

**PASUBIO TECNOLOGIA S.R.L.**

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

**2020-2022**

PARTE PRIMA - 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
1.5 Principi guida .....	8
PARTE SECONDA – PASUBIO TECNOLOGIA: ASSETTO ORGANIZZATIVO E RUOLO .....	10
2.1. Storia di Pasubio Tecnologia s.r.l.....	10
2.2 Struttura societaria.....	10
2.3 Attività di Pasubio Tecnologia .....	11
2.4 Certificazioni di Pasubio Tecnologia .....	14
2.5 Mercato di riferimento .....	14
PARTE TERZA – SOGGETTI COINVOLTI NEL PIANO .....	16
3.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza .....	16
3.2 L'organizzazione del sistema di prevenzione della corruzione .....	18
PARTE QUARTA – GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE .....	20
4.1 Il contesto esterno.....	20
4.2. Il contesto interno .....	21
4.3 La mappatura dei processi.....	24
4.3.1 Descrizione dei processi .....	25
4.4 La valutazione del rischio .....	28
4.3.1 Identificazione degli eventi rischiosi.....	28
4.3.2 Analisi del rischio .....	31
4.3.3 La ponderazione del rischio.....	37
PARTE QUINTA – TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	38
Misure di carattere generale.....	38
5.1 Codice di comportamento.....	38
5.2 Il conflitto di interessi .....	39
5.2.1 Obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi .....	39
5.2.2 Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.....	40
5.2.3 Autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extra aziendali.....	44
5.2.4 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ( <i>Pantouflage o Revolving doors</i> ) .....	46
5.3 Formazione del personale .....	48
5.4 Rotazione del personale .....	49

5.5 Tutela del whistleblower (dipendente che segnala illeciti) .....	50
Misure di carattere specifico .....	51
6. PARTE SESTA - LA TRASPARENZA.....	52
6.1 Accesso generalizzato .....	54
7. PARTE SETTIMA: TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI (REGOLAMENTO UE 679/16) .....	55
8. PARTE OTTAVA – MONITORAGGIO E RIESAME .....	56
8.1 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio .....	56
8.2 Monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio .....	57
9. PARTE NONA - COMUNICAZIONE .....	58

## **PARTE PRIMA - 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"*), dalle *"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 2019 adottato dall'A.N.A.C. con *delibera n. 1064 del 13.11.2019*<sup>1</sup>.

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.

Come evidenziato nel P.N.A. 2019, la corruzione può consistere sia in fenomeni corruttivi in senso proprio sia in condotte di natura corruttiva più ampiamente intese. I primi consistono in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare interessi propri o di terzi, assuma o concorra nell'adozione di una decisione pubblica deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai doveri dei propri uffici, ovvero dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli (con riferimento quindi alle fattispecie penalmente rilevanti previste dal codice penale agli articoli 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater c.p.). Nelle seconde, come evidenziato dall'A.N.A.C. nella *delibera n. 215 del 26.03.2019*<sup>2</sup> relativa all'applicazione della misura della rotazione straordinaria, rientrano anche le fattispecie indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 30.05.2015 (*"Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"*), quali i reati di cui agli articoli 319 bis, 321, 33, 322 bis, 346 bis, 353 bis c.p.

---

<sup>1</sup>

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitàAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?id=8ed911d50a778042061d7a5d0028cba2](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitàAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=8ed911d50a778042061d7a5d0028cba2)

<sup>2</sup>

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitàAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?id=ee4d1bcf0a7780426c21ff3375fd43da](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitàAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=ee4d1bcf0a7780426c21ff3375fd43da)

---

Il presente documento integra le misure di prevenzione della corruzione previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Pasubio Tecnologia s.r.l. ai sensi del d.lgs. n. 231 del 08.06.2001, tenuto conto del tipo di attività svolto da Pasubio Tecnologia. Si è preferito redigere il presente Piano quale documento separato ma costituente parte integrante 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 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;
- Modello 231: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Pasubio Tecnologia ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 231/01;
- O.d.V.: Organismo di Vigilanza cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b) d.lgs. n. 231/01;
- P.N.A. 2019: Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'A.N.A.C. con delibera n. 1064 del 13.11.2019;
- 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 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*”;
- 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*”.

Sono stati tenuti in considerazione i seguenti provvedimenti emessi dall' A.N.A.C.:

- “*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.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”.
- Determinazione n. 6 del 28.04.2015 “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*”;
- Delibera n. 1064 del 13.11.2019 “*Piano Nazionale Anticorruzione*”.

## 1.4 Finalità del Piano e Obiettivi strategici

Il presente Piano, a norma dell’art. 1, comma 8, Legge 190/2012, concorre al perseguimento 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, nonché mediante la programmazione di un adeguato sistema di formazione del personale;
- coordinare e integrare il Piano con il Modello 231 della Società.

In conformità con quanto previsto dall'articolo 1, comma 9, Legge n. 190/2012, vengono perseguiti 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 perseguiti dalla Legge 190/2012 sono parzialmente coincidenti con quelle del d.lgs. 231/01 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.

Nel presente Piano vengono confermato e rafforzati i principi di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza che devono contraddistinguere il *modus operandi* di tutti coloro che operano all'interno di Pasubio Tecnologia, non solo nei rapporti interni ma anche in quelli esterni.

## 1.5 Principi guida

Nel rispetto di quanto previsto nel P.N.A. 2019, nell'elaborazione del Piano si è tenuto conto dei seguenti principi guida:

- Principi strategici;
- Principi metodologici;
- Principi finalistici.

### Principi strategici

a) Coinvolgimento dell'organo di indirizzo: l'organo di indirizzo (Amministratore Unico) deve avere un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e contribuire alla creazione di un contesto organizzativo e istituzionale favorevole e di reale supporto al R.P.C.T.

b) Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: è necessario sviluppare una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle relative responsabilità in tutta la struttura della Società.

c) Collaborazione tra amministrazioni: la collaborazione tra pubbliche amministrazioni che operano nello stesso territorio può favorire la sostenibilità economica ed organizzativa del processo di gestione del rischio.

### Principi metodologici

a) Prevalenza della sostanza sulla forma: il processo di gestione del rischio deve mirare ad una effettiva riduzione dello stesso ed essere calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno della Società, e non deve costituire un mero adempimento formale.

**b) Gradualità:** considerata la struttura e dimensione della Società, le diverse fasi della gestione del rischio devono essere impostate seguendo un approccio che consenta un progressivo e continuativo miglioramento dell'entità e/o della profondità dell'analisi del contesto.

**c) Selettività:** al fine di garantire una effettiva ed efficace gestione del rischio, è necessario selezionare interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, introducendo nuove misure solo qualora quelle esistenti non siano adeguatamente efficaci.

**d) Miglioramento e apprendimento continuo:** la gestione del rischio è un processo di miglioramento continuo che richiede il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità del sistema di prevenzione.

#### **Principi finalistici**

**a) Effettività:** la gestione del rischio deve coniugarsi con criteri di efficienza ed efficacia complessiva della Società, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati.

**b) Orizzonte sul valore pubblico:** la gestione del rischio deve contribuire a migliorare il livello di benessere della comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.

## **PARTE SECONDA – 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 23 Enti Pubblici della provincia di Vicenza.

Di seguito la composizione societaria al 31.12.2019

	<b>ENTE</b>	<b>QUOTA SOCIALE</b>
1	Comune di Schio	29,63
2	Comune di Valdagno	17,86
3	Comune di Thiene	14,28
4	Comune di Malo	8,07
5	Comune di Isola Vicentina	5,12
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 Calatrano	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 Romano d'Ezzelino	0,50
23	Comune di Piovene Rocchette	0,12

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 della 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.

Nel corso dell'anno 2020 verranno apportate delle modifiche allo Statuto Sociale in relazione al Comitato per il controllo analogo, in ottemperanza alle indicazioni ricevute dall'A.N.A.C.

## 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 perseguimento 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 le seguenti certificazioni:

- ISO/IEC 27001:2013 per le attività “Telecommunications networks, connectivity and information services housing, hosting” (20.10.2017);
- ISO/IEC 27017:2015 per le attività “Telecommunications networks, connectivity and information services housing, hosting” (05.11.2019);
- ISO/IEC 27018:2019 per le attività “Protection of Personally identifiable information (PII) during development, maintaining, providing and operation of Telecommunications networks, connectivity and housing hosting services (IaaS, PaaS, SaaS)” (15.12.2019);
- ISO 9001/UNI EN ISO 9001:2015 per le attività “Telecommunications networks, connectivity and information services housing, hosting” (10.09.2019).

## 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
2	Da 0 a 2.000	8%
5	Da 2.000 a 5.000	14%
7	Da 5.000 a 10.000	23%
3	Da 10.000 a 20.000	19%
1	Da 20.000 a 25.000	50%
1	Da 25.000 a 30.000	50%
1	Oltre 30.000	33%

Tabella 02

Nr. abitanti serviti 192.754 + 110.220, per un totale complessivo di circa 300.000 ~35% (senza Valdagno ~ 32%).

## **PARTE TERZA – SOGGETTI COINVOLTI NEL PIANO**

Il Piano contiene delle prescrizioni a cui deve uniformarsi l'intera organizzazione 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 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.

Pasubio Tecnologia ha provveduto a nominare come R.P.C.T. la dott.ssa Tania Fabrello, Direttore della Società.

#### **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 unitamente all'O.d.V., 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 "semplificato" e riesame dell'accesso civico generalizzato;

- vigilanza sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità 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.

In merito ai poteri e compiti del R.P.C.T., si richiama comunque quanto previsto nella *delibera A.N.A.C. n. 840 del 02 ottobre 2018*, a cui si effettua espresso rinvio<sup>3</sup>.

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**

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*<sup>4</sup>.

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).

#### **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:

---

<sup>3</sup>

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?id=6859bb2a0a7780425be7805c2fc65191](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=6859bb2a0a7780425be7805c2fc65191)

<sup>4</sup>

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?id=f5945c0f0a7780426b91b4d0f2e92c58](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=f5945c0f0a7780426b91b4d0f2e92c58)

- 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 e 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 e il Modello 231;
- 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.

#### Organismo di Vigilanza

- opera ai sensi del d.lgs. n. 231/01 e si coordina con il R.P.C.T. in caso di eventi rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/01 e della Legge n. 190/2012;

- si coordina con il R.P.C.T. per la definizione del piano di formazione;
- partecipa alla gestione del rischio corruzione nelle parti di propria competenza, collaborando con il R.P.C.T.;
- gestisce in modo congiunto con il R.P.C.T. il processo di *whistleblowing*, secondo le procedure previste dalla Società.

#### 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.

## **PARTE QUARTA – GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE**

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato tenendo presente la sua finalità primaria, ovvero quella di favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

La metodologia utilizzata per la gestione del rischio corruzione si ispira al nuovo approccio valutativo qualitativo illustrato nell'*Allegato 1 al P.N.A. 2019<sup>5</sup>*, e si articola nelle seguenti fasi:

### **1. Analisi del contesto**

- analisi del contesto interno
- analisi del contesto esterno

### **2. Valutazione del rischio**

- identificazione del rischio
- analisi del rischio
- ponderazione del rischio

### **3. Trattamento del rischio**

- identificazione delle misure
- programmazione delle misure

#### **4.1 Il contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale la Società si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e al tempo stesso condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel P.N.A. 2019, 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.

---

<sup>5</sup>

<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attività/Atti/Delibere/2019/Allegato%201%20-%20PNA%202019S.pdf>

Per quanto riguarda il tasso di criminalità generale nel territorio di riferimento, nell'anno 2019 la Provincia di Vicenza si è collocata all'84° posizione con 2.720 denunce ogni 100.000 abitanti. Le denunce per associazione per delinquere e per associazione di tipo mafioso sono prossime allo zero<sup>6</sup>.

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;
- Provincia di Vicenza;
- Regione Veneto;
- Associazioni di categoria;
- 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

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema di responsabilità, dall'altro il livello di complessità dell'amministrazione.

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di Pasubio Tecnologia risulta dal seguente organigramma

---

<sup>6</sup> Fonte "Indice della criminalità" – Il Sole 24 ore.

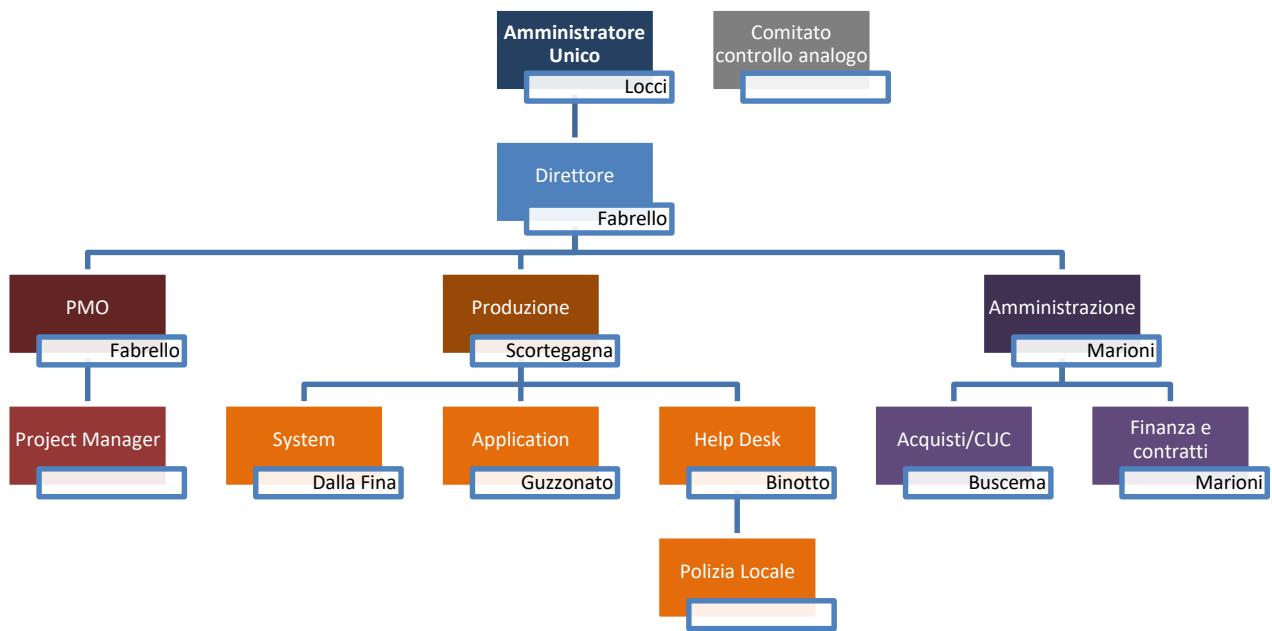


Tabella 03

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 Hardware e sistemi e assistenza su applicativi. Coinvolge 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**

L'aspetto centrale e più importante del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la **mappatura dei processi**, consistente nella individuazione ed analisi dei processi organizzativi, tenuto conto anche degli eventuali servizi esternalizzati.

Un processo può essere definito come una “**sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno della Società**”.

La mappatura dei processi si articola nelle seguenti fasi.

#### A) Identificazione

Consiste nella definizione della lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi ed approfondimento nelle fasi successive. Come evidenziato nel P.N.A. 2019, l'analisi tiene conto di tutta l'attività della Società e non solo dei processi ritenuti a rischio.

#### B) Descrizione

La descrizione dei processi consente di identificare in modo più agevole le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento, al fine di inserire dei correttivi. Come evidenziato nell'Allegato 1 al P.N.A. 2019, la descrizione analitica dei processi può essere raggiunta in maniera progressiva, nel corso dei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

#### C) Rappresentazione

Costituisce l'ultima fase della mappatura dei processi e concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.

Di seguito si riporta l'elenco delle aree di rischio applicabili a Pasubio Tecnologia, intese come raggruppamenti omogenei di processi, alla luce dell'Allegato 1 del P.N.A. 2019.

CLASSIFICAZIONE	DENOMINAZIONE AREA DI RISCHIO
<b>AREE DI RISCHIO GENERALI</b>	
A	Acquisizione e progressione del personale
B	Contratti pubblici
C	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
<b>AREA DI RISCHIO SPECIFICA</b>	
D	Area assistenza tecnica

*Tabella 05*

Si precisa che, alla luce della struttura societaria e delle attività concretamente svolte come da Statuto, **non sono applicabili** a Pasubio Tecnologia le seguenti aree di rischio previste nell'Allegato 1 al P.N.A. 2019:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Nomine e incarichi;
- Affari legali e contenziosi.

A seguire viene riportato l'elenco dei processi con la relativa area di rischio associata.

N.	DESCRIZIONE PROCESSO	AREA DI RISCHIO
1	Assunzione del personale	A
2	Gestione del personale	A
3	Bandi di gara, appalti e contratti	B
4	Conferimento incarichi di consulenza	B
5	Gestione finanziaria e contabile	C
6	Assistenza tecnica	D

*Tabella 06*

#### **4.3.1 Descrizione dei processi**

Di seguito viene riportata l'analisi dei processi individuati. La descrizione analitica dei processi verrà implementata nel corso dei prossimi cicli annuali di gestione del rischio.

##### **Processo n. 1 –Assunzione del personale – AREA DI RISCHIO A**

Settore coinvolto: Settore Amministrativo, Direttore, Amministratore Unico, Commissione di esame

##### Attività

- Programmazione dei fabbisogni, stima dei carichi di lavoro;
- Indizione di concorsi pubblici e svolgimento dei concorsi;
- Assunzione del personale.

##### Descrizione

Il Processo comprende tutte le azioni di programmazione annuale delle risorse, l'acquisizione del personale dipendente, la conclusione dei relativi contratti.

Fasi:

1. Analisi dei fabbisogni;
2. Elaborazione e pubblicazione del bando;
3. Esame delle domande;
4. Svolgimento del concorso;
5. Valutazione delle prove;
6. Formazione della graduatoria;
7. Stipula del contratto di assunzione.

**Processo n. 2 – Gestione del personale – AREA DI RISCHIO A**

Settore coinvolto: Settore Amministrativo, Direttore, Amministratore Unico

Attività

- Gestione giuridica ed economica del personale;
- Elaborazione stipendi;
- Progressioni di carriera;
- Riconoscimento di premi produttivi.

Descrizione

Il Processo comprende tutte le azioni di relative alla gestione giuridica ed economica del personale.

Fasi: Gestione giuridica del personale (gestione presenze, permessi, ferie), gestione economica del personale, riconoscimento di premi.

**Processo n. 3 - Bandi di gara, appalti e contratti – AREA DI RISCHIO B**

Settore coinvolto: Settore Amministrativo, Settore Produzione, Direttore, Amministratore Unico

Attività

- Ricezione richieste di offerta;
- Elaborazione delle offerte;
- Ricezione conferma da parte dell'Ente;
- Processo acquisti;
- Esecuzione contratto;
- Rendicontazione e fatturazione.

Descrizione

Il processo, di natura trasversale, interessa tutti i Settori della Società ed include tutte le azioni legate al ciclo gestione degli acquisti e delle vendite, dall'elaborazione delle offerte, alla fornitura di beni o servizi ed i relativi contratti, alla fatturazione.

Fasi

1. Ricezione richiesta di offerta;
2. Programmazione e progettazione;
3. Redazione offerta;
4. Ricezione conferma d'ordine;

5. Fornitura servizio o processo gestione acquisti;
6. Procedure negoziate/affidamento diretto;
7. Ordine di acquisto;
8. Consegna materiale/erogazione del servizio;
9. Fatturazione.

#### **Processo n. 4 - Conferimento incarichi di consulenza – AREA DI RISCHIO B**

Settore coinvolto: Responsabili di Settore, Direttore, Amministratore Unico

Attività:

- consulenze di carattere tecnico/giuridico.

Descrizione

Il Processo comprende tutti i pareri, le consulenze di natura tecnica e giuridica che possono essere richiesti dalla Società a consulenti esterni.

Fasi:

1. Rilevazione della necessità;
2. Richiesta di preventivi e offerte;
3. Conferimento di incarico;
4. Consulenza/parere;
5. Rendicontazione e fatturazione.

#### **Processo n. 5 – Gestione finanziaria e contabile – AREA DI RISCHIO C**

Settore coinvolto: Settore Amministrativo, Direttore, Amministratore Unico

Attività

- predisposizione del bilancio;
- registrazioni contabili;
- gestione finanziaria;
- controlli contabili

Descrizione

Il Processo include tutte le azioni di redazione del bilancio di esercizio e relativi allegati, le loro variazioni, la gestione delle registrazioni contabili in entrata e in uscita, la gestione finanziaria, i pagamenti, il monitoraggio dei flussi finanziari, la rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale, i rapporti con gli Enti Soci, il Revisore dei Conti, ecc.

## **Processo n. 6 – Assistenza tecnica – AREA DI RISCHIO D**

Settore coinvolto: Settore Produzione (Help Desk, System e Application)

### Attività

- assistenza su Hardware;
- assistenza su sistemi e applicativi;

### Descrizione

Il Processo include tutte le azioni di assistenza Hardware e Software nei confronti degli Enti, in base alle condizioni stabilite nelle Convenzioni o nei contratti conclusi con gli stessi.

### Fasi

1. Richiesta assistenza da parte dell’Ente;
2. Assistenza tecnica prestata da remoto e/o *on site*.

## **4.4 La valutazione del rischio**

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

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

- l’identificazione;
- l’analisi;
- la ponderazione.

L valutazione del rischio è cruciale in quanto, come evidenziato nel P.N.A. 2019, un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

### **4.3.1 Identificazione degli eventi rischiosi**

Secondo l’Allegato 1 al P.N.A. 2019, l’identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l’obiettivo di **individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi (anche solo ipoteticamente) in relazione ai processi di pertinenza della Società, tramite cui si verifica il fenomeno corruttivo**. L’identificazione dei rischi deve coinvolgere la struttura organizzativa della Società ed in particolare i Responsabili di Settore, avendo questi ultimi una conoscenza approfondita delle attività svolte dalla Società. Il R.P.C.T. deve, in ogni caso, mantenere un atteggiamento attivo attento ad individuare eventuali eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai Responsabili di Settore e ad integrare, qualora necessario, il registro (o catalogo) dei rischi.

Alla luce della dimensione organizzativa di Pasubio Tecnologia, si è proceduto all'analisi dei singoli processi, per i quali sono identificati gli eventi rischiosi che possono verificarsi. Obiettivo dei prossimi P.T.P.C.T. è quello di migliorare gradualmente il dettaglio dell'analisi.

I possibili rischi sono stati individuati mediante le seguenti **fonti**:

- risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno;
- risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- interviste con i responsabili dei Settori e il personale della Società;
- esemplificazioni elaborate dall'A.N.A.C. per il comparto di riferimento;
- registro dei rischi realizzati da altre società in controllo pubblico, simili per tipologia e complessità organizzativa.

Vengono quindi elencati qui di seguito gli eventi rischiosi, classificati in un "Registro dei rischi", che costituisce una prima elencazione degli eventi rischiosi, suscettibile di implementazione e di maggior dettaglio.

### REGISTRO DEI RISCHI

#### **Processo n. 1 –Assunzione del personale – AREA DI RISCHIO A**

- Stima errata dei carichi di lavoro al fine di aumentare l'organico per favorire l'assunzione di personale segnalato;
- Indicazione di requisiti personalizzati al fine di favorire soggetti segnalati;
- Irregolare composizione della commissione esaminatrice al fine di favorire soggetti segnalati;
- Adozione di atti non conformi alle regole procedurali, al Regolamento adottato dalla Società, a garanzia dei principi di trasparenza e imparzialità;
- Irregolare applicazione dei criteri di valutazione predefiniti per favorire determinati candidati;
- Irregolare predisposizione della graduatoria per favorire determinati candidati;
- Uso improprio della discrezionalità nella valutazione di titoli e requisiti;
- Mancata verifica della sussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità.

#### **Processo n. 2 – Gestione del personale – AREA DI RISCHIO A**

- Riconoscimento di progressioni di carriera, scatti retributivi, o incentivi che non trovino adeguata corrispondenza con i piani di sviluppo e/o con le competenze al fine di agevolare dipendenti particolari.

#### **Processo n. 3 – Bandi di gara, appalti e contratti – AREA DI RISCHIO B**

- Previsione di lavori, servizi e forniture non necessarie e con caratteristiche tali da determinare un aumento dei costi a vantaggio degli appaltatori;

- Elusione delle regole di evidenzia pubblica con ricorso improprio all'affidamento diretto, anche mediante artificioso frazionamento del lavoro, servizio o fornitura;
- Utilizzo di una procedura di aggiudicazione non coerente con le casistiche di affidamento previste dalla normativa in materia di contratti pubblici;
- Favoreggimento di un operatore del mercato mediante l'individuazione, nel bando, di requisiti tecnici e/o economici calibrati sulle specifiche capacità di quest'ultimo;
- Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa al fine di favorire soggetti segnalati;
- Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse;
- Adozione di un provvedimento di revoca strumentale all'annullamento della gara al fine di evitare l'aggiudicazione ad un operatore diverso da quello atteso;
- Mancata esclusione di un concorrente privo dei requisiti;
- Redazione di un cronoprogramma approssimativo al fine di non vincolare l'operatore ad una precisa organizzazione dell'avanzamento dei lavori;
- Ammissione di varianti per riconoscere all'aggiudicatario un guadagno extra incarico o per consentire il recupero dello sconto effettuato in sede di gara;
- Non applicazione di penali nonostante la non corretta esecuzione;
- Cronoprogramma artificiosemente non adeguato ai tempi e ai luoghi di esecuzione;
- Collaudo di opere o rilascio di benestare tecnico in assenza dei presupposti necessari;
- Utilizzo improprio delle procedure d'urgenza;
- Mancata verifica della quota di subappalto ammessa o della assenza di accordi collusivi tra imprese partecipanti, mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie dei subappaltatori;
- Illegittima omissione della pubblicazione di dati ed informazioni allo scopo di celare irregolarità nelle procedure.

#### **Processo n. 4 – Conferimenti di incarichi di consulenza – AREA DI RISCHIO B**

- Uso improprio o distorto della discrezionalità per affidare gli incarichi a soggetti segnalati;
- Mancato rispetto del principio di rotazione degli incarichi;

#### **Processo n. 5 – Gestione finanziaria e contabile – AREA DI RISCHIO C**

- Pagamenti a favore di soggetti non aventi diritto;
- Mancato rispetto dei tempi di pagamento;
- Presenza di entrate non giustificate;
- Mancato rispetto dei principi e dei postulati di bilancio;
- Alterazione dei dati e/o inserimenti di dati non veritieri relativi ai pagamenti effettuati;

## **Processo n. 6 – Assistenza tecnica – AREA DI RISCHIO D**

- reati informatici.

### **4.3.2 Analisi del rischio**

L’analisi del rischio è essenziale per comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ovvero 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.

Come evidenziato nell’Allegato 1 al P.N.A. 2019, l’analisi del livello di esposizione al rischio viene effettuata nel rispetto del principio generale di “prudenza”, volto ad evitare la sottostima del rischio, che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione. Ai fini dell’analisi del livello di rischio è necessario:

- a) scegliere l’approccio valutativo;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico ed adeguatamente motivato.

La valutazione dei processi e dei rischi svolta e descritta nel P.T.P.C.T. 2019-2021 mantiene la sua validità, confermata dalla valutazione dei rischi allegata al presente Piano, aggiornata in base alla revisione dei processi. Come previsto nell’Allegato 1 al P.N.A. 2019, Pasubio Tecnologia adotterà in via graduale l’approccio valutativo del rischio di natura qualitativa, adeguandosi progressivamente alle indicazioni ivi contenute, nel corso della vigenza del presente Piano e non oltre il P.T.P.C.T. 2021-2023.

Richiamando quanto già previsto nel precedente Piano, per ogni azione individuata nel processo di mappatura si è rilevato un potenziale comportamento che determini un fenomeno corruttivo (riepilogati nel sopra indicato “registro dei rischi”), 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 07

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>	
<b>Il processo è discrezionale?</b>	
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 08

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

alla PA	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ai fornitori	5

Tabella 09

<u>COMPLESSITA' DEL PROCESSO</u>	
<b>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?</b>	
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 10

<u>VALORE ECONOMICO</u>	
<b>Qual è l'impatto economico del processo?</b>	
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 11

<u>FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO</u>	
<b>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)</b>	
No	1
Si	5

Tabella 12

**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 13

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

<b>IMPATTO ORGANIZZATIVO</b>	
<b>Quale percentuale di personale è impiegata nel processo rispetto al totale del personale del settore competente a svolgerlo nell'ambito di Pasubio Tecnologia?</b>	
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 14

<b>IMPATTO ECONOMICO</b>	
<b>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?</b>	
No	1
Si	5

Tabella 15

<b>IMPATTO REPUTAZIONALE</b>	
<b>Negli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</b>	
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 16

<b>IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE</b>	
<b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio o basso)?</b>	
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 17

#### 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

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

Impatto

Tabella 18

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.

<b>CONTROLLI</b>		
<b>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sull'attività è adeguato a neutralizzare il rischio?</b>		
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1	100%
Si, è molto efficace	2	80%
Si, per una percentuale approssimativa del 50%	3	50%
Si, ma in maniera minima	4	20%
No, il rischio rimane indifferente	5	0%

Tabella 19

#### 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.

#### **4.3.3 La ponderazione del rischio**

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di *"agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitino un trattamento e le relative priorità di attuazione"*, stabilendo:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, tenendo conto *in primis* delle misure già attuate, valutando come migliorare quelle esistenti, al fine di non appesantire l'attività della Società con nuovi controlli;
- la priorità di trattamento dei rischi, partendo dalle attività che presentino un'esposizione più elevata ai rischi fino ad arrivare a quelle con un rischio più contenuto.

Si precisa che la ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, limitandosi a mantenere attive le misure già esistenti. Nel definire le azioni da intraprendere, si dovrà tenere in considerazione *in primis* le misure già attuate e valutare come migliorare quelle esistenti.

## **PARTE QUINTA – TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi, al fine di individuare misure effettivamente applicabili entro scadenze ragionevoli.

Le misure si dividono in:

- a) misure di carattere generale, che hanno la caratteristica di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera struttura societaria.
- b) misure di carattere specifico, ovvero misure ulteriori che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Le **misure generali** che si intendono adottare nel presente Piano, sono le seguenti:

- Codice di comportamento;
- Disciplina del conflitto di interessi (obbligo di astensione, inconferibilità e incompatibilità, autorizzazione agli incarichi extra ufficio, divieto di *pantoufle*);
- Formazione del personale;
- Rotazione del personale;
- Tutela del *whistleblower*;
- Trasparenza.

### **Misure di carattere generale**

#### **5.1 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).

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

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.

Le violazioni del Codice di Comportamento sono fonte di responsabilità disciplinare.

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

Tabella 20

## 5.2 Il conflitto di interessi

Il conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario, direttamente o indirettamente. Tale situazione può quindi determinare il rischio di comportamenti dannosi per la Società, a prescindere dal fatto che da essa segua o meno una condotta impropria. La gestione del conflitto di interessi è espressione del buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 97 Cost. La Legge 190/2012 disciplina il conflitto di interessi sotto diversi profili:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013;
- l'adozione di codici di comportamento;
- il divieto di *pantouflag*;
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali;
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti.

Di seguito si procede con l'analisi delle singole misure.

### 5.2.1 Obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi

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 CdA 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  Verrà avviata la revisione del Codice di comportamento entro giugno 2020
INDICI DI ATTUAZIONE	E' in programma l'invio a tutto il personale del modulo di "Consegna e presa visione del Codice di Comportamento" entro giugno 2020
SOGGETTO RESPONSABILE	O.D.V., R.P.C.T., Direttore, A.U., Responsabile del Settore Amministrativo

Tabella 21

### 5.2.2 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 ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, comma 2, lettera I) 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 ostative 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 previso 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 I) 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. 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 comma 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 dall'A.N.A.C. nelle predette *Linee Guida n. 833 del 03 agosto 2016*<sup>7</sup>, è necessario che ad ogni dichiarazione venga allegata l'elencazione 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

---

<sup>7</sup> [https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitàAutorità/AttiDellAutorità/\\_Atto?ca=6554](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitàAutorità/AttiDellAutorità/_Atto?ca=6554)

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.

Come evidenziato nel P.N.A. 2019, in caso di personale collocato in comando (come nel caso di Pasubio Tecnologia), è opportuno promuovere un rapporto di collaborazione tra Amministrazione distaccante e la Società (ente di destinazione), attraverso l'introduzione di un obbligo di richiesta di informazioni da parte di Pasubio Tecnologia circa eventuali situazioni di inconferibilità e di un obbligo di comunicazione da parte dell'Ente 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.

<b>MISURA GENERALE</b>	<b>Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</b>
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 sulla dichiarazione dell'A.U. e dei dirigenti entro dicembre di ogni anno  Verrà programmata la verifica annuale con le Amministrazioni distaccanti in relazione al personale in comando
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., Responsabile del Settore Amministrativo

*Tabella 22*

### 5.2.3 Autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi 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. 33/2013<sup>8</sup>, 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 vengono quindi inoltrate 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 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.

<b>MISURA GENERALE</b>	<b>Autorizzazione allo svolgimento di incarichi e attività extra aziendali</b>
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Entro giugno 2020 verrà predisposto l'apposito modulo che i dipendenti dovranno utilizzare al fine di chiedere l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi ed attività extra aziendali
INDICI DI ATTUAZIONE	Invio ai dipendenti della comunicazione di creazione del modulo per la richiesta di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra aziendali e verifica presa visione dei dipendenti entro giugno 2020 Pubblicazione nel sito web delle autorizzazioni rilasciate
SOGGETTO RESPONSABILE	Direttore, R.P.C.T., Responsabile del Settore Amministrativo

Tabella 23

---

<sup>8</sup> 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".

#### **5.2.4 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. 165/01<sup>9</sup>, 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.

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

- la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico;
- il divieto per gli operatori economici che li hanno conclusi 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.

---

<sup>9</sup> 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"*.

Secondo A.N.A.C. “il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsi 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 preconstituirsi 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 all'Amministratore Unico e ai dirigenti che ad essi si applicano le cause ostaive di cui all'art. 21 d.lgs. 39/2013, nei rispettivi contratti, essendo soggetti con il potere di rappresentare la Società nella stipula di contratti o comunque nell'adozione di atti.

<b>MISURA GENERALE</b>	<b>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantoufle</i>)</b>
STATO DI ATTUAZIONE	Attuata
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	• Inserimento negli atti finalizzati

	<p>all'individuazione del candidato la predetta misura ostativa, con richiesta ai partecipanti di presentare una dichiarazione che ne attesti l'insussistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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>pantoufage</i></li> <li>• 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</li> </ul>
INDICI DI ATTUAZIONE	Verifiche periodiche da parte del R.P.C.T. e dell'O.d.V.
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., Responsabile Settore Amministrativo

Tabella 24

### 5.3 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.

Come suggerito nel P.N.A. 2019, è opportuno strutturare la formazione in due livelli:

- uno generale, rivolto a tutto il personale della Società, mirato all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e di legalità;
- uno specifico, rivolto al R.P.C.T., all'Amministratore Unico e ai funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e di approfondimento di tematiche settoriali, in relazione ai diversi ruoli svolti da ciascuno.

La formazione includerà anche il contenuto del Codici di Comportamento, le fasi di predisposizione del P.T.P.C.T. e la relazione annuale del R.P.C.T.

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.

MISURA GENERALE	Formazione del personale
STATO DI ATTUAZIONE	In corso di attuazione
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Nel corso del 2020 verranno organizzati corsi di formazione generali sull'etica e sulla legalità per tutti i dipendenti e corsi specifici per il R.P.C.T.
INDICI DI ATTUAZIONE	Attestati di partecipazione al corso
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., Responsabile del Settore Amministrativo O.d.V.

Tabella 25

#### 5.4 Rotazione del personale

La rotazione del personale costituisce una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un soggetto, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività e/o procedimenti, instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di assumere decisioni non imparziali.

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, come in Pasubio Tecnologia.

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.

## 5.5 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. 165/2001<sup>10</sup>, come riformulato dalla legge n. 179 del 30.11.2017. La predetta legge ha riformulato anche l'articolo 6 del d.lgs. n. 231/01, estendendo la normativa anche ai soggetti che abbiano adottato i modelli di cui al d.lgs. n. 231/01.

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 fase di attuazione
FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	Entro giugno 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. e dell'O.D.V.
SOGGETTO RESPONSABILE	R.P.C.T., O.d.V.

Tabella 26

10 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.

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.

## **Misure 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.

Nel corso dell'anno 2020, ad ulteriore miglioramento del sistema, verrà adottato anche il Regolamento per il conferimento di incarichi di consulenza.

## 6. PARTE SESTA - 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<sup>11</sup>*.

---

<sup>11</sup>

<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attività/Atti/determinazioni/2017/Allegato%20alla%20Delibera%201134.pdf>

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 alla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente – Organizzazione – Organi di indirizzo politico – amministrativo, dei dati e delle informazioni richieste dalla legge relative ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati.

Obiettivo per il triennio 2020-2022 è quello di consolidare l'aggiornamento della Sezione Trasparenza, alla luce della normativa e degli orientamenti dell'A.N.A.C.

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 27

## **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*”<sup>12</sup>, 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.

---

<sup>12</sup> [https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?ca=6666](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=6666)

## **7. PARTE SETTIMA: TRASPARENZA E TUITELA 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 o *data protection officer*”). 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 riferimenti sono indicati nel sito della Società.

## **8. PARTE OTTAVA – MONITORAGGIO E RIESAME**

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo, e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Il monitoraggio è un’attività continuativa di verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, e si può distinguere in due sotto-fasi:

- monitoraggio sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- monitoraggio sull’idoneità delle misure di trattamento del rischio.

### **8.1 Monitoraggio sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio**

Il P.T.P.C.T. deve essere sottoposto ad un adeguato monitoraggio e controllo, la cui attività deve essere svolta dai responsabili dei Settori (monitoraggio di primo livello) mediante autovalutazione nelle aree in cui il rischio di corruzione è basso, da trasmettere al R.P.C.T., e dal R.P.C.T. (monitoraggio di secondo livello), il quale è chiamato a verificare l’osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel P.T.P.C.T. da parte delle unità operative della Società. L’attività di monitoraggio sarà adeguatamente pianificata e documentata in un piano di monitoraggio annuale che dovrà indicare:

- i processi/attività oggetto del monitoraggio, tenuto conto della valutazione del rischio;
- le periodicità delle verifiche;
- le modalità di svolgimento della verifica.

Il R.P.C.T. procederà anche alle verifiche in seguito ad eventuali segnalazioni pervenute mediante il canale del *whistleblowing* o con altre modalità.

Il monitoraggio, tenuto conto delle dimensioni ridotte della Società, dovrà essere svolto su base annuale, mediante audit specifici, sulla totalità delle misure di prevenzione programmate nel P.T.P.C.T. Viene assicurato un sistema di reportistica che consenta al R.P.C.T. di monitorare costantemente lo stato dell’arte ed intraprendere le iniziative più adeguate.

Per quanto riguarda le modalità della verifica, il R.P.C.T. dovrà verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l’attuazione delle misure e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi prova dell’effettiva azione svolta.

La verifica potrà essere fatta a seguito di:

- individuazione delle attività e dei processi esposti a maggiori rischi di corruzione (tenendo conto anche dell’esigenza di includere nel monitoraggio anche i processi eventualmente non verificati negli anni precedenti);
- processi nei quali si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o altre modalità.

Le risultanze delle verifiche verranno indicate nel P.T.P.C.T. nonché nella Relazione annuale del R.P.C.T.

## **8.2 Monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio**

Il monitoraggio delle misure non si limita alla sola attuazione delle stesse ma contempla anche una valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo. Qualora una o più misure dovessero rivelarsi non idonee, il R.P.C.T. dovrà intervenire con tempestività a ridefinire le modalità di trattamento.

Il R.P.C.T. provvederà al **riesame** annuale del Piano, per supportare la redazione del Piano per il triennio successivo, analizzando i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne degli altri.

## **9. PARTE NONA - COMUNICAZIONE**

Come evidenziato nel P.N.A. 2019, la mancanza di un adeguato coinvolgimento e di una effettiva comunicazione nei confronti dei soggetti interni può inficiare la prevenzione della corruzione. Per questo motivo, sono stati adeguatamente coinvolti nell'elaborazione del P.T.P.C.T. i Responsabili dei Settori, l'Amministratore Unico, e tutta la struttura societaria, secondo il principio guida della "responsabilità diffusa", con particolare riferimento alla mappatura dei processi, alla valutazione e al trattamento del rischio. Gli esiti della mappatura, le azioni intraprese e da intraprendere verranno adeguatamente comunicati a tutta la struttura, ai fini di migliorare la conoscenza e la consapevolezza dei singoli all'interno dell'organizzazione societaria.