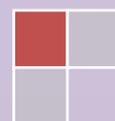




# PTPCT

## Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità 2020-2022

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta nr. 4 del  
10/07/2020.



## SOMMARIO

<b>ALLEGATI .....</b>	<b>3</b>
<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>4</b>
<b>2. ORGANIZZAZIONE E SOGGETTI AZIENDALI COINVOLTI NEL PIANO.....</b>	<b>6</b>
2.1 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	6
2.2. SOGGETTI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ.....	7
2.3 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E RESPONSABILE POTERE SOSTITUTIVO .....	8
2.4 RESPONSABILE ACCESSO CIVICO .....	9
2.5 PRESIDENTE DEL C.D.A ( LEGA), IL DIRETTORE TECNICO, IL RESPONSABILE DELLA CONFORMITÀ.....	9
2.6 L' O.D.V.....	9
2.7 L'UFFICIO PERSONALE .....	10
2.8 RASA (RESPONSABILE ANAGRAFE STAZIONE APPALTANTE) .....	10
2.9 PERSONALE DELLA SOCIETÀ.....	10
2.10 COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELLA SOCIETÀ .....	10
<b>3. FINALITÀ DEL PTPCT.....</b>	<b>12</b>
3.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....	12
3.2 IPORTATORI D'INTERESSI .....	13
3.2.1 I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi .....	16
<b>4. APPROCCIO METODOLOGICO PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO .....</b>	<b>17</b>
<b>5. MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI.....</b>	<b>22</b>
5.1 ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA .....	22
5.2 CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE .....	22
5.3 ROTAZIONE DEL PERSONALE .....	23
5.4 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE .....	25
5.5 CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI.....	26
5.6 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI .....	26
5.7 ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO (PANTOUFLAGE) .....	28
5.8 FORMAZIONE DI COMMISSIONE, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....	29
5.9 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWER).....	31
5.9.1 Whistleblower e denunce anonime .....	32
5.9.2 Tutela dell'anonimato.....	32
5.9.3 Divieto di discriminazione.....	32
5.9.4 Sottrazione della denuncia al diritto di accesso .....	33
5.10 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	33
5.11 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI .....	34
5.12 AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE .....	34
5.13 MISURE ULTERIORI .....	36
<b>6. GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....</b>	<b>36</b>
6.1 DATI ULTERIORI .....	36
6.2 QUALITÀ DELLE INFORMAZIONI .....	37
6.3 MONITORAGGIO ED AUDIT .....	37



6.4 LA PROCEDURA DI ACCESSO CIVICO (SEMPLICE E GENERALIZZATO) .....	38
<b>7. PROGRAMMA DELLE MISURE - OBIETTIVI STRATEGICI -PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA.....</b>	<b>39</b>
<b>8. TEMPI E MODALITA' DI MONITORAGGIO.....</b>	<b>44</b>
8.1 IL MONITORAGGIO INTERNO RISPETTO AI REQUISITI DI TRASPARENZA .....	44
8.2 SEGNALAZIONE INTERNA .....	45
<b>9. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>45</b>
<b>10. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA .....</b>	<b>45</b>

## **ALLEGATI**

**ALLEGATO 1 PTPCT CATALOGO DEI REATI**

**ALLEGATO 2 PTPCT REPOSITORY DEI RISCHI**

**ALL 3 PTPCT ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

**ALL 4 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE – PERSONALE**

**ALL 5 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE – FORNITORI**

**ALL 6 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE - CANDIDATO**

**ALL 7 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE -COMMISSIONE DI GARA E CONCORSO**

## 1. Premessa

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito anche "PTPCT" o "Piano") di ASM CODOGNO SRL (da ora, anche "ASM Codogno" o "Società") incorpora gli obiettivi strategici forniti dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 1, co. 8, della legge n. 190/2012, ed è adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare della già citata legge 190/2012, delle circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo n. 165/2001, approvato con D.P.C.M n. 72 dell'8 marzo 2013, delle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, delle deliberazioni e Linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), delle indicazioni del Piano nazionale anticorruzione (PNA) di cui all'art. 1, comma 4, lett. c), della legge 190/2012, così come da ultimo aggiornato da ANAC con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

L'ultimo aggiornamento del PNA, disposto a mezzo della riferita delibera n. 1064/2019, è particolarmente impattante, in quanto reca nuove e rinnovate indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo. E' poi intervenuto in prossimità delle scadenze per l'aggiornamento del Piano per il triennio 2020-2022, lasciando dunque limitati spazi operativi per il suo integrale adeguamento secondo la nuova metodologia assunta da ANAC.

Proprio per questa ragione, il PNA approvato con delibera n. 1064/2019 espressamente consente ai soggetti obbligati all'adozione ed all'aggiornamento del Piano di applicare la nuova metodologia *"in modo graduale, in ogni caso non oltre l'adozione del PTCP 2021-2023"*.

Viste le tempistiche di emanazione del nuovo PNA e la già avviata predisposizione del Piano per gli anni 2020-2022, ASM Codogno si avvale dunque della possibilità di applicazione graduale delle nuove regole per la gestione del rischio in sede di futura adozione del Piano per il periodo 2021-2023.

Ciò premesso, come per i Piani precedentemente adottati, il concetto di "corruzione" preso in considerazione riguarda tutte le varie situazioni in cui si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti non limitate solo alle fattispecie penalistiche di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., ma a casistiche che arrivano ad includere tutti i delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale, oltre ai malfunzionamenti dell'amministrazione derivante dall'uso di poteri pubblicistici (o *latu sensu* pubblicistici), e che possono rivestire carattere amministrativo, tecnico o di altro genere e riguardare ogni dipendente, quale che sia la qualifica ricoperta.

Il PTPCT è il documento che definisce a livello aziendale le strategie per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità, nonché gli adempimenti in materia di trasparenza e integrità così come disposto dal D.lgs. 33/2013.

Vista l'adozione da parte di ASM CODOGNO del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/01, tenendo della complessità organizzativa in termini di attività svolte e soggetti interessati, il presente Piano considera anche tutti gli ambiti coinvolti da potenziali rischi di corruzione, integrando le fattispecie di reato in materia corruttiva proprie della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01 con le specificità proprie della legge 190/2012, sia rispetto alla natura dei reati contemplati, sia ai requisiti organizzativi e di prevenzione (si veda all'allegato Catalogo dei Reati).

Il presente Piano si articola nelle seguenti sezioni:

- **Organizzazione e Soggetti aziendali coinvolti nel Piano**
- **Procedimento di elaborazione e adozione del Programma per la trasparenza e l'integrità**
- **Aree di rischio e Controllo e prevenzione del rischio**
- **Misure obbligatorie ed ulteriori**
- **Iniziative di comunicazione della trasparenza**
- **Programma delle Misure - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (Processo di attuazione del Programma)- Obiettivi Strategici**
- **Tempi e modalità di monitoraggio.**

## 2. Organizzazione e Soggetti aziendali coinvolti nel Piano

### 2.1 Descrizione dell'Azienda

ASM Codogno Srl è l'azienda multi servizi della Città di Codogno attiva nei settori dell'ambiente e dell'energia. ASM è una società che fonda le sue radici nel lontano 1958, quando venne creata l'Azienda Municipalizzata del Gas di Codogno (la prima azienda comunale costituita in provincia di Milano nel dopoguerra) trasformata l'anno successivo in Azienda Servizi Municipalizzati, con in carico servizi strategici quali il ciclo idrico e la distribuzione del gas metano, a cui si aggiunsero presto i servizi di igiene ambientale e quelli legati alla gestione del calore e del verde pubblico.

ASM Codogno dal 2003 è partecipata per una quota pari al 51% dal Comune di Codogno e il restante 49% da Linea Gestioni.

**La Società opera secondo il modulo c.d. "in house providing", come definito dalle direttive comunitarie e dalle applicabili norme nazionali.**

Ai fini delle Linee Guida ANAC per le società Controllate e Partecipate emessa con Delibera 1134 del 2017 per amministrazione controllante deve intendersi non solo quella titolare delle partecipazioni ma anche, quando non coincidente, l'amministrazione che comunque esercita un effettivo potere di controllo e indirizzo dell'attività sociale, ad essa attribuito per espressa previsione normativa, statutaria o di altro atto comunque idoneo a conferire tali prerogative. Pertanto, nel caso di società in house, deve ritenersi "controllante" anche l'amministrazione che esercita il potere di controllo analogo sulla società partecipata, potendone determinare gli obiettivi strategici e le decisioni significative, così come previsto dalla definizione contenuta nell'art. 5 del d.lgs. 50/2016.

Il d.lgs. n. 175/2016, all'art. 2, co. 1, lett. o) definisce come «società in house»: "le società sulle quali un'amministrazione esercita il controllo analogo o più amministrazioni esercitano il controllo analogo congiunto, nelle quali la partecipazione di capitali privati avviene nelle forme di cui 1 Cass. Civ., sez. I, 27 settembre 2001, n. 1209 all'articolo 16, comma 1, e che soddisfano il requisito dell'attività prevalente di cui all'art. 16, comma 3".

Lo stesso decreto contiene la definizione di controllo analogo: "la situazione in cui l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata.

A sua volta il d.lgs. 50/2016 all'art. 5, co. 5 stabilisce le condizioni perché si abbia un controllo analogo congiunto (ai fini della non applicazione del codice alle concessioni e agli appalti affidati alla società controllata).

Per la precisazione degli elementi idonei a configurare il controllo analogo, si rinvia alle Linee guida n. 7 dell'ANAC, di attuazione del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recanti: «Linee guida per l'iscrizione nell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house previsto dall'art. 192 del d.lgs. 50/2016», adottate con delibera n. 235 del 15 febbraio 2017 e aggiornate con delibera n. 951 del 20 settembre 2017.

Dal quadro normativo sopra ricostruito emerge una peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con società in house. Queste ultime rientrano quindi, a maggior ragione, nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di **prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012**.

## 2.2. Soggetti aziendali coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità

L'organizzazione aziendale correlata ai Servizi erogati, alle attività amministrative e strumentali è rappresentata nel Organigramma Aziendale consultabile sul sito Società Trasparente nell'apposita sezione (Amministrazione Trasparente – Organizzazione - Articolazione degli uffici;  
<https://www.asmcodogno.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/>)

I soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e della trasparenza in ambito aziendale, chiamati a partecipare attivamente all'elaborazione del Piano e all'attuazione e controllo di efficacia delle misure con esso adottate, sono:

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e il Titolare del Potere Sostitutivo (RPCT);
- Il Responsabile dell'Accesso Civico
- il Presidente del CdA (Legale Rappresentante)
- il Direttore Tecnico
- il Responsabile della Conformità
- l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01 e s.m.i.;
- il RASA ( Responsabile Anagrafe Stazioni Appaltanti);
- l'Ufficio Risorse Umane;
- il personale della Società;
- i collaboratori a qualsiasi titolo.

Non si ritiene opportuno prevedere specifici Referenti anticorruzione e trasparenza per sede, in quanto **ASM CODOGNO S.R.L. è dotata di un'unica sede**

Dall' articolazione territoriale caratterizzante **ASM CODOGNO S.R.L.**, infatti, non emerge una peculiarità dei compiti di relazione e segnalazione che questi soggetti potrebbero svolgere in maniera diversificata rispetto a quelli propri di tutte le figure apicali o Responsabili di Area e/o Unità Organizzativa, con i quali hanno comunque l'obbligo di relazionarsi.

### **2.3 Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Responsabile Potere sostitutivo**

Come previsto dalla vigente normativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione assolve anche incarico di Responsabile per la Trasparenza (**RPCT**).

#### **2.3.a) Compiti e responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza**

Al Responsabile spettano tutti i compiti e poteri previsti dalla normativa, così come dettagliati nell' All. 2 della delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, recante *"Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)"*, oltre che come operativamente specificati, sempre da ANAC, con delibera n. 840 del 2 ottobre 2018.

Il Responsabile predisponde annualmente il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza, che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. n. 190 del 2012, sempre annualmente, il Responsabile redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C., a consuntivo delle attività svolte nello stesso anno, da pubblicarsi sul sito istituzionale aziendale.

Più specificamente, competono al Responsabile:

**a) in materia di Prevenzione della Corruzione** (art. 1, co. 5, lett. , 8, 10 lett. a e 14 L. 190/2012):

- la proposta per l'adozione del P.T.P.C.;
- la definizione di procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti operanti in settori esposti alla corruzione;
- la pubblicazione sul sito web istituzionale di una relazione annuale sull'attività svolta;
- la verifica dell'efficace attuazione del P.T.P.C. e proposta di eventuali modifiche;
- la conduzione di monitoraggi e verifiche periodiche sui processi aziendali per verificarne la corretta attuazione delle misure a prevenzione della corruzione;
- la verifica della rotazione degli incarichi dirigenziali, d'intesa con il dirigente competente.

**b) In materia di Trasparenza** (art. 43 D.Lgs. 33/2013):

- l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che costituisce una sezione del PTPCT (art. 10, co. 2, D.lgs. 33/2013);
- il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa a garanzia della completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni pubblicate;

- la segnalazione agli organismi competenti (Direzione, OdV, ANAC, ecc.) dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- il controllo e garanzia della regolare attuazione dell'accesso civico (art. 5 D.lgs. 33/2013);
- la pubblicazione sul sito web aziendale di una relazione annuale (prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del PTPCT).

ASM CODOGNO ha indicato, rispetto all'adempimento dell'Accesso Civico Semplice e Generalizzato, al RPCT il soggetto cui attribuire il **potere sostitutivo**.

#### 2.4 Responsabile Accesso Civico

In materia di Accesso Civico ("semplice" e "generalizzato"), per l'esercizio dell'accesso civico la richiesta:

- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, c. 4 del D. Lgs. 33/13);
- segnala e monitora l'adempimento rispetto agli obblighi di pubblicazione, (cfr. art. 5 del d.lgs. 33/2013) in caso di ritardo o di mancata pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente, (cfr. art. 5 del d.lgs. 33/2013).
- è posto a presidio delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato da parte degli stakeholders.

#### 2.5 Presidente del C.d.A , il Direttore Tecnico, il Responsabile della Conformità

Il Presidente del C.d.A. (con delega di funzione) e il Responsabile Tecnico, nell'ambito delle rispettive competenze, hanno l'obbligo di partecipare al processo di gestione del rischio (analisi, valutazione, abbattimento, monitoraggio), oltre che: concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti e di fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; svolgere attività informativa ai sensi dell'articolo 1, co. 9, lett.c, della legge 190 del 2012; osservare le misure contenute nel P.T.P.C.T. ed il Codice Etico Comportamentale; vigilare sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari; fornire, secondo le scadenze previste dalla normativa e le procedure aziendali, le informazioni/i documenti richiesti per consentire il corretto svolgimento del ruolo dell'RPCT.

#### 2.6 L' O.d.V.

Le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege n. 190/2012 per le fattispecie commesse nell'interesse e vantaggio dell'Ente sono assunte in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del d. lgs. 231/2001, e sono adottate dal Consiglio di Amministrazione.

### **2.7 L'Ufficio Personale**

All'Ufficio Risorse Umane sono assegnati i seguenti compiti: svolgere i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); provvedere alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (articolo 20 D.P.R. n. 3 del 1957; articolo 1, comma 3 l. n. 20 del 1994; articolo 331 c.p.p.); proporre l'aggiornamento del Codice Etico Comportamentale; operare in raccordo con il RPCT per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Come previsto dall'art. 1, co. 7, L. 190 / 2012, il RPCT segnala al Consiglio di Amministrazione le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In relazione al verificarsi di comportamenti che violino le prescrizioni del presente PTPCT, gli organi competenti determinano la sanzione da applicarsi ai soggetti che abbiano violato le prescrizioni, in relazione alla gravità della violazione e coerentemente con le previsioni di cui al CCNL applicato.

### **2.8 RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante)**

Quale stazione appaltante, ASM Codogno è tenuta a nominare il soggetto, cd. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa contenuti nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

### **2.9 Personale della Società**

Il personale della Società, qualunque sia la posizione ricoperta: partecipa al processo di gestione del rischio; osserva le misure contenute nel P.T.P.C.T e nel Codice Etico- Comportamentale; segnala le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi di loro conoscenza; si impegna a garantire la tempestività e la regolarità dei flussi informativi per i quali assumono la responsabilità della trasmissione e/o della pubblicazione e/o aggiornamento; collabora con il RPCT, partecipando attivamente alla definizione ed all'aggiornamento del PTPCT; risponde alle richieste del RPCT in occasione delle verifiche periodiche e dell'attività di monitoraggio, fornendo tutti i chiarimenti e le informazioni necessarie e garantendo l'attuazione di tutte le azioni richieste per garantire il regolare e tempestivo flusso dei dati di propria competenza.

### **2.10 Collaboratori a qualsiasi titolo della società**

Tali soggetti osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C.T. e gli obblighi di condotta previsti dal Codice Etico Comportamentale.

**Tabella 1.- La mappa delle responsabilità**

<b>Responsabilità</b>	<b>Descrizione</b>
<b>Trasmissione</b>	Per trasmissione si intende, nel caso in cui i dati siano archiviati in una banca dati, sia l'immissione dei dati nell'archivio sia la confluenza degli stessi dall'archivio al soggetto responsabile della pubblicazione sul sito (Del. ANAC. 50/13, Par. 2.2).
<b>Pubblicazione</b>	Per pubblicazione si intende la pubblicazione di documenti, dati e informazioni in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A, del D.Lgs. 33/13 (art. 2, D.lgs. 33/13).
<b>Aggiornamento</b>	Con il termine aggiornamento non si intende necessariamente la modifica del dato, essendo talvolta sufficiente un controllo dell'attualità delle informazioni pubblicate, anche a tutela di eventuali interessi individuali coinvolti (Del. ANAC. 50/13, Allegato 2, par. 2).

### 3. Finalità del PTPCT

Come già accennato, gli adempimenti in materia di trasparenza di ASM CODOGNO si riferiscono “limitatamente alle attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea”. Rispetto alle attività erogate da ASM CODOGNO sono da considerarsi attività di pubblico interesse quelle qualificate come tali da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società e quelle previste dall’art. 11, co. 2, del d.lgs. n. 33 del 2013, ovvero le attività di esercizio di funzioni amministrative, di produzione di servizi a favore delle amministrazioni pubbliche, di gestione di servizi pubblici.

Data la natura di alcune attività espressione di funzioni strumentali, ad esempio di acquisto di beni e servizi ovvero di svolgimento di lavori e di gestione di risorse umane e finanziarie, si presume che le stesse siano volte a soddisfare anche esigenze connesse allo svolgimento di attività di pubblico interesse. Dette attività, pertanto, sono sottoposte alla normativa sulla trasparenza, salvo specifiche e motivate indicazioni contrarie da parte della Società.

#### 3.1 Analisi del contesto esterno

L’analisi di contesto ha l’obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’Azienda opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno, sia nel territorio di riferimento, sia con riguardo a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l’attività, anche con specifico riferimento alla composizione ed alla governance della Azienda stessa.

L’analisi è stata effettuata, e costantemente aggiornata, sulla base delle fonti disponibili più rilevanti ai fini dell’identificazione e dell’esame dei rischi e, conseguentemente, all’individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifica.

Ai fini dell’esercizio del "controllo analogo", i Comuni che affidano servizi alla Società esercitano poteri di direzione, coordinamento e supervisione dell’attività di ASM Codogno con le modalità definite dallo Statuto e dai contratti di servizio.

Gli affidamenti ad ASM CODOGNO da parte dei Comuni Soci e Parti correlate sono riconducibili ai seguenti servizi:

- igiene ambientale;
- decoro urbano;

ASM CODOGNO si relaziona con le società partecipate, con le quali sono in essere contratti attivi e passivi per l'utilizzo di immobili e infrastrutture e contratti di servizio per l'erogazione di prestazioni aziendali.

Sul piano "attivo" ASM CODOGNO ha rapporti con Consorzi di Filiera per la valorizzazione dei rifiuti raccolti in modo differenziato, e con soggetti privati in modo residuale per:

- prestazioni di raccolta rifiuti,
- pulizia, disinfestazione, decoro

ASM CODOGNO è retta da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci, con validità di tre esercizi. L'Assemblea nomina il Collegio Sindacale. La revisione legale dei conti della Società è affidata a una società di revisione, selezionata tramite gara ad evidenza pubblica.

Il Consiglio di Amministrazione nomina un Consigliere delegato a cui riporta il Responsabile Tecnico e le funzioni di staff come evidenziato nell'Organigramma aziendale.

Per un quadro aggiornato della dotazione organica, si veda all'interno del sito web aziendale la Sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/01 e il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT).

L'Organismo di Vigilanza di ASM CODOGNO S.R.L. è composto da un organo collegiale rappresentato da tre funzioni esterne, di cui una con funzione di Presidente, L'ODV ha anche funzioni di OIV.

### 3.2 I Portatori d'interessi

Le caratteristiche istituzionali e le aree di intervento di ASM CODOGNO la configurano come una organizzazione multi-stakeholder che si rivolge a pubblici ed interlocutori differenziati. Si è dunque posta l'attenzione sulle diverse relazioni che caratterizzano l'azione dell'Azienda confronti dei suoi interlocutori, è stato possibile giungere alla definizione della mappa dei portatori di interessi di ASM CODOGNO.

#### La mappa dei portatori di interessi di ASM CODOGNO S.R.L.

Relazione di governance	Portatori di interessi
Indirizzo	C.d.A. Assemblea dei soci
Governo interno	Presidente con Delega di Funzione – Legale Rappresentante Direttore Tecnico Responsabile della Conformità sulla filiera dei fornitori \ servizi esternalizzati
Risorse	Fornitori (lavori, beni e servizi) e Appaltatori
	Dipendenti di ASM CODOGNO S.R.L.

Relazione di governance	Portatori di interessi
	Collaboratori esterni
Rete	Consorzi di Filiera
	Rete
Risultato	Cittadini/utenti
	Comuni soci
	Organi di Controllo e Ispettivi

La metodologia utilizzata per la verifica dei rischi di corruzione per l'analisi del contesto si ispira al modello adottato dal "UN Global Compact", con la finalità di acquisire un'adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa può avere sulla Azienda, e di conseguenza, sugli stakeholders.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato rilevando:

1) la **probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione, raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute alla Azienda, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita tramite una attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima;

2) l'**impatto** che, nel caso in cui l'evento di corruzione si presentasse, viene valutato calcolando le conseguenze:

a) **sull'Azienda**, in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;

b) **sugli stakeholders** (Comuni soci e Committenti, utenti, ecc.), a seguito del degrado del servizio reso e dell'impatto reputazionale a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Anche l'impatto viene calcolato su di una scala crescente su 5 valori, al pari della probabilità (molto basso, basso, medio, alto, altissimo).

Il rischio per ciascuna tipologia di evento corruttivo (E) è stato quindi calcolato come prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

Rischio (E) = Probabilità(E) x Impatto(E).

<b>IMPATTO</b>	<b>MOLTO BASSO</b>	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTISSIMO</b>
<b>PROBABILITA'</b>					

<b>ALTISSIMA</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Altissimo</b>	<b>Altissimo</b>	<b>Altissimo</b>
<b>ALTA</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Altissimo</b>
<b>MEDIA</b>	<b>Basso</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Altissimo</b>
<b>BASSA</b>	<b>Molto Basso</b>	<b>Basso</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>MOLTO</b>	<b>Molto Basso</b>	<b>Molto Basso</b>	<b>Basso</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio</b>

L'interazione con i soggetti sopra indicati, la frequenza di detta interazione anche in relazione alla numerosità dei soggetti, nonché, da un lato la rilevanza degli interessi sottesi all'azione della Azienda e, dall'altro lato, l'incidenza degli interessi e fini specifici perseguiti, singoli o associati, perseguiti dai soggetti di cui sopra, sono tutti elementi alla luce dei quali è stata elaborata la seguente tabella; la quale, tenuto conto dei principali dati analizzati e dei fattori di cui sopra, illustra l'incidenza del "contesto esterno" e conseguentemente la sua relazione con il livello di rischio considerato nel presente PTPC.

+	Tipologia di relazione		Impatto	Probabilità	Rischio
	Input	Output			
<b>Governance d'indirizzo e controllo</b>	Programmazione d'indirizzo strategico di ASM CODOGNO S.R.L. Definizione fondi patrimoniali e strumentali Definizione quote societarie	Approvazione Bilancio Previsionale Approvazione indirizzo strategico di ASM CODOGNO S.P.A Approvazione Statuto . Approvazione Regolamenti Approvazione PTPCT Nomina Delegati di Funzione -RPCT	Medio	Media	<b>Medio</b>
<b>Governo interno</b>	Attuazione linee d'indirizzo ed interventi strategici Programmazione e controllo dei Servizi Predisposizione piani di budget per Area	Selezione Fornitori Assegnazione Incarichi e funzioni	Medio	Medio	<b>Medio</b>

<b>Risorse Outsourcing Fornitori e convenzioni</b>	Definizione piano acquisti Definizione fabbisogni  Distacco Formalizzato e convenzioni per inserimento in organico Personale	Selezione Fornitori Assegnazione Incarichi e funzioni	Altissimo	Altissimo	Altissimo
<b>Risorse Risorse interne</b>	Attuazione dei Servizi area Igiene Ambientale Sevizi Informatici	Rendicontazione Performance di risultato dei servizi rispetto agli standard di servizio	Alta	Media	Alta
<b>Rete</b>	Partecipazione a tavoli tecnici Partecipazione a gruppi di lavoro Partnership	Condivisione progetti  Supporto \ Partnership alla predisposizione di progetti	Alta	Media	Alta
<b>Risultato Cittadini/utenti</b>	Fruizione dei Servizi erogati	Pagamento prestazioni ai Gestori dei Servizi	Alta	Media	Alta
<b>Risultato Governance d'indirizzo e controllo</b>	Rendicontazione Performance di risultato dei servizi rispetto agli standard di servizio Rendicontazione delle spese Bilancio Consuntivo	Approvazione Bilancio Consuntivo Verifica risultati  Nuova Programmazione d'indirizzo strategico-politico degli indirizzi di ASM CODOGNO S.R.L..	Medio	Medio	Medio

### 3.2.1 I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi

Data l'articolazione degli *stakeholder* e considerando i diversi livelli di coinvolgimento possibili (informazione, consultazione e partecipazione), l'Azienda partecipa a iniziative connesse alla valorizzazione della trasparenza e definisce canali ufficiali istituzionali di comunicazione con la Società come definiti nello Statuto Aziendale.

Una delle esigenze a cui il presente Piano deve attendere è l'individuazione delle attività e dei processi nell'ambito dei quali è più elevato il rischio di corruzione.

L'art. 1, co. 9, lett. a), della Legge 190/2012 procede già ad una prima diretta individuazione, relativamente ai seguenti procedimenti:

a) autorizzazione o concessione;

- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo n. 50/2016;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

La modalità di valutazione delle aree di Rischio elencate nel presente PTPCT si integra e adotta le stesse metodologie applicate per la rilevazione delle "aree di rischio" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

La rilevazione è stata impostata come processo di autovalutazione adottando la tecnica del control self assesment (CSA) che prevede il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti alle aree "sensibili". Sono state inoltre integrate in sede di valutazione quelle attività e operazioni nell'ambito delle quali possono manifestarsi quei reati così elencati nella Legge 190/2012 e nel D.Lgs. 231/2001.

Per un dettaglio delle singole fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 e per le fattispecie di reato corruttivi di "malamministrazione" previste dalla Legge 190/2012, si rimanda al **ALLEGATO 1 PTPCT CATALOGO DEI REATI** allegato al presente Modello. Le fattispecie di reato sopra citate saranno costantemente monitorate al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento, anche in relazione a ulteriori ipotesi di reato che potranno in futuro essere previste dall'ordinamento.

#### **4. APPROCCIO METODOLOGICO PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO**

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa di ASM CODOGNO.

La modalità di valutazione delle aree di Rischio elencate nel presente del PTPCT integra e adotta le stesse metodologie applicate per la rilevazione delle "aree di rischio" del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01.

La rilevazione è stata impostata come processo di autovalutazione adottando la già richiamata tecnica del control self assesment (CSA).

Per quanto attiene l'analisi delle aree di rischio corruttivo, sono state pianificate interviste con i Responsabili delle Aree -Responsabili di Unità Organizzative al fine di rilevare l'esistenza di "contatti" diretti o indiretti (soggetti, natura, frequenza e modalità) con enti e istituzioni rilevanti per la normativa in oggetto. Per le attività ed i processi nell'ambito dei quali è più elevato il rischio di corruzione, si è preso a riferimento il già

richiamato art. 1, co.9, lett. a), della Legge 190/2012, e quindi i procedimenti di: autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo n.50/2016; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Sono stati inoltre integrati in sede di valutazione quei processi e quelle attività/operazioni nell'ambito dei quali possono manifestarsi i reati elencati nel D.lgs. 231/2001.

Per i dettagli attinenti alla analisi dei processi e delle attività ai fini della mappatura delle aree di rischio reato si veda l' **ALLEGATO 2 PTPCT REPOSITORY DEI RISCHI – ESTRATTO RISCHIO CORRUTTIVO**, elaborato sulla base dell'analisi del contesto e della valutazione dell'ambiente di controllo. La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni, OdV, RPCT e risorse interne.

Di seguito sono espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

#### **I FASE: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE RILEVANTE**

Ai fini della individuazione delle attività a rischio, si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile, al fine di meglio comprendere l'attività della SOCIETA' e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, è stata analizzata la seguente documentazione:

- organigramma aziendale;
- Statuto;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- deleghe e procure;
- procedure e istruzioni Organizzative;
- Codice Etico Comportamentale;
- Modello Organizzativo e protocolli precedentemente adottati;
- PTPCT;
- bilanci annuali;
- evidenze oggettive di gestione dei Servizi erogati e di gestione dei consulenti e fornitori;
- altra documentazione.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la SOCIETA' con riferimento alle aree sensibili legate al D.lgs 231/01 e alla Legge 190/2012.

## II FASE: RISK ASSESSMENT

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle specifiche aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Sono state perciò identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi e dei meccanismi di controllo esistenti; queste risorse sono state intervistate al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della SOCIETA', con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili. Segnatamente, le interviste, finalizzate:

- ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.lgs. 231/2001;
- ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui alla Legge 190/2012
- alle attività di adeguamento della SOCIETA' al predetto Decreto,
- all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dall' Ente per la prevenzione dei reati;

hanno condotto all'individuazione dei processi e delle attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura di tutti i processi di ASM CODOGNO, articolati in attività con evidenza delle risorse aziendali coinvolte e dello specifico profilo di rischio di verifica dei reati presupposti.

La mappa dei processi e delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello e del PTPCT. L'evolvere delle attività di ASM CODOGNO S.R.L. comporterà l'aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

## III FASE: GAP ANALYSIS

Si è provveduto con l'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal D.lgs 231/01 e dalla Legge 190/2012, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di risk assessment e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare. Pertanto, si è proceduto con un'analisi comparativa tra il Modello esistente ("as is") ed un Modello di riferimento a tendere valutato sulla base del contenuto del D.lgs 231/01 e dalla Legge 190/2012, delle indicazioni dell'ampia giurisprudenza e delle linee guida di Confindustria ("to be"). Da tale confronto sono state identificate le aree di miglioramento del

sistema di controllo interno esistente, che saranno implementate nei **Protocolli** e nel corpo procedurale ad essi integrato. Le attività sensibili sono state organizzate nel database di riferimento di cui all' **ALLEGATO 2 MO REPOSITORY DEI RISCHI – ESTRATTO RISCHIO CORRUTTIVO** e che è di supporto nel monitoraggio periodico dei rischi e nel loro aggiornamento.

Al fine dell'identificazione delle attività esposte al rischio, si è provveduto alla verifica della presenza delle attività sensibili e, laddove presenti, ad acquisire una serie di informazioni utili per qualificare la probabilità di accadimento del reato e la tipologia dei relativi controlli atti a mitigare i rischi rilevati. Inoltre, per ogni attività sensibile rilevata, si sono acquisite le ulteriori informazioni necessarie per classificare la probabilità di accadimento del reato e per individuare i relativi controlli atti a mitigare i rischi. Al fine di definire la probabilità di accadimento del reato, è stata utilizzata una metodologia di tipo qualitativo, avendo particolare riguardo all'attività svolta dalla Società.

È stata utilizzata la scala di riferimento di seguito riportata:

Parametro di riferimento della probabilità di accadimento	Breve descrizione del parametro di riferimento individuato
0	Impossibile data l'operatività della società, come da regolamento interno e da Statuto
1	Reato tecnicamente possibile ma con bassa probabilità di accadimento
2	Reato possibile con probabilità di accadimento medio - bassa
3	Reato possibile con probabilità di accadimento media
4	Reato con probabilità di accadimento alta

Nella tabella sottostante sono riportati i valori indicanti l'efficacia dei controlli posti a mitigare i rischi rilevati:

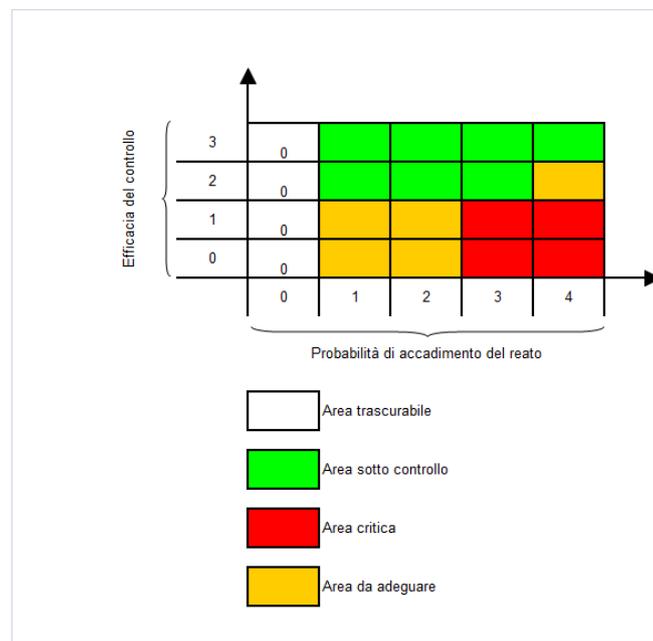
Parametro di riferimento dell'efficacia del controllo	Breve descrizione del parametro di riferimento individuato
0	controllo di primo livello non effettuato
1	controllo di primo livello non formalizzato ma svolto regolarmente

2	controllo di primo livello formalizzato e svolto regolarmente
3	presenza di regolari controlli di primo livello, di procedura informatica e di audit/secondo livello

Sulla base dell'analisi congiunta relativa alla probabilità di accadimento del reato ed alla presenza ed efficacia dei controlli, sono stati individuati i seguenti GAP:

- Trascurabile
- Area sotto controllo
- Area da adeguare
- Area critica

I risultati dell'analisi effettuata possono essere collocati secondo lo schema di correlazione di seguito riportato tra efficacia del controllo e probabilità di accadimento:



## 5. MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI

La terza fase del processo di gestione del rischio, ossia quella di trattamento del rischio, si è tradotta nell'individuazione e valutazione delle misure di prevenzione da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio.

Le misure di prevenzione sono qualificate come obbligatorie dalla L. 190/2012, da altre prescrizioni di legge e direttamente dal PNA (Allegato 6: Tavole 3 e seguenti).

Le altre misure preventive sono, invece, qualificate come ulteriori, perché non sono obbligatorie per legge. Acquisiscono a valenza prescrittiva a seguito alla loro previsione nell'ambito del PTPCT, in conseguenza della mappatura dei rischi e delle criticità evidenziate in questa sede. Le misure individuate nell'ambito del presente PTPCT.

Tali misure sono state proposte dai Responsabili delle strutture interessate e sono state definite in termini di:

- descrizione - fasi per l'attuazione;
- tempi per la realizzazione;
- ufficio/servizio e soggetto responsabile;
- indicatore e modalità di verifica dell'attuazione.

### 5.1 Adempimenti di trasparenza

La corretta e compiuta attuazione delle misure di trasparenza rappresenta uno degli aspetti fondamentali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione. Gli adempimenti in materia di pubblicazione di dati e documenti sono specificamente indicati nell' **ALL 3 PTPCT ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

### 5.2 Codice etico-comportamentale

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
CODICE DI COMPORTAMENTO	Rispetto a tale requisito: <ul style="list-style-type: none"><li>• Diffusione e applicazione del Codice Etico-Comportamentale;</li><li>• Materiale informativo denominato "Clausole Anticorruzione" sui contenuti in materia di prevenzione della corruzione già predisposto, e attuato</li></ul>

Una misura fondamentale ai fini della prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione è costituita dal Codice di comportamento, che rappresenta un elemento importante per indirizzare in senso legale ed eticamente corretto le azioni e le attività dei dipendenti (e degli altri soggetti ivi operanti) di ASM CODOGNO.

### 5.3 Rotazione del personale

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
ROTAZIONE DEL PERSONALE  Rotazione “ordinaria” Rotazione “straordinaria”	Nel corso dell’anno non si ha avuto riscontro della necessità di avviare procedure coincidenti con le misure di prevenzione in caso di coinvolgimento di dipendente in fatti di natura corruttiva, a seguito di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• avvio di procedimento penale;</li> <li>• ricevimento di informazione di garanzia o ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o perquisizione o sequestro;</li> <li>• avvio di procedimento disciplinare.</li> </ul> Non si è avuto pertanto riscontro della necessità di adottare misure di rotazione straordinaria

#### Rotazione Ordinaria

In linea generale, la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura molto rilevante fra gli strumenti di prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo.

Tuttavia, nell'ambito di azienda con le caratteristiche di ASM CODOGNO S.R.L. si tratta di uno strumento di non agevole attuazione, in quanto:

- la rotazione non risulta attuabile nei confronti della posizione di Direzione Tecnica, vista l'impossibilità di sostituzione in tale posizione, data l'assenza di altra equiparabile posizione sotto profili organizzativi, di titolo e ruolo;
- la rotazione dei Responsabili di Unità Organizzative non appare fattibile e quindi concretamente perseguibile, in quanto detto personale deve essere necessariamente assegnato alla propria specifica disciplina di specializzazione e competenza correlata ai Servizi erogati da ASM CODOGNO S.R.L.; con la conseguenza che non possono ipotizzarsi trasferimenti in diverse strutture aziendali;
- in linea generale, alcuni settori di attività amministrativa, in cui la misura della rotazione del personale avrebbe indubbiamente una significativa potenziale rilevanza (ad esempio il settore acquisti), non sono attualmente suscettibili di quei rallentamenti e/o sospensioni di attività che fisiologicamente si verificherebbero a causa dell'elevata specializzazione che il personale addetto a tali aree deve acquisire (ed a maggior ragione, in presenza degli attuali stringenti vincoli normativamente imposti per l'acquisizione di nuove risorse umane).

Nondimeno, si è comunque ritenuto di proseguire con l'applicazione della seguente misura positiva di carattere cautelare, già indicata nelle precedenti versioni del Piano, prevedendo che per tutte le attività a potenziale rischio corruttivo, nelle aree identificate come più sensibili e per le istruttorie più delicate verranno di volta in volta individuate dal Legale Rappresentante e dalle Posizioni Organizzative specifiche modalità organizzative che favoriscano una maggiore compartecipazione alle attività istruttorie del personale

della propria Area\Settore e di altre Aree, di modo che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Va poi dato atto che alcune posizioni di responsabilità all'interno dell'Azienda hanno ormai maturato i requisiti di pensionamento, sicché, nell'ambito del prossimo biennio, la rotazione di tali figure risulterà di fatto in ogni caso imposta.

### **Rotazione Straordinaria**

In applicazione del principio della "rotazione straordinaria", si è previsto che, in caso di coinvolgimento del dipendente in fatti di natura corruttiva conseguente ad avvio di procedimento penale; ricevimento di informazione di garanzia o ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o perquisizione o sequestro, avvio di procedimento disciplinare, e ferma restando la possibilità di adottare un provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro nell'ambito delle misure previste dal CCNL, ASM CODOGNO S.R.L. procede:

- per il personale dirigenziale, alla revoca dell'incarico in corso e al contestuale passaggio ad altro incarico (in analogia con quanto previsto combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. I, *quater* e art. 55 ter, co. 1, del D.lgs. 165/2001);
- per il personale non dirigenziale, all'assegnazione ad altro servizio (in analogia con quanto previsto art. 16, co.1, lett. I *quater*, D.lgs. 165/2001).

In questa fase non si prevedono ulteriori interventi specifici e cogenti sul tema della rotazione del personale, ferme restando ulteriori iniziative e tenendo comunque presente che singoli Responsabili delle strutture aziendali possono regolarmente disporre la rotazione del personale assegnato ai propri Servizi nell'esercizio delle proprie ordinarie prerogative gestionali della struttura di appartenenza.

#### 5.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Misure di carattere	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE	Rispetto a tale requisito <ul style="list-style-type: none"><li>• è stata effettuata l'informazione al personale attraverso la consegna per i neoassunti del Codice Etico Comportamentale aziendale</li><li>• è stato predisposto e in fase di valutazione il documento informativo denominato "Clausola Anticorruzione – Personale";</li><li>• Sono state attuate specifiche dichiarazioni dei commissari di gara per conflitto d'interesse in fase di conduzione delle Gare.</li></ul>

L'obbligo di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, è già ben definito dalla normativa generale.

La disciplina aziendale della questione è contenuta nel Codice Etico e di Comportamento e nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo -Parte generale e parte speciale ex D.Lgs. 231/01, che - fra l'altro – elenca esemplificativamente una serie di situazioni concretanti ipotesi di conflitto d'interesse, nonché la procedura da seguire per la segnalazione e la gestione di tali ipotesi.

Il personale di ASM CODOGNO, sia personale apicale, che operativo, è già stato adeguatamente informato e formato in merito alle linee di condotta riguardo a tale aspetto.

In ogni caso, la tematica costituirà oggetto delle misure previste nel **Programma delle Misure**.

### 5.5 Conferimento e autorizzazione incarichi

Misure di carattere	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI	Rispetto a tale requisito <ul style="list-style-type: none"><li>dopo varie negoziazioni, si è preso atto dell'impossibilità di stipulare un protocollo con Organizzazioni Sindacali su legalità e appalti;</li><li>è stato predisposto materiale informativo denominato "clausola anticorruzione" a tutto il personale</li></ul> Non si ha avuta in corso d'anno alcuna richiesta di autorizzazione ad incarichi extracontrattuali

In generale, lo svolgimento di incarichi di carattere extraistituzionale da parte dei dipendenti di **ASM CODOGNO** può realizzare situazioni di conflitto di interesse, idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa ed in alcuni casi sintomo di fatti corruttivi (in termini di "compensi" impropri rispetto ad attività svolte nell'esercizio delle proprie prerogative).

La questione è affrontata nel **Programma delle Misure** altresì relativamente a singoli processi (ad esempio "Partecipazione di professionisti a convegni ed eventi formativi esterni sponsorizzati" oppure "incarichi professionali per fornitori ASM CODOGNO S.R.L."), per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività extraistituzionali e alla integrazione nel Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

### 5.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI	Rispetto a tale requisito: <ul style="list-style-type: none"><li>è stata sottoscritta apposita modulistica per il rilascio delle dichiarazioni di assenza di inconferibilità-incompatibilità da presentare all'atto del conferimento di ogni nuovo incarico e, successivamente, da pubblicare su sito web istituzionale;</li><li>è stata effettuata verifica sui carichi pendenti e sui casellari giudiziari di dichiarazioni per comprovare il mantenimento dell'assenza di cause di inconferibilità;</li><li>non si ha riscontro di segnalazioni pervenute al RPCT di sussistenza di cause di incompatibilità.</li></ul>

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 ha emanato specifiche disposizioni destinate a disciplinare i casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali conferiti dalle pubbliche amministrazioni.

In particolare, l'art. 3 del sopra citato decreto legislativo prevede i casi di inconfertibilità per l'ipotesi di precedenti condanne per reati contro la pubblica amministrazione; l'art. 12 sancisce, invece, l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali con le cariche di componente della giunta o del consiglio regionale, nonché di componente della giunta o del consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, ovvero ancora con la carica di presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione.

In proposito, relativamente al personale dirigente, il RPCT ha provveduto ad accertare che al momento dell'assunzione mediante specifiche verifiche:

- l'assenza di cause di inconfertibilità;
- che da parte dell'autorità giudiziaria, non risultano pervenute comunicazioni di condanne per reati contro la pubblica amministrazione;
- che per quanto di conoscenza, non risulta che i titolari di incarico dirigenziale siano interessati dall'applicazione delle disposizioni in materia incompatibilità di cui all'art. 12.

Secondo quanto indicato nel **Programma delle Misure** dovrà essere predisposto e diffusa l'apposita modulistica da utilizzare ai fini dell'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di incoferibilità e incompatibilità da presentare all'atto del conferimento di ogni nuovo incarico Amministrativo di Vertice e della nomina di Organi d'Indirizzo Politico-amministrativo, da pubblicare sul sito web istituzionale secondo le indicazioni del PTPC. Analoghe dichiarazioni verranno, inoltre, annualmente raccolte per comprovare il mantenimento dell'assenza di cause di incompatibilità.

### 5.7 Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage)

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO	Rispetto a tale requisito: <ul style="list-style-type: none"><li>• predisposizione per tutti i nuovi fornitori di un patto d'integrità negli affidamenti denominato "clausola anticorruzione- fornitori";</li><li>• non sono pervenute segnalazioni della sussistenza nelle attività di controllo di situazioni di potenziale conflitto d'interesse ( assegnazione fornitura in vizio di conflittualità con ex dipendente di ASM CODOGNO S.R.L.) o di anomalie nel conferimento o autorizzazioni d'incarichi.</li></ul>

La L. 190/2012, all'art. 41, co. 42, lett. l), ha previsto una disciplina diretta a ridurre il rischio di situazioni di corruzione correlate all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

In questo ambito, la legge citata ha stabilito un'ipotesi di cd. "incompatibilità successiva" ("pantouflage"), disponendo il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Si tratta di una limitazione della libertà negoziale, per un periodo triennale successivo alla cessazione del rapporto, diretta ad eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti: in questi casi, infatti, il rischio deriva dal fatto che durante il periodo di servizio tali soggetti possano dolosamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando in tal modo per il proprio personale interesse la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro "favorevole" presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Come precisato nel par. 9 della delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, recante (Aggiornamento 2018 al PNA, per i soggetti che, come ASM Codogno rientrano nella nozione di "enti di diritto privato in controllo pubblico"), la norma opera nei confronti di amministratori e direttore generale, mentre non riguarda i dipendenti ed i dirigenti ordinari, a meno che lo statuto o specifiche deleghe attribuiscono anche ad essi poteri autoritativi o negoziali. Tale disposizione viene riconfermata nel PNA 2019 deliberato con Dlibera 1064 del 13 novembre 2019

In caso di inosservanza del divieto, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione 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 contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Ferma la cogenza della norma e le conseguenze di legge della sua eventuale violazione, è comunque possibile ipotizzare che, in futuro, il **Programma delle Misure** potrà prescrivere l'adozione di particolari modulistiche o comunque di modalità operative in base alle quali i soggetti privati con cui l'Azienda entra in contatto ai fini della stipulazione di accordi a titolo oneroso, dichiarino che presso di loro non risultano in servizio ex dirigenti e posizioni organizzative di ASM Codogno che rientrino nelle previsioni di legge; oppure l'obbligo per il dirigente, posizioni organizzative e chi esercita un titolo di giudizio nella fase istruttoria, al momento di cessazione del servizio, la sottoscrizione di una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di "pantouflage", allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

#### 5.8 Formazione di commissione, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di delitti contro la Pubblica Amministrazione

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Rispetto a tale requisito: <ul style="list-style-type: none"><li>• la Società , secondo specifica procedura adottata, ha provveduto alla verifica periodica del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti delle funzioni apicali;</li><li>• per i Membri delle Commissioni di Gara e Concorso si richiede una specifica dichiarazione di assenza pendenze passate in giudicato, di incompatibilità e sussistenza di vizi di conflittualità (clausola anticorruzione- Commissione di Gara e Concorso), nonché diffusione del codice etico-comportamentale.</li></ul>

Oltre quelle già segnalate al precedente punto 5.6, la L. 190/2012 ha previsto altre misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano il loro effetto già al momento dell'individuazione dei soggetti competenti a prendere decisioni nelle pubbliche amministrazioni, relativamente alla partecipazione a commissioni di concorso o di gara, nonché per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati ad alto rischio di corruzione.

Alla luce di queste disposizioni, ASM CODOGNO S.R.L. deve, pertanto, verificare che i dipendenti (dirigenti e/o

funzionari-responsabili di Unità Organizzative) che sono stati condannati, anche in via non definitiva ed anche in caso di patteggiamento, per delitti contro la pubblica amministrazione:

- a) non facciano parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non siano assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non facciano infine parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Secondo quanto espresso nel **Programma delle Misure**, l'Azienda ha adottato idonee misure a cui si rimanda nella sezione dedicata.

### 5.9 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (whistleblower)

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
TUTELA DEL DIPENDENTE E COLLABORATORE CHE SEGNALA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)	Rispetto a tale requisito: <ul style="list-style-type: none"> <li>• diffusione e applicazione del Codice Etico-Comportamentale;</li> <li>• pubblicazione sul sito web istituzionale del Codice Etico-Comportamentale;</li> <li>• revisione della procedura di Whistleblowing al Modello Organizzativo ex Dlgs 231/01.</li> </ul>

Nelo corso delo 2019 ANAC ha posto le «**Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001**».

Le nuove Linee Guida sono divise in 3 parti:

- prima parte:
  - esposizione dei principali cambiamenti intervenuti con riferimento sia ai soggetti tenuti a dare attuazione alla normativa, sia ai c.d. whistleblowers;
  - indicazione circa le caratteristiche, l'oggetto, le modalità di gestione della segnalazione, nonché delle condizioni che impediscono la legittima tutela dei segnalanti.
- seconda parte:
  - principi generali circa le modalità di gestione delle segnalazioni;
  - definizione del ruolo del RPCT;
  - indicazioni operative alle PA sulle procedure da seguire per la gestione delle segnalazioni.
- terza parte:

esposizione delle attività svolte

La misura prevede che la tutela del whistleblower si sviluppi su tre distinti versanti, e precisamente:

- la salvaguardia dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione;
- la sottrazione della denuncia/ segnalazione al diritto di accesso;
- La predisposizione di una piattaforma per la tutela dell'anonimato;

- L'integrazione tra i reati presupposto ex Dlgs 231/01 e Legge 190/2012, con l'estensione anche ai Modelli Organizzativi della misura del whistleblowing.

Su questi punti, ASM CODOGNO S.R.L. persegue le seguenti linee di comportamento.

#### **5.9.1 Whistleblower e denunce anonime**

Innanzitutto, ASM CODOGNO S.R.L. non equipara la tutela prevista per il whistleblower anche ai casi di denunce anonime. La tutela del whistleblower, infatti, è relativa alla denuncia proveniente da un soggetto individuabile, mentre le segnalazioni anonime possono, invece, essere accettate unicamente se risultano dettagliate e circostanziate in maniera tale da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati (ad esempio indicazione di nominativi o uffici specifici, eventi particolari, ecc.)

L'azienda si è comunque dotata di un sistema di segnalazione idoneo a garantire (con **modalità informatiche**) la riservatezza dell'identità del segnalante raggiungibile sul sito web Società Trasparenze nella seguente sottosezione: Sezione "**Società trasparente**", Sottosezione "**Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione**".

#### **5.9.2 Tutela dell'anonimato**

Per quanto riguarda la salvaguardia dell'anonimato, in caso di procedimento disciplinare l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato, innanzitutto, in caso di espresso consenso del segnalante.

Al di fuori di questa circostanza, vale il principio per cui l'identità non può essere resa nota se la segnalazione è stata decisiva ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare (per cui l'identità è divulgabile soltanto se la segnalazione è uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare il procedimento); unica eccezione a questo principio vale nel caso in cui la conoscenza dell'identità risulta comunque assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (si tratta, peraltro, di una circostanza che può emergere unicamente a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive dallo stesso prodotte nel procedimento).

Pertanto, l'Ufficio Personale, nonché il **Direttore e Responsabili di Area – Unità Organizzative** nell'esercizio delle proprie prerogative di carattere disciplinare, si conformano a tale indirizzo di comportamento.

Il Codice Etico-Comportamentale di ASM Codogno SPA prevede specifiche misure nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

#### **5.9.3 Divieto di discriminazione**

ASM CODOGNO S.R.L. tutela il whistleblower rispetto all'adozione di eventuali misure discriminatorie, intendendo con questo termine le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

Si tratta di una tutela che presenta le seguenti caratteristiche:

- riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico;
- se il dipendente ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al RPCT ; questi valuta quindi la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto ad ANAC;
- il dipendente può, inoltre, informare circa la presunta discriminazione l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o altra organizzazione sindacale rappresentativa presente in azienda; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione al' all'ANAC se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT;
- il dipendente può dare notizia della presunta discriminazione anche all' Organismo di Vigilanza (OdV) aziendale; l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve riferire della situazione di discriminazione al CdA o all'ANAC, se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT.

Il divieto di adozione di misure discriminatorie, di licenziamento ritorsivo o mutamenti di mansioni nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni è espressa anche nel Codice Etico-Comportamentale di ASM CODOGNO S.R.L. La procedura aziendale di tutela del whistleblower è già stata oggetto di diffusione, informazione e formazione.

#### 5.9.4 Sottrazione della denuncia al diritto di accesso

Infine, l'Azienda sottrae il documento contenente la segnalazione dall'eventuale esercizio del diritto di accesso esercitato nei suoi confronti.

#### 5.10 Formazione del personale

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
FORMAZIONE DEL PERSONALE	Rispetto a tale requisito dovrà essere svolta formazione sui temi etici e della legalità specificatamente per il disposto della legge 190/2012 e il Dlgs 33/2013, rivolto al personale operante nelle aree maggiormente a rischio di corruzione;

Ai fini della prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo e, più in generale, di cattiva amministrazione, la formazione di tutti i dipendenti riveste un ruolo fondamentale, ed in quanto tale è perseguita dall'azienda in tutto l'arco temporale di vigenza del presente PTPCT.

A questo proposito, si rimanda al **Programma delle Misure**.

### 5.11 Patti di integrità negli affidamenti

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC 2019-2021
PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>inserimento di clausola anticorruzione,</li> </ul>

Nell'ambito di una delle aree a rischio, quale quella degli acquisti, tra le misure preventive che ASM CODOGNO S.R.L. ha adottato, in qualità di stazione appaltante, è la previsione di una specifica clausola anticorruzione che i concorrenti ad una gara d'appalto devono accettare come presupposto condizionante la loro partecipazione.

In particolare, il patto d'integrità è un documento contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e che permette un controllo reciproco e sanzioni (anche di carattere patrimoniale) per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Inoltre, come espresso nel **Programma delle Misure, nel caso di assegnazione di incarichi e forniture con gara di appalto sopra soglia:**

- ASM CODOGNO S.R.L. dovrà predisporre un modello generale di patto di integrità denominato "clausole anticorruzione";
- ASM CODOGNO S.R.L. indicherà nei nuovi contratti l'obbligo dei singoli fornitori ed appaltatori di aderire alle clausole del Codice etico-comportamentale della Azienda .

Si ricorda, infine, che un riferimento specifico all'obbligo dei singoli fornitori ed appaltatori di aderire alle clausole etiche è esplicitamente previsto anche dal Codice aziendale di comportamento (Codice Etico-Comportamentale ), già espresso nel Modello Organizzativo 231.

### 5.12 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Misure di carattere GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE rispetto al PTPC
AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	Rispetto a tale requisito <ul style="list-style-type: none"> <li>Pubblicazione su sito web dei documenti di programmazione delle politiche aziendali sul tema della prevenzione della corruzione (PTPC, Codice etico-comportamentale).</li> <li>Giornata della Trasparenza Comune di Codogno.</li> </ul>



ASM CODOGNO S.R.L. imposta le proprie politiche di comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi attraverso l'utilizzo di vari strumenti, nella consapevolezza che, ai fini dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione o sintomatici di illegalità, risulta particolarmente rilevante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

Fra queste azioni di sensibilizzazione, come espresso nel **Programma delle Misure** rientrano la previsione di giornate della trasparenza in cui coinvolgere la società civile e gli stakeholders.

### 5.13 Misure Ulteriori

Di seguito si richiamano le misure Ulteriori previste nel PTPC a seguito della valutazione dei rischi.

Descrizione misura di prevenzione	Responsabile/i attuazione	Responsabile Monitoraggio Attuazione	Tempistica prevista
Aggiornamento/revisione della procedura sullo strumento del c.d. <i>whistleblowing</i> per potenziarne l'efficacia e fruibilità, con conseguente refresh informative	ODV	CdA	Dicembre 2022
Aggiornamento Codice Etico con i contenuti specifici legati alle misure di prevenzione della corruzione e agli obblighi di trasparenza e incorporando i principi contenuti nella Carta di Avviso Pubblico	ODV	RPCT	Dicembre 2022

## 6. Gli obblighi di pubblicazione

Le normative di riferimento che forniscono le indicazioni relative agli obblighi di pubblicazione sono la L. 190/2012, il D.Lgs. 33/2013 e i successivi chiarimenti intervenuti mediante circolari dell'ANAC e del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione. I dati indicati vengono inseriti nelle relative sotto-sezioni della sezione del sito internet istituzionale all'uopo costituita e denominata "Società Trasparente - Società Trasparente".

La mappa degli obblighi di pubblicazione è richiamata nell'allegato **ALL 3 PTPCT ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

A ciascun obbligo è associato il riferimento normativo e l'ambito soggettivo di applicazione, nonché la specificazione dei relativi contenuti e la frequenza di aggiornamento richiesta.

### 6.1 Dati ulteriori

**ASM CODOGNO**, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali ed in coerenza con le finalità del D.lgs. n. 150/2009, della legge n. 190/2012, dell'art. 4, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013, del proprio Codice etico-comportamentale e dei propri regolamenti, ha individuato i c.d. "dati ulteriori".

I dati ulteriori sono pubblicati nella sotto-sezione di primo livello “Altri contenuti -Dati ulteriori”, laddove non sia possibile ricondurli ad alcuna delle sotto-sezioni in cui si articola la sezione “Società Trasparente”. I “Dati ulteriori” potranno essere incrementati sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all’attuazione del PTPCT, sia a motivate richieste provenienti dagli *stakeholder* nel corso della consultazione. La decisione in ordine alla pubblicazione di nuovi dati ulteriori è assunta dall’Azienda compatibilmente con i vincoli organizzativi e finanziari, e nel rispetto della tutela della riservatezza.

## 6.2 Qualità delle informazioni

**ASM CODOGNO** è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nell’apposita sezione del sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l’omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell’Azienda Speciale, l’indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

I Responsabili incaricati assicurano che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- ✓ Completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell’atto;
- ✓ in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- ✓ di norma tempestivamente, o comunque nei tempi previsti dalla normativa vigente;
- ✓ per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo della pubblicazione.

Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia.

Allo scadere del termine, sono comunque conservati e resi disponibili all’interno di distinte sezioni di archivio:

- ✓ in formato di tipo aperto ai sensi dell’articolo 68 del Codice dell’amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 e saranno riutilizzati ai sensi del D. Lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall’obbligo di citare la fonte e di rispettare l’integrità;

in generale, nel rispetto degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 33/2013 e dei criteri di qualità della pubblicazione dei dati, di cui alla delibera n. 50/2013 della CIVIT.

## 6.3 Monitoraggio ed audit

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, per ogni obbligo saranno individuati i sistemi informativi attualmente adottati per la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Ciascun dipendente identificato come responsabile della trasmissione, aggiornamento o della pubblicazione dei dati si impegna a garantire il rispetto dei termini di pubblicazione e della frequenza di aggiornamento dei dati dichiarati nella tabella degli obblighi di pubblicazione.

#### 6.4 La procedura di accesso civico (semplice e generalizzato)

Nel corso del 2019, è stata adottata e pubblicata nella Sezione del sito "Società trasparente" la procedura per l'accesso civico "semplice" e "generalizzato", ai sensi dell'art. 5, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013.

Ai sensi dell'art. 5 D.lgs. N. 33/2013:

- per "accesso civico semplice" si intende l'accesso circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione. Costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi imposti dalla legge, tramite l'intervento di chiunque voglia esercitare il suo diritto di accedere ai documenti, atti e informazioni interessati dall'inadempienza;
- per "accesso civico generalizzato" si intende l'accesso che può essere esercitato da chiunque e che non necessita di motivazione o giustificazione. L'oggetto dell'accesso riguarda solo i documenti amministrativi detenuti dall'amministrazione, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del comma 1 all'articolo 5, comma 1, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m. e prevede alcuni limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

L'accesso civico dà a chiunque:

- ✓ Il diritto di accedere ai dati, ai documenti e alle informazioni di pubblico interesse detenute dalla Azienda, rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti ed in particolare tra gli altri gli interessi economici e commerciali di ASM CODOGNO S.R.L., ivi compresi la natura economica dell'Ente la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali<sup>1</sup>;
- ✓ la possibilità di vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma soprattutto sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte delle pubbliche amministrazioni e degli altri enti destinatari delle norme;
- ✓ il "potere" di controllare democraticamente la conformità dell'attività dell'amministrazione, determinando anche una maggiore responsabilizzazione di coloro che ricoprono ruoli strategici

<sup>1</sup> L'accesso civico di cui all'articolo 5, comma 2, è rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti a:

- a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- b) la sicurezza nazionale;
- c) la difesa e le questioni militari;
- d) le relazioni internazionali;
- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- g) il regolare svolgimento di attività ispettive.

L'accesso di cui all'articolo 5, comma 2, è altresì rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

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

all'interno dell'amministrazione, soprattutto nelle aree più sensibili al rischio corruzione, così come individuate dalla L. n. 190 del 2012.

## 7. Programma delle Misure - Obiettivi Strategici -Programma Triennale per la Trasparenza

Il programma per la trasparenza e l'integrità è richiamato nell'allegato **ALL 3 PTPCT ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

**Il presente Programma delle Misure include** l'individuazione di adeguate misure di prevenzione che sono state apportate con il coinvolgimento degli organi di indirizzo, nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione del PTPCT.

Tali obiettivi Strategici, che si traducono in obiettivi organizzativi ed individuali, e viene riepilogato nel Piano delle Misure al fine di consentire all'azienda di avere uno strumento organico di programmazione delle Misure Organizzative.

A ciascun obbligo è associato il riferimento normativo e l'ambito soggettivo di applicazione, nonché la specificazione dei relativi contenuti e la frequenza di aggiornamento richiesta.

La tabella sotto riportata richiama il **PIANO DELLE MISURE** previsti nel corso del triennio di riferimento:

MISURE OBBLIGATORIE				
DESCRIZIONE	FASI PER L'ATTUAZIONE	UFFICIO/SERVIZIO E SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI PER LA REALIZZAZIONE	INDICATORE E MODALITÀ DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE
<b>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse</b>	Interventi formativi sui temi etici e della legalità avviati nei confronti di tutto il personale aziendale Valutazione efficacia formativa tramite la somministrazione di questionari di apprendimento	Legale Rappresent. Ufficio Risorse Umane RPCT OdV Docenti esterni	Nel triennio 2020-2022	Verifica formazione effettuata Riscontro esiti formativi in termini di efficacia e di gradimento
	Informazione attraverso la consegna per i candidati del Codice Etico Comportamentale aziendale Pubblicato mediante la sottoscrizione del doc: <b>ALL 6 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE CANDIDATO</b>	Ufficio Risorse Umane		Verifica consegna documentazione in sede di audit
	Informazione attraverso la consegna ai Membri della Commissione del doc. <b>ALL 7</b>			

MISURE OBBLIGATORIE				
DESCRIZIONE	FASI PER L'ATTUAZIONE	UFFICIO/SERVIZIO E SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI PER LA REALIZZAZIONE	INDICATORE E MODALITÀ DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE
	<b>PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE - COMMISSIONE DI GARA E CONCORSO</b>			
	Diffusione e sottoscrizione informativa anticorruzione: <b>ALL 4 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE PERSONALE</b>	Leg. Rapp.  RPCT	Per ogni nuovo ingresso a partire da Luglio 2020	Verifica documentale trasmissione clausola anticorruzione personale
	Verifica sui processi organizzativi della sussistenza nelle attività di controllo di situazioni di potenziale conflitto d'interesse sulla base delle segnalazioni pervenute	RPCT OdV Auditor interni ed esterni	Annuale Ad evento	Rapporti o verbali di verifica\audit Verifica esiti attività di audit Relazione RPCT
<b>Conferimento e autorizzazione incarichi</b>	Diffusione e sottoscrizione informativa anticorruzione della <b>ALL 4 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE PERSONALE</b> per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività extraistituzionali	Ufficio Risorse Umane RPCT	Per ogni nuovo ingresso a partire da Giugno 2020	Verifica documentale <b>A seguito di concertazione (se esito concertativo positivo)</b>
	Verifica sui processi organizzativi della sussistenza nelle attività di controllo di situazioni di potenziale conflitto d'interesse ( assegnazione fornitura in vizio di conflittualità con dipendente di ASM CODOGNO S.R.L.) o di anomalie nel conferimento o autorizzazioni d'incarichi sulla base delle segnalazioni pervenute.	RPCT OdV	Annuale Ad evento	Rapporti o verbali di verifica\audit Verifica esiti attività di audit Relazione PPCT

MISURE OBBLIGATORIE				
DESCRIZIONE	FASI PER L'ATTUAZIONE	UFFICIO/SERVIZIO E SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI PER LA REALIZZAZIONE	INDICATORE E MODALITÀ DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE
<b>Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali</b>	Sottoscrizione dell'apposita modulistica per il rilascio delle dichiarazioni di assenza di inconferibilità-incompatibilità da presentare all'atto del conferimento di ogni nuovo incarico e, successivamente, da pubblicare su sito web istituzionale.	RPCT OdV	Annuale e ad evento	Attestazione Assenza cause Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali
	Verifica annuale per dichiarazioni comprovare il mantenimento dell'assenza di cause di incompatibilità. Verifica Cause pendenti e Casellario Giudiziale	RPCT OdV	Annuale e ad evento	Nuova sottoscrizione Attestazione Assenza cause Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali
<b>Attività successive alla cessazione del servizio</b>	<b>Trasmissione per tutti i nuovi fornitori della ALL 05 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE FORNITORI</b>	Responsabile Conformità	Per ogni nuovo fornitore	Verifica documentale
	Verifica sulla base delle segnalazioni pervenute sui processi organizzativi della sussistenza nelle attività di controllo di situazioni di potenziale conflitto d'interesse ( assegnazione fornitura in vizio di conflittualità con ex dipendente di ASM CODOGNO S.R.L.) o di anomalie nel conferimento o autorizzazioni d'incarichi.	RPCT OdV	Annuale Ad evento	Rapporti o verbali di verifica \audit Verifica esiti attività di audit Relazione PPCT
<b>Formazione di commissione, assegnazione agli uffici e conferimento di</b>	Sottoscrizione per i Membri delle Commissioni di Concorso di dichiarazione assenza pendenze passate	Appalti e contratti	Ad evento	Verifica documentale e approvazione C.d.A.

MISURE OBBLIGATORIE				
DESCRIZIONE	FASI PER L'ATTUAZIONE	UFFICIO/SERVIZIO E SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI PER LA REALIZZAZIONE	INDICATORE E MODALITÀ DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE
<b>incarichi in caso di delitti contro la Pubblica Amministrazione</b>	in giudicato e sussistenza di vizi di conflittualità  Sottoscrizione <b>ALL 7 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE - COMMISSIONE DI GARA E CONCORSO</b>			
<b>Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblower)</b>	Monitoraggio del sistema Informativo per la segnalazione del whistleblower Pubblicazione sul sito internet della procedura per la segnalazione dei whistleblower revisionata.	ODV	Procedura whistleblower Entro Luglio 2022	Verifica documentale e approvazione C.d.A.
	Interventi informativi sui temi etici e della legalità avviati nei confronti di tutto il personale aziendale attraverso la diffusione clausola anticorruzione a tutto il personale <b>Clausola Anticorruzione Personale</b>	RPCT Ufficio Risorse Umane	Nel triennio 2020-2022	Verifica formazione effettuata Riscontro esiti formativi in termini di efficacia e di gradimento
	Verifica sulla base delle segnalazioni pervenute delle segnalazioni degli illeciti (whistleblower).	RPCT OdV	Annuale Ad evento	Rapporti o verbali di verifica \audit Verifica esiti attività di audit Relazione PPCT
<b>Formazione del personale</b>	Programmazione Annuale (da procedura ): Eventi formativi sui temi etici e della legalità specificatamente per il disposto della legge 190/2012, rivolto ai Dirigenti, ai Responsabili di Area, dei Responsabili Unità Organizzative e per il personale operante nelle aree maggiormente a rischio di corruzione;	Ufficio Risorse Umane  ODV	Nel triennio 2020-2022	Verifica formazione effettuata Riscontro esiti formativi in termini di efficacia e di gradimento

MISURE OBBLIGATORIE				
DESCRIZIONE	FASI PER L'ATTUAZIONE	UFFICIO/SERVIZIO E SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI PER LA REALIZZAZIONE	INDICATORE E MODALITÀ DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE
	eventi formativi per il personale neo assunto; Valutazione efficacia formativa tramite la somministrazione di questionari di apprendimento			
	interventi informativi e di aggiornamento con riferimento al Codice Etico-comportamentale, per tutto il personale direttamente coinvolto	RPCT ODV	Nel triennio 2020-2022	Verifica consegna documentazione in sede di audit
<b>Patti di integrità negli affidamenti per procedure di affidamento incarico / fornitura con bando di gara sopra soglia europea</b>	Trasmissione a tutti i nuovi fornitori di patto di integrità riferito Specificazione negli ordini dell'obbligo dei fornitori ed appaltatori di aderire al Codice etico-comportamentale e alle " <b>ALL 05 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE FORNITORI</b> " dell'Azienda .	Responsabile Conformità	Per ogni nuovo fornitore	Verifica documentale e approvazione C.d.A.
<b>Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b>	Pubblicazione preventiva sul sito "Società Trasparente" del PTPCT, ai fini della consultazione e della ricezione di eventuali suggerimenti, integrazioni e modifiche	RPCT	Entro Dicembre 2019	Verifica attuazione
MISURE ULTERIORI				
<b>Misure Ulteriori previste in sede di valutazione dei rischi-integrazione Modello Organizzativo ex Dlgs 231/01 - PTPCT</b>	Attuazione delle misure ulteriori rilevate da <b>ALLEGATO 2 PTPCT REPOSITORY DEI RISCHI</b> - ESTRATTO RISCHIO CORRUTTIVO Sezione REMEDIATION PLAN	RPCT- per verifica  <b>Soggetti Responsabili</b> Come da remediation plan	Verifica a campione su base annuale entro Dicembre 2022 a	Rapporti o verbali di verifica \audit Verifica esiti attività di audit Relazione RPCT

## 8. TEMPI E MODALITA' DI MONITORAGGIO

Le misure di monitoraggio e vigilanza sull'efficacia del PTPCT non riguardano soltanto le attività di semplice controllo sulla sua attuazione, ma si estendono a tutti gli interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto.

Tali misure comprendono:

- la predisposizione da parte del RPCT di una Relazione annuale (trasmessa alla Direzione aziendale, al OdV ed al C.d.A., e pubblicata sul sito web aziendale) che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPCT; questa relazione deve contenere una serie di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:
  - o gestione rischi,
  - o formazione,
  - o Codice Etico-comportamentale aziendale,
  - o altre iniziative.
- lo svolgimento di specifici Audit da parte del RPCT in relazione all'attuazione di tutte o di alcune delle misure contenute nel PTPCT.

### 8.1 Il monitoraggio interno rispetto ai requisiti di trasparenza

L'art. 43, co, 1 del D. lgs. 33/13 affida al Responsabile per la trasparenza il compito di svolgere stabilmente *“un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, [...], all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”*.

Il Responsabile della Trasparenza garantisce il monitoraggio interno degli obblighi di trasparenza, per il tramite del Gruppo di lavoro sulla trasparenza, attraverso un'attività di monitoraggio programmato.

L'attività di monitoraggio e report viene effettuata almeno una volta l'anno, e prende come riferimento i seguenti aspetti:

- ✓ stato di attuazione degli obiettivi definiti nel PTPCT;

- ✓ verifica degli obblighi di pubblicazione, attraverso l'utilizzo dell'apposita griglia di monitoraggio ed attestazione;
- ✓ esiti delle procedure di accesso civico gestite nell'anno.

Qualora dall'attività di monitoraggio e connesso reporting, emergano l'inadempimento o il ritardato o parziale adempimento di alcuni obblighi di pubblicazione, il RPCT è tenuto ad effettuare la segnalazione interna ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.lgs. 33/13.

## 8.2 Segnalazione interna

E' affidato al Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il compito di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione o le inadempienze rispetto al Consiglio di Amministrazione e all'ANAC.

La segnalazione interna viene inoltrata, per conoscenza, ai soggetti individuati come responsabili del mancato o ritardato adempimento segnalato.

Si ricorda che l'art. 6, c. 2 del D.lgs. 33/13 stabilisce che *"l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti"*.

## 9. SISTEMA DISCIPLINARE

Ogni violazione delle disposizioni previste dai paragrafi precedenti dà luogo a sanzioni disciplinari nei confronti dei Destinatari del presente Piano, e determina l'applicazione delle sanzioni già richiamate nel Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Azienda e nel Codice Etico-Comportamentale.

In particolare, tale disciplina si applica secondo il disposto normativo e il CCNL a prevenzione dei reati, in tutela del whistleblower, nel violare le regole procedurali e di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato.

## 10. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Per consentire una migliore ed efficace gestione del rischio corruttivo, è dovere di tutto il personale della Azienda informare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) in merito a qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla possibile commissione dei reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi contenuti nel PTPC.

A titolo meramente esemplificativo, devono essere comunicate al Responsabile le informazioni riguardanti:

- a. l'eventuale offerta o richiesta di denaro, di doni o di altre utilità provenienti da o destinate a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- b. la presenza di un conflitto di interesse non comunicato al proprio Dirigente dal diretto interessato (o non comunicato direttamente al Responsabile, nel caso in cui il conflitto riguardi un Dirigente);
- c. l'esistenza di una causa di inconferibilità per l'assegnazione di un incarico, non comunicata dal diretto interessato.

Per evitare il realizzarsi di fenomeni ritorsivi o discriminatori, ASM CODOGNO S.R.L. ha deciso di tutelare i soggetti che intendono effettuare le segnalazioni consentendo loro di godere di riservatezza. A questo proposito, al fine di facilitare le segnalazioni, qualsiasi dipendente della Azienda potrà inviare la comunicazione all'apposita casella di posta elettronica. Le segnalazioni devono essere conservate presso l'ufficio del RPCT.

L'art. 43, commi 1 e 5, del D.lgs. 33/13 affida al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) il compito di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Consiglio di Amministrazione e all'ANAC.

La segnalazione interna viene inoltrata, per conoscenza, ai soggetti individuati come responsabili del mancato o ritardato adempimento segnalato.

Si ricorda che l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 33/13 stabilisce che *"l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti"*.

Per poter svolgere efficacemente il ruolo che la normativa e il presente Piano gli affida, è necessario che l'RPCT disponga di tutte le informazioni e i dati necessari.

L'obbligo per tutti i soggetti coinvolti di garantire la necessaria collaborazione con l'RPCT è previsto nell'aggiornamento del Codice Etico-comportamentale tra i doveri di comportamento assistiti da specifica responsabilità disciplinare.