

# Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità 2020-2022

## Documento descrittivo

Aggiornamento al 28 gennaio 2020



## Indice

1. Premessa
2. Analisi del contesto
  - a. Analisi del contesto esterno
  - b. Analisi del contesto interno
3. Organigramma
4. Valutazione del rischio
5. Trattamento del rischio
6. Misure organizzative di carattere generale
  - a. Indicazione dei criteri di rotazione del personale
  - b. Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti
  - c. Elaborazione di direttive per l'attribuzione di incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità
  - d. Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibilità seguito di cessazione del rapporto
  - e. Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici
  - f. Adozione di misure per la tutela del *whistleblower*
  - g. Predisposizione di patti d'integrità
  - h. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di conferimenti di incarichi di collaborazione
  - i. Formazione in tema di anticorruzione
7. Codice di comportamento
8. Trasparenza
  - a. Piano Trasparenza
  - b. Accesso Civico

### 1.Premessa

La legge 190/2012 contiene disposizioni finalizzate a contrastare i fenomeni corruttivi e l'illegalità nella pubblica amministrazione. Pertanto, con tale provvedimento normativo è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli:

1. Ad un primo livello "nazionale", la ANAC adotta il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Detto Piano costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'elaborazione dei propri piani per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
2. Al secondo livello "decentrato", ogni amministrazione pubblica adotta un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deve essere predisposto ogni anno entro il 31 gennaio.

Il presente piano è stato elaborato nel rispetto del PNA 2019 e costituisce aggiornamento ed adeguamento del piano triennale precedente per il periodo 2019 – 2020, assicurando in un'ottica evolutiva il continuo miglioramento delle misure volte alla prevenzione della corruzione adottate dalla Emporium Società Cooperativa.

Nell'aggiornamento del Piano presente, il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (e prima dal PNA 2013), ma adottato in forma necessariamente semplificata. Secondo il PNA 2019: "le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa".

## **2. Analisi del contesto**

### **2.a. Analisi del contesto esterno**

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza relativi al contesto ambientale di riferimento.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale Emporium è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui Emporium è sottoposta consente, infatti, di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

In assenza di precisi indicatori di contesto, sono stati utilizzati:

1. le Pubblicazioni dell'ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, che in occasione della giornata mondiale contro la corruzione (9 dicembre), ha pubblicato nel 2016 e 2017 alcuni dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio;
2. la recente attivazione della Mappatura della corruzione in Italia che permette di informarsi su casi specifici e trovare tutti gli aggiornamenti al riguardo sul sito: <https://www.transparency.it/mappiamo-la-corruzione/>.

“Si stima che il 3,1% delle famiglie altoatesine (il 7,9% a livello nazionale), almeno una volta nella vita, abbia dovuto affrontare richieste di denaro, favori o altro oppure abbia dato denaro o regali in cambio di favori o servizi. Il valore, se riferito agli ultimi tre anni, riguarda lo 0,7% delle famiglie. L'indicatore complessivo, così come quello relativo ai settori della sanità (0,9%) e del lavoro (0,8%), posizionano la provincia di Bolzano tra le regioni italiane con la minor diffusione del fenomeno, ad eccezione del settore degli uffici pubblici (1,4%). Un caso particolarmente interessante, anche se non formalmente definibile come corruzione, riguarda la richiesta di effettuare una visita a pagamento nello studio privato del medico prima di accedere al servizio pubblico per proseguire con le cure. Se a questo tipo di richiesta si aggiungono le richieste di denaro extra, regali o favori da parte di un medico o di un infermiere o di altro personale sanitario per ottenere o velocizzare il

servizio o l'assistenza, la percentuale di famiglie altoatesine coinvolte in eventi corruttivi in ambito sanitario sale al 4,4%, valore che a livello nazionale è superiore e riguarda l'11,0% delle famiglie. 5 altoatesini su 100 conoscono, tra i loro amici, parenti, colleghi, qualcuno che ha ricevuto una richiesta corruttiva in almeno un settore e, più nello specifico, il 2,9% nella sanità, il 2,1% negli uffici della pubblica amministrazione e l'1,2% nei settori assistenza, istruzione e lavoro. Anche in questo caso l'indicatore complessivo è di gran lunga inferiore al valore medio nazionale (13,1%) e a quello delle regioni italiane che sono particolarmente colpite dal fenomeno, come ad esempio la Puglia (32,3%) e il Lazio (21,5%). I valori riferiti alla provincia di Bolzano sono inferiori rispetto al valore nazionale in relazione a tutti i settori considerati. In particolare, lo scarto più cospicuo è registrato nel settore lavoro (5,9 punti percentuali), mentre nell'ambito dell'istruzione e degli uffici pubblici il valore provinciale è più in linea con il valore nazionale. La differenza è, infatti, nell'ordine di un punto percentuale. Il 2,9% degli altoatesini attualmente occupati o che hanno lavorato in passato ha assistito, nel proprio ambiente di lavoro, a scambi che ha considerato illeciti o inappropriati.”<sup>1</sup>

## **2.b. Analisi del contesto interno**

In virtù delle modifiche dello statuto e delle vicende successive alla modifica dello statuto avvenuto in data 16.12.2015, L'EMPORIUM può essere qualificata quale società in house, che assume la funzione di centrale di committenza con compiti di consulenza, preparazione, esecuzione e aggiudicazione di pubblici appalti per l'acquisizione di beni e servizi, anche mediante accordi di programma, e con il compito di svolgere altresì attività di committenza ausiliarie ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D. Lgs. 50/2016 e successive modificazioni.

Ferme restando le competenze e le responsabilità del responsabile del procedimento presso le singole amministrazioni, l'EMPORIUM espleta attività di interesse generale e di servizio nei confronti degli enti pubblici e, in via residuale, di società private anche senza partecipazione pubblica, operando per conto, o in nome e per conto, degli stessi anche e soprattutto in qualità di stazione appaltante. EMPORIUM svolge la propria attività in esecuzione di un affidamento diretto in house da parte degli enti pubblici soci e agisce quale organo degli enti pubblici partecipanti, i quali esercitano sulla società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi.

In particolare l'EMPOIRUM ha per oggetto:

---

<sup>1</sup> [https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=603147](https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=603147)

- l'approvvigionamento e la fornitura di beni e servizi di qualunque tipo nell'ambito di procedure di affidamento di appalti pubblici di fornitura di beni e servizi anche mediante accordi quadro di altre centrali di committenza o altre forme di collaborazione con altre centrali di committenza, la conclusione, in seguito ad aggiudicazione, dei contratti di fornitura e servizio, in via prevalente ma non esclusiva nei confronti dei soci;
- lo svolgimento di attività di committenza ausiliarie ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 50/2016 e successive modificazioni;
- la fornitura e l'approvvigionamento di servizi di qualsiasi natura in relazione alla gestione delle strutture sopra indicate;
- l'approvvigionamento diretto e la fornitura di beni e servizi per tutti i soggetti non soci e non soggetti alla disciplina dell'aggiudicazione mediante pubblico appalto dei pubblici contratti di fornitura o servizio;
- Rifatturazione ai soci di servizi e beni acquistati per quest'ultimi.

Relativamente alla qualità di società *in house* Emporium risulta iscritta come organismo affidatario nell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società *in house* in seguito alla Delibera ANAC n. 694 del 17 luglio 2019.

Segue una descrizione della struttura organizzativa della società e del ruolo svolto dalle singole unità organizzative nell'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

Il Consiglio d'Amministrazione è composto da cinque membri. Ai sensi dell'art. 23 dello Statuto della Cooperativa, due membri sono eletti sulla base di liste di candidati, le quali - anche ai sensi di quanto disposto dall'articolo 12 della Direttiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio - sono composte da rappresentanti delle amministrazioni aggiudicatrici partecipanti. L'art. 24 dello Statuto stabilisce che gli amministratori siano investiti dei più ampi poteri per la gestione della cooperativa, ad eccezione di quelle competenze, che per legge o ai sensi dello statuto sono riservate alla competenza esclusiva Assemblea dei soci, nonché eccettuando le ulteriori limitazioni

derivanti dall'esercizio di un efficace controllo da parte dei soci, che deve essere analogo a quello esercitato sui propri servizi. In ossequio a quanto previsto dall'art. 1 co. 7 L.n. 190/2012 il Consiglio d'Amministrazione ha nominato in data 18.11.2015 il Responsabile della prevenzione e della trasparenza. Annualmente dopo l'illustrazione dei contenuti da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione, adotta l'aggiornamento del piano triennale.

Il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza viene svolto dal Direttore, ruolo istituito in applicazione dell'art. 31 dello Statuto. Il Responsabile redige il piano triennale e lo propone per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno. Ai sensi dell'art. 1 co.10 L.n.190/2012 provvede anche alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. Il Responsabile svolge anche i compiti del Responsabile della Trasparenza ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013. In esecuzione di questa funzione controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e riferisce al Consiglio di Amministrazione sullo stato di adempimento. Come previsto dall'art. 1 co.7 L.n.190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e 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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) riveste un ruolo importante nel sistema di gestione della trasparenza di Emporium, promuovendo e attestando l'assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni dell'ANAC. L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, è svolta infatti con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il Responsabile per la prevenzione della corruzione segnala i casi di mancato o ritardato adempimento. Le modifiche che il D.lgs. 97/2016 ha apportato alla Legge n.190/2012 rafforzano le funzioni già affidate all'OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, in una logica di coordinamento con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza e di relazione con l'ANAC; all'OIV

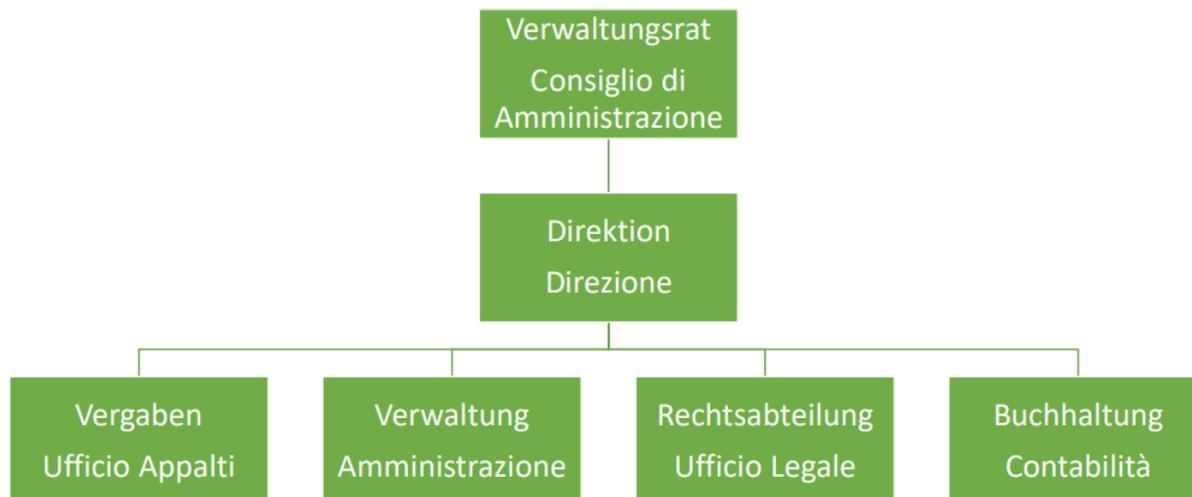
sono così assegnati anche i compiti di verificare che il Piano triennale di prevenzione della corruzione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale di Emporium. Nell'ambito di tale verifica l'OIV ha la possibilità di chiedere al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, Legge n.190/2012).

I dipendenti di Emporium sono tenuti a:

- collaborare al processo di elaborazione e di gestione del rischio, se e in quanto coinvolti;
- osservare le misure di prevenzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- adempiere agli obblighi del Codice di Comportamento;
- effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione, secondo gli indirizzi forniti dal Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza seguendo la procedura che verranno delineati nel Codice di comportamento.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce un illecito disciplinare ed è sanzionabile secondo la disciplina prevista dal contratto collettivo, da contratto individuale e dal codice civile.

### **3.Organigramma**



#### 4.Valutazione del rischio

L'attività di valutazione del rischio corruzione ha per oggetto ogni singolo processo o fase di esso che sia stato inserito nel catalogo dei processi a rischio e si articola a sua volta nelle tre sotto-fasi, in successione cronologica tra loro:

- l'identificazione dei rischi corruzione che consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi;
- l'analisi dei rischi corruzione, che consiste nel valutare la probabilità che il rischio corruzione si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio, che è rappresentato da un valore numerico, inserito nel registro dei rischi corruzione;
- la ponderazione dei rischi corruzione, che consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e del raffronto con altri rischi per poter decidere le priorità e l'urgenza del trattamento.

#### 5.Trattamento del rischio

##### **AREA DI RISCHIO – SELEZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Processo: selezione / reclutamento
Aree interessate: tutte
Livello di esposizione al rischio: medio

Eventi rischiosi:

- a) previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- b) abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- c) irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- d) inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;

Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"><li>- Pubblicazione dei posti vacanti sul sito internet</li><li>- Creazione di supporti operativi per l'effettuazione dei controlli dei requisiti</li><li>- Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica sui legami parentali con i candidati</li><li>- Creazione di griglie per la valutazione dei candidati</li><li>- codice di comportamento</li><li>- astensione in caso di conflitto di interessi: obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di</li></ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Responsabile dell'Ufficio e Direttore

<p>conflitto di interesse anche solo potenziale; dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- whistleblowing: tutela anonimato</li> <li>- Regolamento interno per l'assunzione del personale</li> </ul>		
---	--	--

Processo: progressione di carriera		
Aree interessate: Ufficio personale		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi:		
a) Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasmissione al Responsabile della prevenzione corruzione prima dell'approvazione</li> <li>- codice di comportamento</li> <li>- whistleblowing: tutela anonimato</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Responsabile dell'Ufficio e Direttore

Processo: conferimento di incarichi di collaborazione		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi:		
a) Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.		
b) Suddivisione artificiosa in più incarichi.		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- periodico reporting sugli incarichi conferiti</li> <li>- controllo del consiglio d'amministrazione</li> <li>- whistleblowing: tutela anonimato</li> <li>- svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro: divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della PA svolta attraverso i medesimi poteri</li> <li>- regolamento interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi</li> </ul>	Attuato	Consiglio d'Amministrazione e Direttore
---	---------	---

**AREA DI RISCHIO – AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

Processo: definizione dell'oggetto dell'affidamento
Aree interessate: tutte le aree
Livello di esposizione al rischio: medio
Eventi rischiosi:

a) Mancata attuazione dei criteri confermati dal socio o dal cliente relativi alla definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa.

Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- trasparenza: pubblicazione</li> <li>- codice di comportamento</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela anonimato</li> <li>- regolamento interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi</li> <li>- verifica periodica dei criteri comunicati dal socio o dal cliente e conformità in concreto con la definizione dell'oggetto dell'affidamento</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Responsabili dell'Ufficio appalti e contratti

Processo: individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento

Aree interessate: tutte le aree

Livello di esposizione al rischio: medio

Eventi rischiosi:

a) Elusione delle regole di evidenza pubblica, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento diretto, laddove invece ricorrano i presupposti di una tradizionale gara di appalto

Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- codice di comportamento</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato - regolamento</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	RUP Ufficio appalti e contratti

interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi - controllo a campione da parte del Presidente del CdA sullo strumento/istituto scelto per l'affidamento		
---	--	--

Processo: requisiti di qualificazione		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) Negli affidamenti di servizi e forniture, favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>
- richiesta ai clienti e soci dell'inserimento ove possibile nei capitolati tecnici o nelle richieste di offerte della qualità e quantità della prestazione attesa - codice di comportamento - astensione in caso di conflitto di interessi - whistleblowing: tutela dell'anonimato	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	RUP Ufficio appalti e contratti

Processo: requisiti di aggiudicazione		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi:		

a) Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa		
Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuazione criteri precisi per la valutazione della offerta economicamente più vantaggiosa nel bando/invito</li> <li>- codice di comportamento</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> <li>- regolamento interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Ufficio appalti e contratti RUP

Processo: valutazione delle offerte		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.		
Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- creazione di griglie per la valutazione dei concorrenti sulla base dei criteri fissati dal bando</li> <li>- definizione dei criteri per la composizione delle commissioni nel regolamento interno per</li> </ul>	Attuato	RUP Ufficio appalti e contratti

acquisizioni sotto soglia di beni e servizi - astensione in caso di conflitto di interessi - whistleblowing: tutela dell'anonimato - regolamento interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi		
---	--	--

Processo: verifica dell'eventuale anomalia delle offerte		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>
- codice di comportamento - astensione in caso di conflitto di interessi - whistleblowing: tutela dell'anonimato - regolamento interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	RUP

Processo: affidamenti diretti		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) Elusione delle regole minime di concorrenza		

b) Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia al di fuori delle ipotesi legislativamente previste		
Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- codice di comportamento</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> <li>- regolamento interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi</li> <li>- controllo a campione da parte del Presidente del Consiglio d'Amministrazione sugli affidamenti diretti</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	RUP Ufficio appalti e contratti Presidente del CdA

Processo: revoca del bando		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) adozione di un provvedimento di revoca del bando strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine di creare i presupposti per concedere un indennizzo all'aggiudicatario		
Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- codice di comportamento</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> <li>- regolamento interno per acquisizioni sotto soglia di beni e servizi</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Ufficio appalti e contratti RUP Direttore

- trasmissione del provvedimento di revoca al consiglio d'Amministrazione - trasparenza		
---	--	--

Processo: redazione del cronogramma dei lavori		
Aree interessate: amministrazione e gestione servizi		
Livello di esposizione al rischio: basso		
Eventi rischiosi: a) mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stesso esecutore; b) pressione dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>
Non applicabile in quanto Emporium non svolge gare per l'affidamento di lavori		

Processo: varianti in corso di esecuzione del contratto		
Aree interessate: amministrazione e gestione servizi		
Livello di esposizione al rischio: basso		
Eventi rischiosi: a) ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>
Non applicabile in quanto Emporium non svolge gare per l'affidamento di lavori		

Processo: subappalto
----------------------

Aree interessate: amministrazione e gestione servizi		
Livello di esposizione al rischio: basso		
Eventi rischiosi: a) mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture		
Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- procedura formalizzata per la gestione dei subappalti</li> <li>- obbligo di controllo da parte del direttore lavori con obbligo di comunicazione scritta, da inserire nel contratto in caso di affidamento dell'incarico di direzione lavori ad un soggetto esterno alla EMPORIUM</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> </ul>	Attuato	Ufficio appalti e contratti

Processo: utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto		
Aree interessate: tutte le aree		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione		
Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente

<ul style="list-style-type: none"> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- definizione di criteri per la composizione della commissione</li> <li>- pubblicazione sul sito istituzionale degli accordi bonari</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> </ul>	Attuato	Direttore
--	---------	-----------

**AREA DI RISCHIO - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO**

Non svolgendo l'EMPORIUM attività che possa ampliare la sfera giuridica dei destinatari sotto forma di provvedimenti amministrativi, non si ritiene allo stato necessario provvedere specifiche misure.

**AREA DI RISCHIO – PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO**

Le misure necessarie per contrastare il fenomeno corruttivo legato alla materia degli appalti sono già state indicate sub A). Non si ritiene necessario, tenuto conto dell'attività svolta da parte dell'EMPORIUM prevedere ulteriori misure o adempimenti.

**AREA DI RISCHIO – SERVIZI FINANZIARI**

Processo: pagamento fatture		
Aree interessate: Ufficio contabilità e fatturazione, responsabili dei vari Uffici, RUP		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mancato rispetto delle scadenze temporali</li> <li>b) alterazione di fatture passive per preconstituire fondi destinati a provviste extra contabili per esercitare attività illecite quali, tra le altre, corruzione o concussione</li> <li>c) Pagamento di prestazioni non eseguite</li> </ul>		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- verifica corrispondenza tra importo rifatturato al socio/cliente e importo da pagare al fornitore mediante visto dell'Ufficio contabilità e fatturazione</li> <li>- accordo quadro che regola controllo della fornitura/servizio con obbligo di denuncia in caso di mancata corrispondenza</li> <li>- monitoraggio dell'ordine cronologico dei tempi di liquidazione</li> <li>- allegazione alla richiesta di pagamento della documentazione giustificativa per acquisti per l'EMPORIUM (e non per conto terzi)</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> </ul>	<p>Attuato</p>	<p>Direttore Responsabile dell'Ufficio contabilità e fatturazione</p>
--	----------------	---

Processo: controlli contabili		
Aree interessate: amministrazione, responsabili delle aree, RUP, ufficio contabilità		
Livello di esposizione al rischio: medio		
<p>Eventi rischiosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) annullamento e riemissione dell'ordine di pagamento</li> <li>b) manomissione e alterazione dei dati di bilancio al fine di costituire fondi extracontabili per attività corruttive</li> </ul>		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>

<p>- verifica e monitoraggio delle fatture trasmesse, dei lavori / servizi eseguiti e della corrispondenza tra offerta e fattura tramite contatto con il cliente/socio destinatario, così come disciplinato nel rispettivo accordo quadro</p> <p>- allegazione alla richiesta di pagamento della documentazione giustificativa per acquisti per l'EMPOIUM (e non per conto terzi)</p> <p>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</p>	<p>Attuato</p>	<p>Direttore dell'Ufficio contabilità e fatturazione</p> <p>Responsabile</p>
--	----------------	--

<p>Processo: gestione entrate</p>		
<p>Aree interessate: amministrazione, responsabili delle aree</p>		
<p>Livello di esposizione al rischio: basso</p>		
<p>Eventi rischiosi: a) recupero tardivo della morosità</p>		
<p>Misura proposta</p>	<p>Tempi di realizzazione</p>	<p>Soggetto competente</p>
<p>- procedura di verifica e monitoraggio tramite comunicazione mensile al CdA del denaro contante e della gestione del recupero in caso di morosità</p> <p>- verifica del rispetto delle previsioni contenute nell'accordo quadro sui termini</p>	<p>Attuato</p>	<p>Responsabile dell'Ufficio contabilità e fatturazione</p> <p>Direttore</p> <p>Consiglio d'Amministrazione</p>

di pagamento e modalità di pagamento - whistleblowing: tutela dell'anonimato - controllo da parte del consiglio d'amministrazione e flusso informativo mensile sulla situazione della morosità di soci/clienti		
--	--	--

#### AREA DI RISCHIO – GESTIONE ACCORDI QUADRO CON SOCI E CLIENTI

Processo: definizione dell'oggetto del contratto e determinazione del corrispettivo		
Aree interessate: direzione e consiglio d'amministrazione		
Livello di esposizione al rischio: basso		
Eventi rischiosi: a) scarsa trasparenza b) poca pubblicità per avvantaggiare un determinato soggetto c) mancata attuazione dei criteri definiti dal Consiglio d'Amministrazione d) assenza di un piano di controllo dell'opera o del servizio con conseguente danno per l'EMPORIUM per vizi e/o difetti non tempestivamente denunciati		
Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
- pubblicazione dell'accordo quadro con le amministrazioni pubbliche - definizione da parte del Consiglio d'Amministrazione dei criteri mini dell'accordo quadro con clienti non soci (prezzi, modalità di pagamento, denuncia dei vizi e responsabilità)	In fase di elaborazione	Direzione  Consiglio d'Amministrazione

<ul style="list-style-type: none"> <li>- inoltro da parte del Direttore al Consiglio d'Amministrazione di tutti gli accordi quadro con verifica da parte del Consiglio d'Amministrazione del rispetto dei criteri minimi prefissati</li> <li>- Elaborazione e stipula di specifici accordi con clienti e soci che regolamentano la disciplina della denuncia dei vizi e relative responsabilità</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> </ul>		
---	--	--

#### **AREA DI RISCHIO – INCARICHI PROFESSIONALI**

Processo: affidamento incarichi professionali		
Aree interessate: Direzione		
Livello di esposizione al rischio: medio		
<p>Eventi rischiosi:</p> <p>a) mancanza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari</p> <p>b) motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari</p>		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- codice di comportamento</li> <li>- trasparenza</li> <li>- astensione in caso di conflitto di interessi</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Direttore  Consiglio di amministrazione

– controllo da parte del Consiglio d'Amministrazione		
--	--	--

**AREA DI RISCHIO – PAGAMENTI EMOLUMENTI E RIMBORSI A FAVORE DEL PERSONALE, DEI COLLABORATORI E DEI SOGGETTI ESTERNI**

Processo: definizione dell'oggetto del contratto		
Aree interessate: Direzione		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) mancanza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari b) motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari		
<b>Misura proposta</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Soggetto competente</b>
- codice di comportamento - trasparenza - astensione in caso di conflitto di interessi - whistleblowing: tutela dell'anonimato - controllo da parte del Presidente del Consiglio d'Amministrazione	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Presidente del CdA  Ufficio contabilità e fatturazione

Processo: verifica dell'esecuzione della prestazione o dell'effettuazione della spesa e pagamento		
Aree interessate: Direzione e Responsabile Ufficio contabilità e fatturazione		
Livello di esposizione al rischio: medio		
Eventi rischiosi: a) mancanza dei presupposti di legge per il pagamento b) mancata esecuzione dei lavori o mancata effettuazione della spesa c) pagamento di rimborsi non dovuti		

Misura proposta	Tempi di realizzazione	Soggetto competente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- codice di comportamento</li> <li>- trasparenza</li> <li>- whistleblowing: tutela dell'anonimato</li> <li>- allegazione della documentazione giustificativa da parte del soggetto che richiede il rimborso o il pagamento con certificazione, se pertinente, del socio o del cliente della corretta esecuzione dei lavori e della conferma dell'obbligo di pagamento in base alle previsioni contrattuali</li> </ul>	Attuato tranne il codice di comportamento ancora in fase di elaborazione entro il 2020	Direttore  Ufficio contabilità e fatturazione

## 6. Misure organizzative di carattere generale

### a. Indicazione del criterio di rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, in ragione delle ridotte dimensioni di EMPORIUM e del numero limitato di personale operante al suo interno, si ritiene, però, che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, si ritiene opportuno, allo stato, di non applicare nessuna rotazione del personale.

Sarà cura del Responsabile Anticorruzione, anche nelle successive stesure del Piano triennale verificare le future possibilità e opportunità di introduzione della rotazione del personale. Come misura alternativa EMPORIUM attua la cosiddetta “segregazione delle funzioni”, ovvero la distinzione dei seguenti compiti:

- svolgere istruttorie e accertamenti
- adottare decisioni
- attuare le decisioni prese
- effettuare verifiche.

In questa maniera si evita che un soggetto abbia il controllo esclusivo del processo.

#### **Indicazioni per la rotazione del personale dirigenziale**

Per quanto riguarda il conferimento di incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione – sempre che tale misura possa in futuro trovare applicazione senza penalizzare l’efficienza e l’efficacia dell’attività dell’EMPORIUM – sarà previsto nell’ambito dell’atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall’autorità di indirizzo politico.

Per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell’incarico sarà fissata al limite legale. Alla scadenza dell’incarico la responsabilità dell’ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente.

#### **Indicazioni per la rotazione del personale non dirigenziale**

Per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore – sempre che tale misura possa in futuro trovare applicazione senza penalizzare l’efficienza e l’efficacia dell’attività di EMPORIUM – sarà prefissata secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a cinque anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative. EMPORIUM si dovrà riservare il diritto di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell’ambito delle mansioni equivalenti nell’ambito dell’area o qualifica di appartenenza.

#### **Informativa sindacale**

Le organizzazioni sindacali saranno opportunamente informate dei suddetti eventuali criteri di rotazione del personale.

**b. Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti**

L'articolo 53, comma 3 bis, del decreto legislativo n. 165/2001 prevede che "con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2".

In base all'articolo 1, comma 60, della legge n. 190/2012, in sede di Conferenza unificata vengono definiti gli adempimenti e i termini per l'adozione di norme regolamentari relativi all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti.

Tale disciplina non risulta applicabile ad EMPORIUM, non trattandosi di "dipendenti pubblici". Tuttavia verrà elaborata nel 2020 un codice di comportamento che disciplina in modo chiaro ed univoco modalità di informazione e possibile divieto in caso di conflitto d'interessi.

**c. Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità**

EMPORIUM, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulti la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'EMPORIUM si asterrà dal conferire l'incarico e provvederà a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto. EMPORIUM, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verificherà che:

- negli interpelli per l’attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all’atto del conferimento dell’incarico.

EMPORIUM verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all’atto del conferimento dell’incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell’incarico, la stessa dovrà essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesterà la circostanza all’interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

EMPORIUM, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verificherà che:

- negli interpelli per l’attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto.

#### **d. Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto**

Ai fini dell’applicazione dell’articolo 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, EMPORIUM, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verificherà che:

- a. nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente;
- b. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato

poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

c. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

d. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

**e. Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici**

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, EMPORIUM, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, introdurrà la verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso.

L'accertamento sui precedenti penali sarà disposta mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risultasse a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, EMPORIUM:

- si asterrà dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applicherà le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013,
- provvederà a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto. EMPORIUM, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, procederà ad:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;

- inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

#### **f. Adozione di misure per la tutela del whistleblower**

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis, sostituito dall' art. 1, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179 prevede che:

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

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto

privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC

determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”

Tali misure e garanzie sono state introdotte da Emporium e sull'efficacia vigila il RPCT.

La segnalazione di cui sopra dovrà essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: [trasparenz-antikorrruption@emporium.bz.it](mailto:trasparenz-antikorrruption@emporium.bz.it) o a mezzo posta.

La segnalazione dovrà avere come oggetto: “Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001”.

Per facilitare l'utilizzo di tale strumento il Responsabile Anticorruzione predisporrà un modello precompilato che sarà a sua volta messa a disposizione del personale e di terzi mediante i consueti canali di comunicazione (internet, intranet o bacheca).

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

#### **g. Predisposizione di patti di integrità**

I patti di integrità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I patti di integrità sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa. I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

L'EMPORIUM, verificherà nuovamente l'opportunità di elaborare appositi patti di integrità per gli affidamenti nel corso del 2020.

#### **h. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di conferimenti di incarichi di collaborazione**

L'EMPORIUM nel perseguimento dei propri fini statutari può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a esperti esterni di comprovata esperienza, stipulati ai sensi dell'art. 2222 e dell'art. 2229 del codice civile.

L'incarico può essere dato a professionisti titolari di partita IVA oppure a soggetti che esercitano l'attività nell'ambito di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o in via occasionale. Il rischio di questo processo/attività, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex l. n. 190/2012, è una motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

#### **i. Formazione in tema di anticorruzione**

Il Piano triennale prevede percorsi di formazione, strutturati su due livelli:

##### 1) Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti con riferimento all'aggiornamento delle competenze e delle tematiche sull'etica e sulla legalità:

In quest'ottica, EMPORIUM si impegnerà di organizzare formazioni interne per tutti i dipendenti, che verranno tenute direttamente dal responsabile della prevenzione o da altro soggetto da lui nominato, avvalendosi, se necessario, anche di esperti esterni.

Durante queste formazioni si dovrà tenere conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione nella lotta contro la corruzione.

La formazione avrà cadenza annuale.

La formazione prevedrà l'approfondimento delle discipline in materia di responsabilità dei procedimenti amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione. Inoltre saranno trattati i temi dell'etica e della legalità, con riferimento al codice di comportamento.

2) Livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti e a chi lavora nelle aree a rischio:

La formazione del responsabile sarà assicurata con la partecipazione di quest'ultimo a convegni, organizzati anche da alcune società in house della Provincia Autonoma di Bolzano con lo scopo di evidenziare le criticità ed i relativi rischi e di garantire il continuo aggiornamento sulla normativa anticorruzione.

I dipendenti delle aree maggiormente a rischio saranno formati tramite esperti interni o esterni in occasione di corsi di formazione annuali.

Il bilancio di previsione annuale prevede gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione continua. La partecipazione ai corsi di formazione costituisce un obbligo per il personale. La partecipazione sarà certificata dal Responsabile anticorruzione e la mancata partecipazione ingiustificata sarà oggetto di valutazione disciplinare.

## **7.Codice di comportamento**

La EMPORIUM aveva intenzione di elaborare un codice di comportamento al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Vista la recente trasformazione della società in società in house e la necessaria riorganizzazione con assunzione di nuovo personale e possibili nuove competenze, il completamento del codice di comportamento è previsto per il 2020.

Il codice di comportamento contiene una specifica indicazione dei doveri e prevedrà, per tutti i dipendenti, il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.

Il codice di comportamento verrà consegnato a ciascun dipendente, affisso sulla bacheca dell'EMPORIUM e sarà reperibile per i dipendenti con accesso intranet.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del presente piano, è fonte di responsabilità disciplinare e verrà sanzionato secondo il CCNL.

Sull'applicazione del codice di comportamento vigilano i dipendenti preposti alla gestione di ciascuna struttura che riferiscono al Responsabile Anticorruzione.

Annualmente i dipendenti preposti alla gestione di ciascuna struttura dovranno riferire per iscritto eventuali violazioni e/o richieste di modifiche o di aggiornamento al Responsabile Anticorruzione. In ogni caso, il codice di comportamento verrà aggiornato periodicamente dal Responsabile Anticorruzione, che nella redazione deve tenere conto anche di quanto gli è stato suggerito dall'organo di vigilanza.

## **8.Trasparenza**

La trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità ed allo sviluppo della cultura della legalità.

Sull'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione dettati dal PNA è recentemente intervenuto il d.lgs. 97/2016 che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al d.lgs. 33/2013 sia alla L. 190/2012. In particolare il d.lgs. 97/2016 inserisce all'interno del d.lgs. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, il 2bis, rubricato "Ambito soggettivo di applicazione".

L'art. 2 bis, comma 2, lett. b), come precedentemente specificato, dispone che la normativa del d.lgs. 33/2013 si applica, in quanto compatibile, anche alle società in controllo pubblico come definite dal TUSP e pertanto, l'EMPORIUM, essendo qualificabile come società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2, comma 1), lett. m) del TUSP, è soggetta a tali disposizioni.

Il principio di trasparenza enunciato nell'art. 2 del d.lgs. 33/2013, nel testo novellato, è oggi inteso come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, non più solo finalizzata a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (come era inteso precedentemente al d.lgs. 97/2016), ma soprattutto, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa. In tale ottica, la trasparenza è volta a garantire le libertà individuali e collettive, nonché i diritti civili, politici e sociali. Essa integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino, rappresentando, pertanto, un principio cardine e fondamentale dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e, comunque, dei soggetti tenuti all'applicazione della disciplina in materia e dei loro rapporti con i cittadini.

Come precedentemente affermato, ed in linea con quanto disposto dall'art. 1, comma 9, lett. f, della legge n. 190/2012, viene confermata e consolidata la relazione tra la trasparenza e l'integrità assumendo la trasparenza il ruolo di rilevanza cruciale di strumento di promozione e salvaguardia della cultura della legalità, dell'integrità e dell'etica.

### **8.a. Piano Trasparenza**

L'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016 non fa più alcun riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Ciò comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come apposita sezione. Viene quindi di seguito riportato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018/2020:

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità indica le azioni già adottate e quelle necessarie per rendere effettivi i principi contenuti nel processo di riforma della Pubblica Amministrazione.

Il D. Lgs. n. 33/2013, intende la trasparenza come l'accessibilità totale a tutte le informazioni consentendo a ciascun cittadino la possibilità di controllare la pubblica amministrazione con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità (art. 1 D. Lgs. n. 33/2013).

Nella logica del decreto, la trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni in modo da:

- a) sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

Anche allo scopo di attuare le suddette finalità il decreto n. 33/2013 introduce l'istituto del diritto di accesso civico. L'art. 5 del decreto, infatti, impone alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di pubblicare documenti, informazioni o dati introducendo, il diritto di chiunque, di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

In esecuzione della suddetta normativa il presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, conforme alla normativa, alla pianificazione ed alle effettive possibilità di un Ente di piccole/medie dimensioni, redatto secondo le indicazioni operative contenute nella Delibera CIVIT n. 105/2010, ha lo scopo di rendere pienamente accessibili all'intera collettività i propri compiti, la propria organizzazione e gli obiettivi strategici.

Il presente programma ha, tra l'altro, l'intento di attuare concretamente gli obblighi di trasparenza e di stabilire un rapporto di informazione e collaborazione con la cittadinanza in merito alle scelte politiche adottate e sulla ricaduta sociale delle medesime.

Il presente programma non illustra le notizie sull'EMPORIUM e sulla sua organizzazione e articolazione in quanto dette informazioni sono già inserite nella sezione "Società Trasparente" pubblicata sul Sito Internet.

Il sito web dell'EMPORIUM, aggiornato con la sezione "Società Trasparente" è accessibile all'indirizzo <http://www.emporium.bz.it/it/amministrazione-trasparente/>

Il decreto n. 33/2013 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolge, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza e che il suo nome è indicato nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Nell'EMPORIUM il sig. Kaufmann Peter è stato individuato quale Responsabile della trasparenza e quale Responsabile per la prevenzione della corruzione.

In tal senso, il sig. Peter Kaufmann svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte di EMPORIUM 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 personale i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

#### **8.b. Accesso Civico**

##### **ACCESSO CIVICO SEMPLICE**

Come noto, gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente comportano, quale strumento di garanzia dei diritti di conoscenza ed uso dei dati definiti dalla legge, il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria nei casi in cui essa sia stata omessa.

Al riguardo, chiunque può esercitare il diritto di accesso civico (cd. "Accesso Civico Semplice") di cui all'art. 5, comma 1, D. Lgs. 33/2013 nei casi in cui la Società ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale.

Tale disciplina è applicabile anche ad EMPORIUM che ha provveduto già da tempo ad adeguarsi alla disciplina normativa, predisponendo anche specifici formulari per facilitare l'esercizio del diritto.

##### **ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO**

Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, l'art. 6 del d.lgs. 97/2016, nel novellare l'art. 5 del d.lgs. 33/2013, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico (c.d. "Accesso Civico Generalizzato"), molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione detenuti dai soggetti a cui si applica la normativa sulla trasparenza.

Tale nuova tipologia di accesso civico (cd. "Accesso Civico Generalizzato"), diversa dal precedente, ed ulteriore rispetto ad esso, è caratterizzata dal fatto che - come indicato al riguardo dall'ANAC nelle "Linee

guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013" adottate con deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016 – l'accesso alle informazioni inerenti l'EMPORIUM non sono strumentali al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

La richiesta è gratuita e non deve essere motivata e può essere presentata alternativamente al RPCT. Le modalità di presentazione dell'istanza sono puntualmente indicate sul sito istituzionale. I suddetti soggetti ricevono la richiesta e verificano la fondatezza della richiesta e le modalità operative per ottemperare all'accesso. Il RPCT provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi d.lgs. 33/2013, a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso.

Il procedimento di accesso civico si conclude con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni. Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine previsto, il richiedente può presentare richiesta di riesame direttamente al RPCT che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.