.

Di seguito si descrivono i Settori di intervento:

Settore Assistenza Tecnica

Il Settore si divide in due macro aree: assistenza su HW e sistemi e assistenza su applicativi. Involge i Settori Help Desk, System e Application. Quest'ultimo settore sta assumendo sempre di più un ruolo consulenziale nei processi e progetti di digitalizzazione, in attuazione del ruolo di supporto ai Responsabili della Transizione Digitale (RTD) che Pasubio Tecnologia svolge per gli Enti Soci.

Settore Progetti

Il Settore si occupa principalmente dei progetti di sviluppo della fibra ottica, progetti di fonia, realizzazione di varchi e impianti di videosorveglianza.

Acquisti e canoni HW e SW

Attività di centrale di committenza per gli acquisti Hardware (HW) e Software (SW) e per la gestione delle manutenzioni e dei canoni di licenza.

Fibra ottica e TLC

Sviluppo della rete in Fibra Ottica (FO), che ha permesso al Settore TLC (Telecomunicazioni) di svilupparsi e che costituisce un risparmio tangibile per i soci.

Ufficio Acquisti/CUC

Gestisce gli acquisti di Pasubio Tecnologia secondo la normativa vigente in materia di appalti pubblici e nel contempo garantisce l'efficienza e l'economicità del processo d'acquisto.

Settore Finanza e Contratti

Gestisce la contabilità generale, l'emissione delle fatture, la tesoreria aziendale e cura gli adempimenti in ambito fiscale. Garantisce la correttezza, completezza e trasparenza dei processi di formazione dei documenti rappresentativi delle dinamiche economiche, finanziarie e patrimoniali della società ed ha il governo di tutte le attività contabili, fiscali e finanziarie dell'azienda. Si occupa delle pratiche di assunzione e della gestione del personale. Coordina il processo di redazione del bilancio d'esercizio e l'attività di controllo dello stesso, interagendo con il Revisore dei Conti e i consulenti fiscali della Società.

Sono stati coinvolti i Responsabili di Settore come da seguente tabella

SETTORE	UNITA' OPERATIVE/FUNZIONI	RESPONSABILE
Amministrazione	Acquisti Finanza e contratti Risorse Umane Amministrazione	Sabrina Marioni
Produzione	System Application Help Desk	Mario Scortegagna

Tabella 04

4.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è stata effettuata mediante la ricognizione di tutte le attività svolte nei singoli uffici, scomponendo, ove possibile, ciascuna “attività” in “fasi”, individuando altresì l’esecutore materiale dell’azione stessa, in modo da ottenere una visione il più dettagliata possibile.

4.4 La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la fase del processo di gestione del rischio nella quale il rischio viene identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le misure correttive/preventive.

Per “rischio” si intende l’effetto dell’incertezza, è uno scostamento da quanto atteso, positivo o negativo.

Il P.N.A. classifica le aree aziendali potenzialmente a rischio corruttivo nel modo seguente:

AREE COMUNI E OBBLIGATORIE

A) Area: Acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: Affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell’oggetto dell’affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte

7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

Pasubio Tecnologia non è un soggetto che emette provvedimenti di cui alle lettere C) e D). Di conseguenza, sono configurabili solo le aree di rischio di cui alle lettere A) e B).

AREE A RISCHIO GENERALI

Le aree a rischio generali, individuate sulla base del paragrafo 6.3 della determinazione A.N.A.C. n. 12/2015, sono le seguenti:

- E) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- G) incarichi e nomine;
- H) affari legali e contenzioso.

Alla luce delle attività e della struttura di Pasubio Tecnologia, non sono concretamente configurabili le aree di cui alle lettere F, G e H.

AREE A RISCHIO SPECIFICHE

- I) Settore Assistenza Tecnica: il Settore si occupa di assistenza su hardware e sistemi e assistenza su applicativi. Coinvolge i Settori dell'Help Desk, System e Application.
- L) Acquisti e canoni Hardware (HW) e Software (SW): attività centrale di committenza per gli acquisti hd e sw e per la gestione delle manutenzioni e dei canoni di licenza.

La tabella seguente elenca in sintesi tutti i processi aziendali e le relative aree di rischio obbligatorie, generali e specifiche, ove applicabili tenuto conto della missione e dell'operatività di Pasubio Tecnologia.

Processo	Tipologia di Area di rischio	Area di rischio
Risorse umane	Obbligatoria	A) Acquisizione e progressione del personale, affidamento incarichi di consulenza
Approvvigionamento	Obbligatoria	B) Affidamento di lavori, servizi e forniture
Amministrazione	Generale	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
Produzione	Specifico	I) Settore Assistenza Tecnica
Produzione	Specifico	L) Acquisti e canoni HW e SW
Non applicabile	Obbligatoria	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Non applicabile	Obbligatoria	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Non applicabile	Generale	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Non applicabile	Generale	G) Incarichi e nomine
Non applicabile	Generale	H) Affari legali e contenzioso

Tabella 05

4.4.1 Criteri adottati per la valutazione del rischio

La metodologia applicata alla valutazione del rischio si è ispirata a quella contenuta nel P.N.A., adattata al contesto di Pasubio Tecnologia.

Per ogni azione individuata nel processo di mappatura si è rilevato un potenziale comportamento che determini un fenomeno corruttivo, individuando il grado di rischio dato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: **Rischio= Probabilità X Impatto**.

Per completare la valutazione, è stata stimata l'efficacia dei controlli stessi messi in atto per contenere il rischio e valutato il conseguente livello di rischio “residuo”.

La **Probabilità** di un evento corruttivo è stata valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva che soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazione dei soggetti coinvolti, nonché degli strumenti in loro possesso. La Probabilità dipende dal livello dei controlli in essere già presenti nel processo (es. per ragioni tecniche o normative) o definiti da Pasubio Tecnologia mediante propri regolamenti.

La Probabilità è descritta nella seguente scala mediante attribuzione di un valore numerico da 0 a 5.

Livello	Valore associato
Nessuna probabilità	0
Improbabile	1
Poco probabile	2
Probabile	3
Molto probabile	4
Altamente probabile	5

Tabella 06

Per ciascun processo sono stati analizzati i seguenti fattori di rischio e per ciascuno è stato parametrizzato il livello di rischio:

1. la discrezionalità
2. la rilevanza verso la Società o esterna
3. la rilevanza economica
4. la frazionabilità del processo

La stima della probabilità complessiva è calcolata mediante la media dei valori assunti dai seguenti indici.

<u>DISCREZIONALITA'</u>	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (es. regolamenti, direttive, circolari)	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi	4
E' altamente discrezionale	5

Tabella 07

<u>RILEVANZA ESTERNA</u>	
Il processo produce effetti diretti all'esterno della Società?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente alla PA	3
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ai fornitori	5

Tabella 08

<u>COMPLESSITA' DEL PROCESSO</u>	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni/enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge solo Pasubio Tecnologia	1
Si, il processo coinvolge 2 amministrazioni	2
Si, il processo coinvolge 3 o più amministrazioni	3
Si, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5

Tabella 09

<u>VALORE ECONOMICO</u>	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. modico valore)	3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento di appalto)	5

Tabella 10

<u>FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO</u>	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti)	
No	1
Si	5

Tabella 11

L'Impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento corruttivo produrrebbe su Pasubio Tecnologia in termini di qualità e continuazione dell'attività, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità, nonché sui vari stakeholders, a seguito del degrado del servizio reso a causa dell'evento corruttivo. L'Impatto è valutato mediante una scala di valori da 0 a 5 aventi i seguenti significati.

Livello	Valore associato
0	Nessun impatto
1	Marginale
2	Minore
3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

Tabella 12

La stima dell'impatto complessivo è calcolato mediante la media dei valori assunti dai seguenti indici.

<u>IMPATTO ORGANIZZATIVO</u>
Quale percentuale di personale è impiegata nel processo rispetto al totale del personale del settore competente a svolgerlo nell'ambito di Pasubio Tecnologia?

Fino a circa il 20% del personale	1
Fino a circa il 40% del personale	2
Fino a circa il 60% del personale	3
Fino a circa l'80% del personale	4
Fino a circa il 100% del personale	5

Tabella 13

<u>IMPATTO ECONOMICO</u>	
Negli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dirigenti/dipendenti della Società o sentenze di risarcimento danni nei confronti della Società per il medesimo evento o eventi analoghi?	
No	1
Si	5

Tabella 14

<u>IMPATTO REPUTAZIONALE</u>	
Negli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No	0
Non ne abbiamo memoria	1
Si, sulla stampa locale	2
Si, sulla stampa nazionale	3
Si, sulla stampa locale e nazionale	4
Si, sulla stampa locale, nazionale ed internazionale	5

Tabella 15

<u>IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE</u>	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio o basso)?	
A livello di addetto	1
A livello di responsabile di settore	2
A livello di responsabile di direttore/dirigente	3
A livello di Amministratore Unico	4

Tabella 16

Valutazione del rischio inherente

Il rischio inherente consiste nel livello di rischio determinato non tenendo conto dell'esistenza e dell'effettività delle misure di controllo previste per ridurlo.

Il valore numerico del rischio inherente relativo a ciascuna attività è ottenuto applicando la seguente formula:

Rischio inherente= Probabilità complessiva X Impatto complessivo

Probabilità

Altamente probabile	5	10	15	20	25
Molto probabile	4	8	12	16	20
Probabile	3	6	9	12	15
Poco probabile	2	4	6	8	10
Improbabile	1	2	3	4	5
	Marginale	Minore	Soglia	Serio	Superiore

Impatto Tabella 17

I valori ottenuti del rischio inherente sono classificati nel seguente modo:

- valori inferiori a 4: rischio **basso**
- valori maggiori o uguali a 4 ed inferiori a 9: rischio **medio**
- valori maggiori o uguali a 9: rischio **alto**

Valutazione dei controlli attivi

Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio.

L'efficacia dei controlli attivi è valutata mediante una scala di valori da 1 a 5 ai quali corrispondono i valori percentuali indicati nell'ultima colonna a destra della tabella che segue.

<u>CONTROLLI</u>
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sull'attività è adeguato a neutralizzare il rischio?

Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
Si, è molto efficace	2
Si, per una percentuale approssimativa del 50%	3
Si, ma in maniera minima	4
No, il rischio rimane indifferente	5

Tabella 18

Valutazione del rischio residuo

Il valore numerico del rischio residuo è ottenuto ponderando il valore del rischio inherente con la valutazione dell'efficacia dei controlli mediante la formula seguente:

Rischio residuo = Rischio inherente X Efficacia Controlli

I valori ottenuti del rischio inherente sono classificati nel seguente modo:

- valori inferiori a 4: rischio **basso**
- valori maggiori o uguali a 4 ed inferiori a 9: rischio **medio**
- valori maggiori o uguali a 9: rischio **alto**

Le risultanze della valutazione del rischio sono riportate nell'Allegato 1 al presente Piano e nelle Matrici dei rischi.

5. Trattamento del rischio. Identificazione delle misure di attenuazione del rischio

L'attività di trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, tenuto conto della loro efficacia e compatibilmente con la struttura, organizzazione e dotazioni di Pasubio Tecnologia.

L'attività di sostanza nel:

1. Definire le priorità del trattamento, sulla base del livello di rischio, sulla base del principio per cui maggiore è il rischio, maggiore è la priorità di trattamento.
2. Individuare le misure di prevenzione specifiche da adottare, classificate in:
 - a) misure di carattere generale (obbligatorie), che hanno la caratteristica di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera struttura societaria.
 - b) misure ulteriori di carattere specifico, che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e che devono pertanto essere correttamente contestualizzate.
3. Indicare, per ciascuna misura, il soggetto responsabile e il termine per l'implementazione.

5.1 Misure di carattere generale

5.1.1 Codice di comportamento

Pasubio Tecnologia con delibera n. 980 del 04.03.2015 ha adottato il Codice di Comportamento che fissa i doveri di comportamento che devono essere osservati dai destinatari (personale dipendente, personale in comando a Pasubio Tecnologia, collaboratori, amministratori, organi di vertice ed il direttore) [Documenti link\Codice di Comportamento Pasubio Tecnologia s.r.l..pdf](#) .

Il Codice di comportamento è pubblicato nella sezione “Società trasparente” – “Programma per la trasparenza e l’integrità” del sito web di Pasubio Tecnologia e nell’intranet aziendale.

Ai fini di aumentare la consapevolezza nel personale dell’importanza del Codice di Comportamento, verrà predisposto apposito modulo di avvenuta consegna e presa visione del Codice stesso, da consegnare ai nuovi assunti e a tutto il personale in essere.

Nel corso del 2020 verrà avviata la revisione del Codice di Comportamento, le cui violazioni sono fonte di responsabilità disciplinare

MISURA GENERALE	Codice di comportamento
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Adottato dalla Società Nel corso del 2020 verrà avviata la revisione del Codice di comportamento
INDICI DI ATTUAZIONE	E' in programma l'invio a tutto il personale del modulo di "Consegna e presa visione del Codice di Comportamento "
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., Responsabile del Settore Amministrativo

Tabella 19

5.1.2 Misura di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Il Codice di comportamento di Pasubio Tecnologia disciplina l'ipotesi del conflitto di interessi e il dovere di astensione del dipendente che versa nella predetta situazione all'articolo 3:

- “1. Nello svolgimento dei propri compiti e competenze ciascun dipendente, direttore ed amministratori sono tenuti ad evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali e/o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza del proprio giudizio ed entrare in contrasto con le sue responsabilità nei confronti della Società.*
- 2. Il medesimo obbligo di astensione sussiste anche quando vi siano gravi ragioni di opportunità e convenienza.*
- 3. Il Dipendente comunica al Direttore, il Direttore al Presidente e ciascun Amministratore (compreso il Presidente) al C.d.A. la necessità di astenersi; il soggetto che riceve la comunicazione, dopo attenta valutazione delle circostanze, risponde all'interessato sollevandolo, se ritiene, dall'incarico specifico.*
- 4. Con riferimento alla materia delle inconferibilità e incompatibilità, si rinvia alla disciplina dettata dal D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39”.*

Alla luce dell'attuale struttura dell'organo amministrativo della Società, il riferimento al Presidente deve intendersi all'Amministratore Unico.

MISURA GENERALE	Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Adottato dalla Società
INDICI DI ATTUAZIONE	E' in programma l'invio a tutto il personale del modulo di "Consegna e presa visione del Codice di

	Comportamento ”
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., Direttore, A.U., Responsabile del Settore Amministrativo

Tabella 20

5.1.3 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi e attività extra aziendali

Al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi con la Società, interferenze o cumuli di impegni, i dipendenti della Società, nel rispetto anche di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, dal Codice Civile e dal Codice di Comportamento, sono tenuti a comunicare a Pasubio Tecnologia l’eventuale assunzione di incarichi extra istituzionali a favore di soggetti pubblici o privati, con o senza vincolo di subordinazione, al fine di ottenerne l’autorizzazione allo svolgimento. Nel rispetto di quanto previsto dall’art. 18 d.lgs. 33/2013², Pasubio Tecnologia ha previsto la pubblicazione dell’elenco degli “Incarichi conferiti e autorizzati” ai dipendenti nel proprio sito, sezione “Società Trasparente”.

In conseguenza, i dipendenti che intendano svolgere incarichi extra istituzionali devono chiedere tempestivamente l’autorizzazione allo svolgimento degli stessi al Settore Amministrazione.

La domanda e la documentazione viene quindi inoltrata al Direttore, il quale valuta la compatibilità dell’attività richiesta con il ruolo e le responsabilità ricoperte in Pasubio Tecnologia ed autorizza o meno l’incarico. L’esito della richiesta viene quindi comunicato all’interessato. Il Settore Amministrazione informa quindi il R.P.C.T. delle autorizzazioni concesse.

Alla data di approvazione del presente Piano non esiste una procedura formalizzata relativa al rilascio delle autorizzazioni. Le eventuali domande vengono formulate liberamente dai dipendenti. Nel corso del 2020 verrà predisposto apposito modulo, che verrà pubblicato nell’intranet aziendale.

MISURA GENERALE	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi d’ufficio – attività ed incarichi extra aziendali
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Nel corso del 2020 verrà predisposto l’apposito modulo che i dipendenti dovranno utilizzare al fine di chiedere l’autorizzazione allo svolgimento di

² Art. 18 d.lgs. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici”: “ Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis, le pubbliche amministrazioni pubblicano l’elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l’indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico”.

	incarichi ed attività extra aziendali
INDICI DI ATTUAZIONE	Pubblicazione nel sito web delle autorizzazioni rilasciate
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., Direttore, Responsabile del Settore Amministrativo

Tabella 21

5.1.4 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantoufage o Revolving doors)

La legge 190/2012 ha introdotto l’istituto del c.d. *pantoufage* o *revolving doors*, previsto dall’art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/01³, al fine di contenere il rischio di situazioni corruttive derivanti dall’impiego del dipendente successivamente alla cessazione di un rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione. In base a tale disposizione, *“i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Si precisa che l’art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha stabilito che *“ai soli fini dell’applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell’articolo 53 del d.lgs. 165/2001, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell’incarico”*.

Di conseguenza, si è estesa la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, ricomprensivo anche i titolari di incarichi di cui all’art. 21 d.lgs. 39/2013.

³ art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/01: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* sono:

- la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico;
- il divieto per Pasubio Tecnologia di stipulare contratti con la PA per i tre anni successivi;
- l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Secondo A.N.A.C. *“il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti”*.

Devono considerarsi dipendenti con poteri autoritativi e negoziali i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della P.A., i predetti poteri attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente. Il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli può configurarsi quindi non solo in capo a dirigenti e funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ma anche in capo al dipendente che abbia comunque avuto modo di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale.

Con riferimento alla nozione di “soggetti privati destinatari dell'attività della PA” presso i quali i dipendenti della PA, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale, la nozione deve essere interpretata nei termini più ampi possibili, ricomprensandovi anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o controllati da una pubblica amministrazione (alla luce dell'Orientamento A.N.A.C. n. 03 del 04.02.2015).

Pasubio Tecnologia negli atti finalizzati all'individuazione dei candidati inserisce la predetta causa ostaiva, richiedendo, in sede di partecipazione alle selezioni, la presentazione da parte dell'interessato di una dichiarazione nella quale attesti di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno della Pubblica Amministrazione di provenienza nei confronti di Pasubio Tecnologia.

Qualora sussista la predetta condizione ostaiva, la Società si astiene dalla stipula del contratto di assunzione. Qualora la condizione emerga in corso di rapporto, la Società procederà con la risoluzione del contratto e contestuale comunicazione al R.P.C.T.

Il R.P.C.T. provvede alle attività di verifica e vigilanza a campione, sia d'ufficio che in seguito a segnalazioni.

La Società rende noto ai titolari di incarichi ex art. 21 d.lgs. 39/2013 l'applicabilità delle predette cause ostantive, essendo soggetti con il potere di rappresentare la Società nella stipula di contratti o comunque nell'adozione di atti.

MISURA GENERALE	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflagge)
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento negli atti finalizzati all'individuazione del candidato della predetta misura ostantiva, con richiesta ai partecipanti di presentare una dichiarazione che ne attesti l'insussistenza • Inserimento nei nuovi contratti di assunzione della clausola che preveda la risoluzione del rapporto in caso di violazione dell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001. • Per i titolari di incarichi ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 39/2013, previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dall'incarico con la quale il soggetto si impegna a rispettare il divieto di <i>pantouflagge</i> • Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici andrà inserita la condizione soggettiva di non avere stipulato dei contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto
INDICI DI ATTUAZIONE	Verifiche periodiche da parte del R.P.C.T.
SOGGETTO RESPONSABILE	Responsabile Settore Amministrativo, R.P.C.T.

Tabella 22

5.1.5 Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

La disciplina in materia di inconferibilità di incarichi dirigenziali e di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali è contenuta nel d.lgs. n. 39 del 08.04.2013 *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

All’interno delle società in controllo pubblico è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostante in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall’art. 1, comma 2, lettera l) del d.lgs. 39/2013, e cioè *“incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell’attività dell’ente comunque denominato”* e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Il predetto decreto, che mira a prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi o, comunque, ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità, prevede una serie articolata di cause di inconferibilità e di incompatibilità.

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Per gli amministratori, le cause ostante in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. 39/2013:

- art. 3, comma 1, lettera d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7 sulla *“inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”*.

Per i dirigenti, si applica l’art. 3, comma 1, lettera c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la P.A.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall’articolo 11, comma 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale *“nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all’esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento»*.

Le cause di inconferibilità precludono l’assunzione dell’incarico.

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All’interno di Pasubio Tecnologia è previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall’art. 1, comma 2, lettera l) sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante *"le incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali"* e, in particolare, il comma 2;
- art. 11, relativo a *"incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali"* ed in particolare i commi 2 e 3;
- art. 13, recante *"incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali"*.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'articolo 12 del d.lgs. 39/2013 relativo alle *"incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali"*.

A questa ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'articolo 11, comma 8, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale *"Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori"*.

Le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la normativa considera incompatibile.

Svolgimento dei controlli e verifiche

L'art. 15 d.lgs. n. 39/2013 attribuisce al R.P.C.T. il compito di vigilare sul rispetto della normativa da parte dell'Ente di appartenenza, assegnandogli espressamente il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare all'A.N.A.C., all'Autorità garante della concorrenza e del mercato e alla Corte dei conti i casi di possibili violazioni delle disposizioni in materia di anticorruzione.

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento dei controlli, nei quali l'attore principale è il R.P.C.T., si precisa quanto segue.

Inconferibilità

Qualora il R.P.C.T. venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione in una situazione di inconferibilità, dovrà avviare due accertamenti:

1) procedimento volto ad accertare la sussistenza di una causa di inconferibilità, nel rispetto del principio del contraddittorio: notifica all'interessato ed all'organo che ha conferito l'incarico di una nota contenente la descrizione del fatto, la norma che si assume violata e l'invito a presentare memorie a difesa, entro un congruo termine. In caso di accertamento positivo, il R.P.C.T. dichiarerà la nullità della nomina, ai sensi dell'art. 17 d.lgs. n. 39/2013. Dalla dichiarazione mendace deriverà poi in capo al soggetto interessato, oltre che una responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 D.P.R. n. 445/2000, anche l'impossibilità di ricoprire, nei 5 (cinque) anni successivi, gli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013, ai sensi dell'art. 20 della predetta norma di legge.

2) procedimento volto a verificare l'elemento psicologico della colpevolezza in capo ai soggetti che hanno conferito l'incarico dichiarato nullo, anch'esso nel rispetto del principio del contraddittorio. L'indagine è necessaria per poter irrogare la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 d.lgs. n. 39/2013, che stabilisce che i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati, e non possono conferire incarichi di loro competenza per i tre mesi successivi.

Incompatibilità

Il R.P.C.T., una volta venuto a conoscenza di una situazione di incompatibilità, deve contestare all'interessato l'accertamento compiuto. Dalla data della contestazione decorrono i quindici giorni decorsi i quali, in assenza di un'opzione da parte dell'interessato, il R.P.C.T. deve dichiarare la decadenza dall'incarico, in conformità all'articolo 19 d.lgs. 39/2013. L'accertamento ha natura oggettiva, essendo sufficiente accettare la causa di incompatibilità.

Al fine di garantire il pieno rispetto di tali disposizioni, Pasubio Tecnologia:

- a) assicura che negli atti propedeutici ai conferimenti di incarico e in quelli finali siano inserite espressamente le cause di incompatibilità e inconferibilità;
- b) richiede ai soggetti a cui siano conferiti incarichi dirigenziali, direttivi e di consulenza una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante l'insussistenza delle cause di inconferibilità, in conformità all'art. 20 d.lgs. 39/2013;
- c) sottopone ad adeguata verifica la predetta dichiarazione, entro un congruo arco temporale, non superiore a 20 (venti) giorni;
- d) provvede al conferimento formale dell'incarico solo in caso di esito positivo della verifica (assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- e) pubblica contestualmente l'atto di conferimento di incarico e la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità ai sensi del d.lgs. 33/2013;
- f) con frequenza annuale richiede all'Amministratore Unico ed ai dirigenti la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità, al fine dei necessari controlli. Il R.P.C.T. esamina la documentazione pervenuta

e, qualora rilevi delle anomalie, chiede dei chiarimenti all'interessato. Nel caso, procede ai sensi degli articoli 15 e seguenti d.lgs. 39/2013.

Pasubio Tecnologia assicura che il R.P.C.T. svolga un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla Società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Come suggerito da A.N.A.C. nelle predette Linee Guida n. 833 del 03 agosto 2016, è necessario che ad ogni dichiarazione venga allegata l'elenco di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per reati commessi contro la Pubblica Amministrazione. In questo modo, viene agevolato l'eventuale accertamento dell'elemento psicologico del dolo o della colpa lieve in capo all'organo conferente. Il R.P.C.T. potrà infatti con maggior certezza concludere per la responsabilità del soggetto conferente qualora l'incarico sia stato conferito nonostante dalla elencazione allegata fossero emersi elementi che, adeguatamente accertati, evidenziassero cause di inconferibilità o di incompatibilità. Pur non essendo preso in considerazione il profilo psicologico del dichiarante, sarà più facile escludere la mala fede del dichiarante.

Per quanto riguarda il personale in comando, le verifiche vengono svolte dall'Amministrazione distaccante. Si rinvia al d.lgs. n. 39/2013 per la disciplina dell'inconferibilità, dell'incompatibilità, dell'astensione in caso di conflitto di interesse, dell'attività extra istituzionale nonché dell'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

MISURA GENERALE	Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Richiesta della dichiarazione ex art. 20 d.lgs. 39/2013 e successiva richiesta annuale e verifiche.
INDICI DI ATTUAZIONE	Verifica annuale sulla dichiarazione da parte dell'A.U. e dei dirigenti. Verrà programmata la verifica annuale con le Amministrazioni distaccanti in relazione al personale in comando, ove necessario
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., Responsabile del Settore Amministrativo

Tabella 23

5.1.6 Rotazione del personale

La rotazione del personale costituisce una misura di prevenzione della corruzione che può avere un rilievo significativo nel limitare i fenomeni di corruzione, essendo finalizzata a limitare che la permanenza di

determinati dipendenti nel medesimo ruolo per lungo tempo possa dare adito a dinamiche non corrette nella gestione degli affari sociali.

Come evidenziato anche dall'A.N.A.C., ai fini dell'applicazione di questa misura è necessario tenere in opportuna considerazione la struttura della società e l'organizzazione degli uffici, essendovi casi in cui non è possibile applicare tale misura, o per carenza di personale, o qualora le professionalità siano di elevato contenuto tecnico e non sia pertanto possibile trasferire il personale da un ufficio all'altro.

Tenuto conto delle dimensioni della Società, del suo organigramma, dell'attività principale e dell'elevate competenze tecniche ed informatiche richieste alla maggior parte del personale, la misura in analisi non è concretamente allo stato applicabile.

Pasubio Tecnologia garantisce comunque l'adozione di misure organizzative alternative alla rotazione, quale la segregazione di funzioni e la presenza di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree esposte a maggiore rischio corruttivo, per quanto il rischio in Pasubio Tecnologia sia molto contenuto.

5.1.7 Formazione del personale

Pasubio Tecnologia, in ossequio a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, Legge 190/2012, intende definire procedure appropriate per formare i dipendenti nella materia della prevenzione della corruzione.

Sarà compito del R.P.C.T., coordinandosi con le altre strutture interne a Pasubio Tecnologia, individuare le più opportune iniziative di formazione del personale dipendente, in ragione del ruolo e delle tematiche trattate. Le attività di formazione saranno indirizzate in via generale a tutti i dipendenti (formazione in materia di etica e di legalità) e nei confronti dei soggetti operanti nelle aree dove la valutazione del rischio ha determinato un grado di esposizione maggiore, fermo restando che la valutazione non ha rilevato gradi di rischi elevati.

5.1.8 Tutela del whistleblower (dipendente che segnala illeciti)

L'istituto giuridico del c.d. *whistleblowing* è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla legge n. 190/2012, al fine di agevolare e conferire adeguata protezione a colui che segnali comportamenti che possono costituire illeciti, soprattutto di natura corruttiva. Tale istituto trova piena disciplina nell'art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001⁴, come riformulato dalla legge n. 179 del 30.11.2017.

⁴ Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'A.N.A.C. dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'A.N.A.C. informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

L'articolo 54 bis, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 estende la disciplina del *whistleblowing* anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., e dunque anche alle società *in house*, come Pasubio Tecnologia.

Nel corso del 2020 verrà adottata una "Procedura per la gestione di segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (*whistleblower*)".

MISURA GENERALE	Tutela del whistleblower
STATO DI ATTUAZIONE	In attuazione
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Nel corso del 2020 verrà adottata la "Procedura per la gestione e la riservatezza del segnalante (<i>whistleblower</i>)"
INDICI DI ATTUAZIONE	Verifiche periodiche da parte del R.P.C.T.
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T.

Tabella 24

5.2 Misura di carattere specifico

Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione dei processi interni di Pasubio Tecnologia, riducendo il rischio di flussi informativi non controllabili e favorendo l'accesso telematico a dati e documenti. In questo modo, si realizza una più efficace circolarità delle informazioni ed il monitoraggio del rispetto dei termini per l'adozione dei vari provvedimenti.

Molteplici processi aziendali vengono gestiti in maniera informatizzata e seguono un iter approvativo che passa attraverso diverse strutture aziendali (es. anagrafe dei fornitori, MEPA, piattaforma SIMOG, gestionale relativo al personale).

*** *** ***

Ulteriori misure di carattere specifico sono descritte nell'Allegato 1 al presente Piano.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrice di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

6. La trasparenza

L'articolo 22 del d.lgs. n. 175/2016 «Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica» stabilisce in via generale l'obbligo per le società in controllo pubblico di assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti secondo le previsioni del d.lgs. 33/2013.

L'articolo 19 del medesimo Testo Unico impone specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

Pasubio Tecnologia ha istituito nel proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Società Trasparente".

I nuovi obblighi introdotti riguardano:

- i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle del personale;
- i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

L'articolo 19, commi 3 e 7, stabilisce, in caso di violazione degli obblighi sopra esposti, l'applicazione delle sanzioni di cui agli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013 espressamente richiamate.

Esse consistono:

- nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell'amministrazione controllante (art. 22, comma 4);
- nell'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500,00 a 10.000,00 euro a carico del responsabile della violazione (art. 47, comma 2);
- nell'attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine, e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili (art. 46).

La Società ha adeguato il proprio sito internet alle prescrizioni indicate nel d.lgs n. 33/2013 e n. d.lgs 175/2016 mediante una sezione denominata "Società Trasparente" secondo le specifiche indicate nell'Allegato 1 della Determinazione A.N.A.C. n. 1134 del 8/11/2017.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15 bis d.lgs. 33/2013, Pasubio Tecnologia provvede a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione:

- gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- il curriculum vitae;
- i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
- il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

La pubblicazione di queste informazioni, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, nei confronti del soggetto responsabile della pubblicazione e del soggetto che ha effettuato il pagamento è irrogata una sanzione pari alla somma corrisposta.

Attesa l'applicabilità alle società di controllo pubblico delle disposizioni di cui all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, Pasubio Tecnologia provvede a pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente – Organizzazione – Organi di indirizzo politico – amministrativo, i dati e le informazioni richieste dalla legge relative ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati.

MISURA GENERALE	Trasparenza
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Fase 1: Creazione della Sezione Trasparenza nel sito istituzionale della Società (già attuata); Fase 2: aggiornamento della Sezione con pubblicazione degli atti/documenti previsti dalla legge
INDICI DI ATTUAZIONE	Verifica da parte del R.P.C.T. sui documenti e sulle informazioni pubblicate.
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T.

Tabella 25

6.1 Accesso generalizzato

In base all'articolo 2, comma 1, d.lgs. 33/2013, le norme ivi contenute disciplinano *“la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2 bis, garantita, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti”*. Come si evince da tale disposizione, quindi, le società pubbliche (nei limiti indicati dall'art. 2 bis) sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito sia

garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte.

L'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione già indicati.

Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5 bis del d.lgs. 33/2013. A tal fine, Pasubio Tecnologia applica le Linee Guida A.N.A.C. adottate con delibera 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 2, del d.lgs. 33/2013”*, valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata. Tra gli interessi pubblici vanno considerati quelli curati dalla Società qualora svolga attività di pubblico interesse. Tra gli interessi privati, particolare attenzione dovrà essere posta al bilanciamento tra il diritto all'accesso e la tutela degli *“interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali”*.

Pasubio Tecnologia provvederà a pubblicare nella sezione “Altri contenuti – accesso civico”, la procedura da seguire ed i contatti a cui inoltrare l'istanza di accesso.

7. Trasparenza e tutela dei dati personali (Regolamento UE 679/16)

Il 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) (di seguito anche solo “GDPR”) ha introdotto, all’articolo 37, l’obbligo per i titolari del trattamento che siano autorità pubbliche o organismo pubblico, di nominare il responsabile della protezione dei dati (“DPO”). Il DPO è la figura chiamata a informare e fornire consulenza al titolare del trattamento (e anche al responsabile del trattamento) ed ai dipendenti che eseguono il trattamento stesso in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, a sorvegliare sull’osservanza del GDPR, a fungere da punto di contatto per l’autorità Garante, nonché a cooperare con la stessa.

La figura del DPO assume particolare rilievo nel bilanciamento tra i principi della riservatezza dei dati personali e la trasparenza e il diritto di accesso di cui al d.lgs. 33/2013. A tal fine, le figure del DPO e del R.P.C.T. cooperano per assicurare un’efficace applicazione della normativa in materia di trasparenza e protezione dei dati.

Pasubio Tecnologia ha provveduto a nominare il DPO, i cui estremi sono pubblicati nel sito della Società.

8. Il monitoraggio

Il monitoraggio consiste nell'attività, svolta dal R.P.C.T., di verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, ai sensi dell'art. 1, comma 10, Legge n. 190/2012, anche al fine di proporre all'Amministratore Unico le eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie o opportune.

Le attività di verifica consistono nell'accertamento con cadenza annuale del rispetto delle misure preventive previste dal Piano da parte della struttura di Pasubio Tecnologia. Il R.P.C.T. definisce quindi un programma di controlli per monitorare le aree maggiormente critiche.

Il R.P.C.T. ha l'obbligo di riferire all'Amministratore Unico, entro il 15 dicembre di ogni anno, i risultati dell'attività svolta mediante la redazione di idonea relazione, e di pubblicarne di risultato sul sito di Pasubio Tecnologia.