



Ufficio d'Ambito di Lodi

azienda speciale provinciale per la regolazione e il controllo della gestione
del servizio idrico integrato

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2020-2022

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 11 febbraio 2020



Art. 1 Premessa, oggetto e finalità

L'Ufficio d'Ambito di Lodi è un organismo strumentale della Provincia di Lodi cui la norma regionale affida i compiti propri dell'ente di governo d'ambito nella regolazione e organizzazione del servizio idrico integrato.

Ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" l'Ufficio d'Ambito di Lodi adotta un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) allo scopo di individuare le aree di rischio, i rischi specifici, fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a tale rischio e individuare le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità di verificarsi del rischio.

Il PTPC è predisposto sulla base degli indirizzi approvati con deliberazione dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) n. 1064 del 13 novembre 2019 ed include le disposizioni che attengono agli obblighi di pubblicità e trasparenza di cui al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Il presente Piano prende le mosse dalla relazione annuale sulle attività poste in essere nel 2019 in attuazione del Piano 2019-2021, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e pubblicata sul sito web istituzionale. Le misure anticorruzione e per la trasparenza, definite in termini di obiettivi, sono recepite nel Piano della *performance* per il triennio di riferimento.

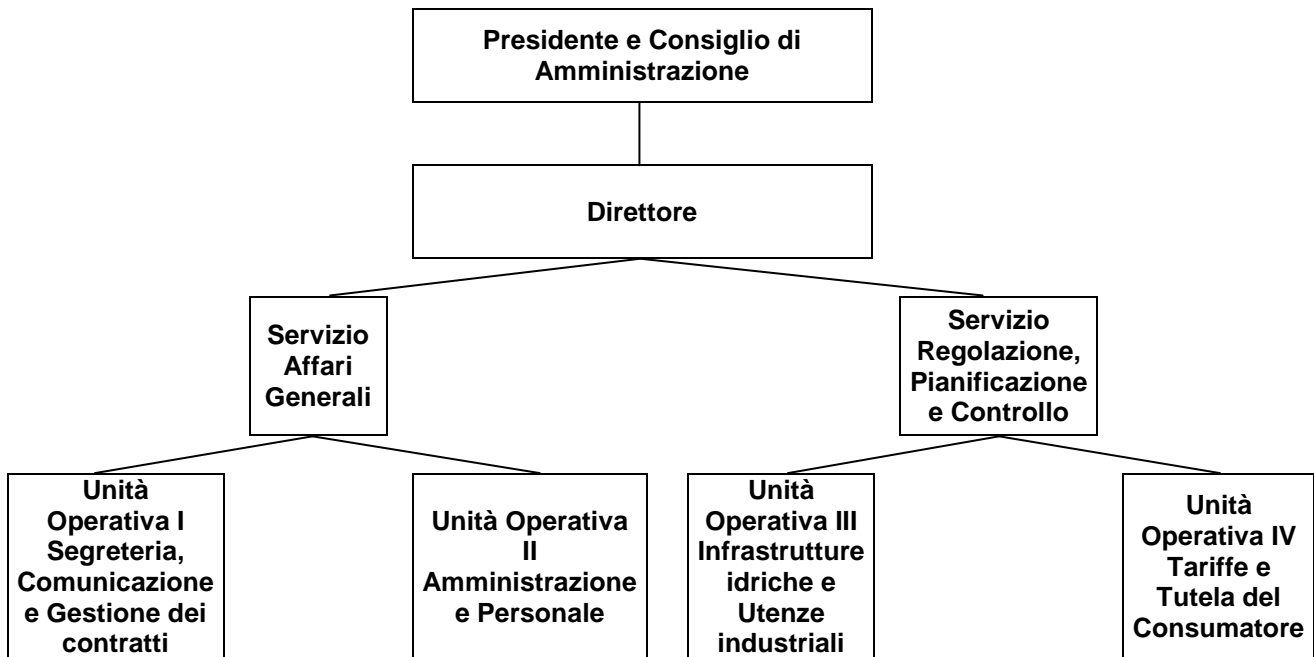
Ai fini della redazione del Piano, al fenomeno della corruzione si attribuisce la definizione più ampia di "assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari". Nell'indagare il fenomeno "occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse".

Art. 2 Organizzazione e funzioni aziendali

L'Ufficio d'Ambito è un'azienda speciale, istituita dalla Provincia di Lodi ai sensi dell'art. 114 del D.Lgs. 267/2000 e della L.R. 21/2010. Le funzioni di competenza dell'Azienda attengono alla pianificazione, alla regolazione e al controllo della gestione del servizio idrico integrato, oltre che alla espressione di pareri in ordine al rilascio di autorizzazioni in materia di scarichi industriali in pubblica fognatura, in capo alla Provincia.



L'organigramma aziendale è così strutturato:



Al 1 gennaio 2020 il personale in dotazione risulta essere il seguente:

Servizio Affari Generali	n. 1 funzionario amministrativo	tempo pieno	contratto a tempo indeterminato, in aspettativa non retribuita
	n. 1 esperto contabile	tempo pieno	contratto a tempo indeterminato
Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo	n. 3 funzionari tecnici	tempo pieno	contratto a tempo indeterminato
Direzione	n. 1 direttore	tempo pieno	contratto triennale

Art. 3 Responsabile della prevenzione della corruzione

Il D.Lgs. 97/2016 rafforza il ruolo del RPCT, sancendo l'unificazione delle funzioni del Responsabile per la prevenzione della corruzione e del Responsabile per la trasparenza, come peraltro già realizzata nell'assetto organizzativo dell'Ufficio. Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, si specifica che con deliberazione n. 13 del 29 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione aziendale ha confermato nella figura del Direttore il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il Responsabile predispone il piano di prevenzione della corruzione a valenza triennale, che sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, e ne propone l'aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno.



Il RPCT:

- segnala all’organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le “disfunzioni” inerenti all’attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art 1, co. 7, legge 190/2012);
- verifica l’efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e ne propone modifiche quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’Amministrazione;
- ha il compito di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione (art 1, co. 10, legge 190/2012);
- redige la relazione annuale recante i risultati dell’attività svolta, tra cui il rendiconto sull’attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPC (art. 1, co. 14, legge 190/2012);
- ha il compito di occuparsi dei casi di riesame dell’accesso civico richiesto da chi abbia ricevuto diniego totale o parziale dell’accesso o non abbia avuto risposta entro il termine (art. 5, co. 7, D.Lgs. 33/2013);
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell’amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all’ANAC dei risultati del monitoraggio (art. 15, co. 3 del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62);
- vigila, ai sensi dall’art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013, sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all’ANAC.

Con riguardo ai rapporti fra il RPCT e il Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 37-39), quest’ultimo costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, anche se non può sostituirsi ad esso nell’esercizio delle funzioni.

Con riferimento all’organismo interno di valutazione (nel caso dell’Ufficio, al NdV), esso deve assicurare il raccordo tra le misure anticorruzione e quelle di miglioramento della funzionalità dell’amministrazione e delle *performance* degli uffici, come peraltro indicato all’art. 12 del presente Piano.

Infine, in merito alla tutela del ruolo e dello svolgimento delle funzioni di RPCT, il legislatore ha emanato disposizioni volte ad impedire una revoca anticipata dall’incarico introducendo un dovere di segnalazione all’ANAC sia dei casi di revoca sia di eventuali misure discriminatorie nei confronti del RPCT collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni. Per incrementare le garanzie del ruolo esercitato dal RPCT, l’ANAC ha interpretato la disposizione nel senso di attivare il proprio potere di richiesta di riesame entro trenta giorni, tanto a seguito di comunicazione da parte dell’Amministrazione, quanto nel caso in cui l’acquisizione della notizia della revoca avvenga a seguito di segnalazione del soggetto interessato dalla revoca stessa.

Art. 4 Analisi del contesto

Al fine di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, è necessario analizzare il contesto **esterno**.



Per quanto riguarda i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, che coincide con i confini amministrativi della Provincia di Lodi, il Rapporto del primo trimestre 2014 sulla criminalità organizzata dell'Osservatorio dell'Università degli Studi di Milano rileva come “la provincia risulterebbe, in base alle fonti, un'isola felice: non emergono, infatti, né locali, né altre presenze, né atti violenti quali omicidi. Tuttavia, alcuni dati necessitano una maggiore attenzione. Oltre ai sette beni confiscati, non è affatto da sottovalutare l'aumento degli incendi che hanno colpito diverse attività economiche e che sono riconducibili a soggetti legati alla 'ndrangheta, secondo i dati segnalati dalla relazione DIA del secondo semestre 2011 e da uno studio di caso. Tali incendi potrebbero indicare uno spostamento delle 'ndrine dell'hinterland sud di Milano, verso questa zona, a fronte delle numerose inchieste che le hanno colpite negli ultimi anni; ma anche esprimere la strategia di alcuni gruppi di “occupare” una zona ritenuta a lungo al di fuori dei grandi interessi mafiosi. I beni confiscati nella provincia sono 7, suddivisi in 5 comuni, tra i quali il capoluogo di Provincia non compare”. Quanto all'indice di presenza mafiosa, nella fascia meridionale della regione si individua una più recente e preoccupante pressione: la provincia di Lodi si trova a sud di quella di Milano, e sembra svolgere contemporaneamente una funzione di nicchia protetta e di area di avvicinamento all'hinterland milanese.

Il Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia (Cross, anno 2018) compone un quadro in movimento, consegnando l'immagine di un territorio regionale attraversato da dinamiche anche contrastanti. “Il fenomeno mafioso appare non risparmiare alcun territorio ed essere anzi straordinariamente radicato e attivo in diverse provincie”, tra le quali tuttavia non rileva Lodi, ancorché suscitati invece forte preoccupazione la capacità di movimento dei clan nelle vicine provincie di Bergamo, Brescia e soprattutto, nella fase attuale, di Mantova e Cremona.

Considerando invece le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, si evidenzia come gli *stakeholders* di riferimento dell'Ente sono di cinque tipi: istituzionali (Comuni e Provincia), il gestore del servizio idrico integrato (società partecipata direttamente ed esclusivamente dalla totalità degli enti locali lodigiani), gli utenti del servizio idrico integrato (rispetto ai quali l'Ente definisce la tariffa del servizio, le sue modalità applicative, gli standard di qualità del servizio), gli utenti industriali (le cui istanze di autorizzazione allo scarico dei reflui in pubblica fognatura sono soggette all'acquisizione di parere dell'Ente) e, infine, fornitori e prestatori di servizi generici.

Per quanto riguarda il contesto **interno**, gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione sono funzione del livello di complessità dell'Ente, che, come specificato, è assai basso quanto a organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, quantità del personale, processi decisionali.

Al fine di identificare le aree potenzialmente esposte a rischi corruttivi viene analizzata la specifica attività svolta in relazione alle caratteristiche tipologiche dell'Ente, tenuto conto che l'obiettivo generale deve essere reso compatibile con la situazione di particolare difficoltà, dovuta alle ridotte dimensioni organizzative e alla mancanza di risorse tecniche adeguate allo svolgimento dell'autoanalisi organizzativa.

Per tale ragione si procede alla mappatura generalizzata dei processi, posto che non si riscontrano casi giudiziari e altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'Ente e nemmeno, a quanto risulta, in enti dello stesso settore di appartenenza.

Art. 5 Attività con rischio di corruzione



Al fine di individuare le misure di prevenzione della corruzione ed attuare un processo di *risk management*, è necessario analizzare le aree di attività dell’Azienda per identificare e valutare il rischio corruttivo e il relativo trattamento, stimando e misurando i rischi che possono influenzarne le attività e gli obiettivi.

La mappatura dei macro processi svolti e delle relative aree di rischio, “generali” o “specifiche”, cui essi sono riconducibili porta alla definizione di un elenco dei macro-processi, descritti e rappresentati ad un livello di dettaglio che tiene conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. Le attività dell’Azienda che possono presentare un rischio di corruzione sono di seguito indicate:

ATTIVITA'	RESPONSABILITA'	STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Gestione acquisti	Direttore	Servizio Affari Generali
Acquisti effettuati con cassa economale	Economo	Servizio Affari Generali
Gestione incarichi e consulenze	Direttore	Servizio Affari Generali
Concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera	Direttore	Servizio Affari Generali
Protocollo e gestione documentazione	Responsabile del procedimento	Servizio Affari Generali
Concessione ed erogazione di contributi, nonché di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Direttore	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo
Affidamento della gestione del S.I.I. e aggiornamento delle clausole contrattuali	Direttore e Responsabile del procedimento	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo
Rilascio di pareri per autorizzazioni allo scarico di reflui industriali in pubblica fognatura	Direttore e Responsabile del procedimento	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo
Effettuazione, anche a supporto di altri Enti, di controlli sulle aziende autorizzate allo scarico di reflui in pubblica fognatura	Direttore e Responsabile del procedimento	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo
Determinazione tariffe S.I.I.	Direttore e Responsabile del procedimento	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo
Pianificazione degli interventi	Direttore e Responsabile del procedimento	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo
Approvazione dei progetti definitivi delle opere del S.I.I.	Direttore e Responsabile del procedimento	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo
Controlli sul Gestore del S.I.I.	Direttore e Responsabile del Procedimento	Servizio Regolazione, Pianificazione e Controllo



La ricognizione più accurata dei procedimenti amministrativi è programmata entro il triennio di riferimento, ritenendo nell'attualità la mappatura sopra illustrata adeguata alle dimensioni organizzative descritte.

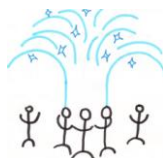
Art. 6 Valutazione del rischio

Per gestire il rischio occorre identificarlo, analizzarlo e confrontarlo con altri rischi per individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive o preventive. Tenuto conto del livello di rischio testimoniato, favorito od ostacolato da:

- l'assenza di procedimenti disciplinari, segnalazioni, reclami, report di uffici di controllo, casi giudiziari o procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile a carico dei dipendenti dell'Ente, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- l'elevato livello di trasparenza e flessibilità dell'organizzazione nonostante l'esercizio prolungato della responsabilità di taluni processi da parte di pochi soggetti;
- l'estrema semplificazione dell'organizzazione, dei processi e dei procedimenti;
- l'elevato livello di responsabilizzazione e di competenza del personale addetto, nonché di diffusione della cultura della legalità;
- l'assenza di strumenti di controllo interno ossessivamente formalizzati relativamente agli eventi rischiosi;
- la concreta attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione,

si descrive nel seguito, per ogni attività, l'evento rischioso che, anche solo ipoteticamente, potrebbe verificarsi, e il livello di rischio attribuito sulla base dell'allegato 5 "Tabella valutazione del rischio" del PNA 2016:

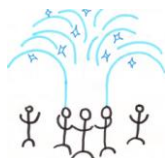
ATTIVITA' GENERICHE	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO	MOTIVAZIONE
Gestione acquisti	Induzione ad alterare la procedura per favorire fornitori specifici	basso	importi assai ridotti
Acquisti effettuati con cassa economale	Induzione a favorire fornitori specifici	basso	importi assai ridotti
Gestione incarichi e consulenze	Induzione ad indicare esigenze alterate per favorire i singoli	basso	Incarichi sporadici e di importo contenuto
Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera	Induzione a favorire i singoli	basso	Concorsi preclusi
Protocollo e gestione documentazione	Induzione ad occultare o falsificare la documentazione	basso	Documenti di scarso interesse privato
ATTIVITA' SPECIFICHE	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO	MOTIVAZIONE
Concessione ed erogazione di	Induzione a favorire i singoli	basso	Contributi



contributi, nonché di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati			sporadici e a favore di enti pubblici
Affidamento della gestione del S.I.I. e aggiornamento delle clausole contrattuali	Induzione a favorire soggetti specifici	basso	Il modello gestionale prevede l'affidamento del S.I.I. a un gestore totalmente pubblico
Rilascio di pareri per autorizzazioni allo scarico di reflui industriali in pubblica fognatura	Induzione a favorire gli istanti l'autorizzazione in fase di istruttoria	basso	Trattasi di gestione di fase endoprocedimentale
Effettuazione, anche a supporto di altri Enti, di controlli sulle aziende autorizzate allo scarico di reflui in pubblica fognatura	Induzione a favorire i soggetti controllati	basso	Controlli prevalentemente delegati e/o condotti con altre autorità
Determinazione tariffe S.I.I.	Induzione a favorire il soggetto Gestore	basso	Atti sottoposti a triplice approvazione (CdA, Consiglio Provinciale e AEEGSI)
Pianificazione degli interventi	Induzione a favorire il soggetto Gestore e/o i Comuni interessati	basso	Atti sottoposti a triplice approvazione (CdA, Consiglio Provinciale e AEEGSI)
Approvazione dei progetti definitivi delle opere del S.I.I.	Induzione a favorire il soggetto Gestore	basso	Gestore totalmente pubblico
Controlli sul Gestore del S.I.I.	Induzione a favorire il soggetto controllato	basso	Atti sottoposti a duplice approvazione (CdA e AEEGSI)

Art. 7 Trattamento del rischio

Il rischio di corruzione associato alle attività di competenza dell'Ente viene quindi valutato complessivamente basso e porta alla decisione di non sottoporlo ad ulteriore trattamento, mantenendo attive le misure di prevenzione già esistenti:



ATTIVITA'	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	MISURE DI CONTRASTO
Gestione acquisti	Induzione ad alterare la procedura per favorire fornitori specifici	Procedure e trasparenza
Acquisti effettuati con cassa economale	Induzione a favorire fornitori specifici	Procedure e trasparenza
Gestione incarichi e consulenze	Induzione ad indicare esigenze alterate per favorire i singoli	Procedure e trasparenza
Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera	Induzione a favorire i singoli	Procedure e trasparenza
Protocollo e gestione documentazione	Induzione ad occultare o falsificare la documentazione	Procedure e trasparenza
Concessione ed erogazione di contributi, nonché di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Induzione a favorire i singoli	Procedure e trasparenza
Affidamento della gestione del S.I.I. e aggiornamento delle clausole contrattuali	Induzione a favorire soggetti specifici	Procedure e trasparenza
Rilascio di pareri per autorizzazioni allo scarico di reflui industriali in pubblica fognatura	Induzione a favorire gli istanti l'autorizzazione in fase di istruttoria	Procedure, trasparenza, formazione e obblighi informativi
Effettuazione, anche a supporto di altri Enti, di controlli sulle aziende autorizzate allo scarico di reflui in pubblica fognatura	Induzione a favorire i soggetti controllati	Procedure, trasparenza, formazione e obblighi informativi
Determinazione tariffe S.I.I.	Induzione a favorire il soggetto Gestore	Procedure e formazione
Pianificazione degli interventi	Induzione a favorire il soggetto Gestore e/o i Comuni interessati	Procedure e formazione
Approvazione dei progetti definitivi delle opere del S.I.I.	Induzione a favorire il soggetto Gestore	Procedure e trasparenza
Controlli sul Gestore del S.I.I.	Induzione a favorire il soggetto controllato	Procedure, trasparenza, formazione e obblighi informativi

Dato il contesto, non si rileva la necessità/opportunità di attivare ulteriori misure con contenuto organizzativo (riorganizzazione dei controlli interni o redistribuzione delle competenze, ovvero di singoli processi/procedimenti). In ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, l'Amministrazione ritiene che la **rotazione degli incarichi** al



personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi. Pertanto, il presente Piano non prevede alcuna rotazione del personale.

Per quanto riguarda la **formazione**, i dipendenti che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività tra quelle indicate all'art. 6 come a rischio di corruzione devono partecipare ad un programma formativo. Ai sensi della Convenzione che regola i rapporti con la Provincia di Lodi (art. 3, comma 7) *“La Provincia comunica all'Ufficio il programma annuale di formazione e aggiornamento del proprio personale, consentendo ai dipendenti dell'UdA di prendervi parte a fronte del riconoscimento dei relativi costi, qualora dipendenti dal numero dei partecipanti. Al di fuori del programma annuale, la Provincia informa altresì l'Ufficio su singole iniziative di formazione e aggiornamento, sia generaliste sia attinenti specifici settori di interesse dell'Ufficio, organizzate per i propri dipendenti.”*

Quanto agli **obblighi informativi**, il Responsabile può richiedere in qualsiasi momento ai propri dipendenti che abbiano istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono l'adozione del provvedimento. Il Responsabile può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità e per:

- verificare la legittimità degli atti;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'Azienda ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Al fine della realizzazione del **sistema di monitoraggio** del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, i dipendenti hanno l'obbligo di relazionare annualmente al Direttore, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, circa il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto che giustificano il ritardo.

Art. 8 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Con riferimento alle ipotesi di **inconferibilità e incompatibilità di incarichi** presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico disciplinate dal D.Lgs. n. 39/2013, l'Ente ne verifica l'insussistenza a mezzo della richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, che pubblica prontamente nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale.

Quanto alle **attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro** (“incompatibilità successiva”, o *pantouflage*), ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, l'Amministrazione verifica, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, che:

1. 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 il concreto ed effettivo apporto decisionale del dipendente;

2. nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, 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 abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei loro confronti nell'ultimo triennio;
3. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
4. 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, del D.Lgs. 165/2001.

Art. 9 Whistleblower

L'articolo 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001 l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto *whistleblower*, divenuto oggetto della legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". A **tutela del whistleblower** e al fine di consentire l'emersione di fattispecie di illecito, è previsto che:

- il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- l'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

La segnalazione di condotte illecite deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001".

La gestione della segnalazione è a carico del RPCT. 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.

A partire dal 15 gennaio 2019 sul sito dell'ANAC è disponibile, per il riuso, l'applicazione informatica "Whistleblower" per l'acquisizione e la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del RPCT, che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segretata dal sistema informatico e il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità, il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").

Ci si riserva di utilizzare il software open source, messo a disposizione da ANAC, per consentire la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito da parte di dipendenti/utenti interni all'amministrazione.

Art. 10 Coinvolgimento dei dipendenti

Affinché i dipendenti dell'Azienda condividano l'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e i valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'Azienda, è assicurata la loro partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di prossima mappatura dei processi, nonché al processo di gestione del rischio. Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPC e sono tenuti a segnalare al Direttore eventuali situazioni di illecito ed eventuali casi di personale conflitto di interessi.

Art. 11 Codice di comportamento

Per quanto riguarda il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda, si rinvia alle disposizioni del Codice approvato dalla Provincia di Lodi, che si estendono ai suoi organismi partecipati e che prevedono l'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme ivi contenute e l'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri di comportamento.

Si rammenta che l'ANAC ha il compito di definire criteri, linee guida e modelli uniformi con specifico riguardo a singoli settori o tipologie di amministrazione, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

L'Autorità, nell'esercizio di tale potere, ha definito le prime Linee guida generali in materia con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 e sta predisponendo, valorizzando l'esperienza maturata, ulteriori approfondimenti e chiarimenti in nuove Linee guida di prossima adozione; ciò al fine di superare le criticità riscontrate nella prassi delle amministrazioni nell'adozione e nell'attuazione dei codici. È pertanto opportuno che prima di procedere ad una revisione dei codici di comportamento attendere l'adozione da parte di ANAC delle nuove Linee guida.



Art. 12 Trasparenza e integrità

Il PTPC è integrato dal Programma per la trasparenza, fondato sugli obblighi di pubblicazione previsti per legge e su ulteriori misure di trasparenza che l'Azienda, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, individua in coerenza con le finalità della legge 190/2012. La trasparenza nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione, favorendo il controllo sociale sull'attività dell'Ente.

Nella sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati ed aggiornati i dati previsti dal D.Lgs. 33/2013 e dal D.Lgs. 39/2013. La pubblicazione *on line* viene effettuata in coerenza con quanto previsto dalla legge, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- ✓ trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- ✓ aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- ✓ accessibilità e usabilità;
- ✓ classificazione e semantica;
- ✓ formati aperti;
- ✓ contenuti aperti.

La realizzazione e l'operatività del Piano sono responsabilità delle seguenti figure:

- il Responsabile della Trasparenza ha, tra i suoi compiti, quello preminente di "*verificare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati*". Tuttavia, considerate le dimensioni dell'Ente, egli è altresì chiamato a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, ad assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, a verificare la veridicità delle informazioni. La pubblicazione delle informazioni e dei documenti avviene a cura dell'addetto al Servizio Affari Generali;
- il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma e quelli indicati nel Piano della *performance*, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. Le informazioni e i dati relativi agli obblighi di trasparenza sono utilizzati ai fini della valutazione delle *performance* organizzativa ed individuale del Responsabile della Trasparenza.

A seguito dell'applicazione del Regolamento (UE) 2016/679 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE" (di seguito RGPD) e dell'entrata in vigore del D.Lgs. 101/2018, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali – D.Lgs. 196/ 2003 – alle disposizioni del RGPD, rimane confermato il principio che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, occorre che l'Amministrazione verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.



L'attività di pubblicazione dei dati sul sito web per finalità di trasparenza deve comunque avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo D.Lgs. 33/2013, all'art. 7 bis, co. 4 dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati - RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Art. 13 Monitoraggio

L'implementazione del Piano anticorruzione deve essere accompagnata da una costante verifica della pertinenza e dell'efficacia dell'azione; a tale fine verrà utilizzata la piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT messa a disposizione dall'ANAC.

Entro il 15 dicembre di ogni anno (salve diverse indicazioni da parte di ANAC) il Responsabile della prevenzione della corruzione pubblica sul sito internet aziendale, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti – corruzione", una relazione recante i risultati dell'attività svolta, che trasmette all'organo di indirizzo politico.

Per quanto riguarda il Piano per la trasparenza, i dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" verranno costantemente monitorati e annualmente verificati dal Nucleo di Valutazione, che deve attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Al fine di misurare e dare conto dei tempi intercorrenti tra la redazione dell'atto e/o dalla disponibilità dell'informazione e la sua pubblicazione verrà redatto un report annuale.

* * * * *