



Consorzio per la ricerca e lo sviluppo di tecnologie  
per il TRAsporto INnovativo

**Piano Triennale per la  
Prevenzione della Corruzione  
e della Trasparenza  
P.T.P.C.T 2024-2026**

# P.T.P.C.T. 2024-2026

Visto dall'OdV il 23/02/2024  
Adottato dal CdA TRAIN il 29/02/2024

## Sommario

### Sommario

<u>Consorzio per la ricerca e lo sviluppo di tecnologie per il TRASporto INnovativo</u> .....	1
<b><u>Premessa</u></b> .....	3
<b><u>1. Quadro normativo di riferimento</u></b> .....	3
<b><u>2. Riferimenti al Modello 231/2001</u></b> .....	4
<b><u>3. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</u></b> .....	5
<b><u>4. Obiettivi del P.T.P.C.T. 2024-2026</u></b> .....	6
<b><u>5. Processo di adozione del P.T.P.C.T.</u></b> .....	7
<b><u>6. La gestione del rischio</u></b> .....	7
6.1 <u>Contesto di riferimento del Consorzio</u> .....	7
6.2 <u>Mappatura dei processi</u> .....	8
6.3 <u>Valutazione del rischio</u> .....	8
➤ <u>Identificazione</u> .....	8
➤ <u>Analisi</u> .....	8
➤ <u>Ponderazione</u> .....	9
6.4 <u>Misure di prevenzione generali</u> .....	9
6.5 <u>Monitoraggio e flussi informativi</u> .....	18
<b><u>7. Aggiornamento del P.T.P.C.T.</u></b> .....	19
<b><u>8. Trasparenza</u></b> .....	19
<u>Allegato 1: Tabelle Processo, Rischi, e Misure di prevenzione</u> .....	22

## **Premessa**

La legge Anticorruzione stabilisce, tra l'altro, che l'organo di indirizzo di ciascuna Amministrazione adotti, entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: RPCT) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: Piano o PTPCT).

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2024-2026, oltre a rappresentare il documento che definisce la strategia di prevenzione della corruzione ad integrazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di cui il Consorzio si è dotato in data 29/10/2015, contiene al suo interno una parte dedicata all'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza. Il presente Piano è sviluppato in coerenza con le indicazioni del legislatore, tenendo conto delle funzioni e attività svolte dal Consorzio, non inquadrabili tra quelle di interesse pubblico e della propria specificità organizzativa. Nel Modello Organizzativo adottato dal Consorzio sono stati già individuati, relativamente all'articolo 25 del D. Lgs. 231/2001 aggiornato alla legge 190/2012 (legge Anticorruzione), i possibili processi a rischio e i riferimenti ai Protocolli di Prevenzione già attuati.

### **1. Quadro normativo di riferimento**

Per quanto applicabile il P.T.P.C.T. 2024-2026 del Consorzio è stato redatto tenendo conto degli orientamenti per la pianificazione, anticorruzione e trasparenza 2022 approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 02/02/2022 e delle disposizioni contenute nei documenti normativi seguenti, :

- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937
- Delibera ANAC n. 63 del 2023 “Segnalazione anonima di illeciti – Conflitto di interesse”
- D.lgs. n. 23 del 2023- Nuovo codice dei contratti pubblici
- Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022 “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell'Autorità.”
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 "*Piano Nazionale Anticorruzione 2019*";
- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 “*Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 del Piano nazionale Anticorruzione* “;
- Regolamento UE 2018/1725 “*sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE*”
- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 “*Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017*

- del Piano Nazionale Anticorruzione “;*
- *Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 “Nuove linee guida per/ 'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;*
  - *Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” e le successive modifiche di cui al decreto legislativo 16 giugno 2017, n.100;*
  - *Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 “;*
  - *Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. /90 e del decreto legislativo N marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche “;*
  - *Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC relativa “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;*
  - *Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'ANAC «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»;*
  - *“Piano Nazionale Anticorruzione” approvato con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 dalla CIVIT (ora ANAC) e predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;*
  - *Decreto Legislativo 8 aprile 2013. n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;*
  - *Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;*
  - *Legge 6 novembre 2012. n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.*

## **2. Riferimenti al Modello 231/2001**

In data 29 ottobre 2015 il Consiglio di Amministrazione del Consorzio TRAIN ha deliberato l'approvazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il

Modello è composto da una *parte generale*, che illustra i principi dello stesso, e da una *parte speciale*. Sono parte integrante del Modello, inoltre, il “*Sistema Disciplinare*” e il “*Codice Etico*”. In particolare, il Codice Etico “*esprime gli impegni e le responsabilità etiche, perseguite ed attuate nello svolgimento di tutte le attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto di tutti i portatori di interesse, da parte degli amministratori, dei sindaci, dei dipendenti, collaboratori, fornitori, soci, cittadini, istituzioni, enti e chiunque altro sia interessato alla attività del Consorzio*”.

Il Modello di Organizzazione e il Codice Etico sono stati pubblicati sul sito del Consorzio nella Sezione “*Società Trasparente*” - Sottosezione “*Disposizioni Generali*”.

L’analisi effettuata per la predisposizione del Modello, nel contesto aziendale del Consorzio, ha permesso di identificare in quali aree/settori di attività si potrebbero - in astratto e anche solo in via potenziale - verificare fattispecie riconducibili ai reati che sono presupposto rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Nel presente P.T.P.C.T., si è proceduto ad analizzare e aggiornare, sulla base del monitoraggio effettuato sull’applicazione del P.T.P.C.T. 2023-2025, i processi del Consorzio TRAIN, con l’identificazione di eventuali rischi e delle relative misure di prevenzione, in una concezione sostenibile e verificabile, coerentemente con la natura del Consorzio.

In merito alle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi si è proceduto alla loro applicazione, così come indicate all’Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019. Nel Modello è stato poi individuato, in una struttura mono-soggettiva, l’Organismo di Vigilanza già nominato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio in data 29 ottobre 2015 e rinnovato con regolarità alla sua scadenza nel corso degli anni.

### **3. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

In data 29 ottobre 2015 il Consiglio di Amministrazione TRAIN ha nominato il Presidente del Consorzio, Prof. Ing. Vincenzo Galdi, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.). Allo stesso è stato affidato anche il ruolo di Responsabile della Trasparenza (R.P.C.T.).

Il R.P.C.T.:

- elabora la proposta di Piano della prevenzione della corruzione da adottare da parte dell’organo di indirizzo politico amministrativo (art. 1, co. 8, l. 190/2012);
- segnala all’organo di indirizzo e all’OIV 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 (art. 1,

co. 7, l. 190/2012);

- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività ivi individuate (art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; (art. 1, co. 10 lett. a, l. 190/2012);
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione (art. 1, co. 10, l. 190/2012- si rimanda al paragrafo formazione 6.4.1);
- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC (art. 1, co. 14, l. 190/2012);
- controlla il corretto adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e segnala le violazioni ad ANAC;
- verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più alto il rischio che siano commessi reati di corruzione (si rimanda al paragrafo rotazione del personale 6.4);
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (si rimanda al paragrafo formazione 6.4);
- predispone, entro il 15 dicembre di ogni anno e verifica la pubblicazione sul sito web del Consorzio nella sezione "*Società Trasparente*" la Relazione sulla Prevenzione della Corruzione.

#### **4. Obiettivi del P.T.P.C.T. 2024-2026**

Il presente P.T.P.C.T., relativo al periodo 2024-2026, è stato redatto al fine di:

- 1 integrare il Modello di Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- 2 specificare, con una suddivisione, in fasi i processi riconducibili nelle "*Aree di rischio*" individuate dal PNA e, successivamente, nella Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015

dell'ANAC (per quanto applicabili), e i settori di attività nell'ambito delle quali è possibile prevedere un più elevato rischio di corruzione;

- 3 individuare le misure di prevenzione idonee a eliminare eventuali rischi di corruzione;
- 4 prevedere una pianificazione delle attività formazione;
- 5 prevedere il flusso informativo nei confronti del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T.

## **5. Processo di adozione del P.T.P.C.T.**

Il P.T.P.C.T. 2024-2026 è stato adottato dal CdA TRAIN (organo di indirizzo politico-amministrativo del Consorzio) in data 29/02/2024.

Il P.T.P.C.T. 2024-2026 è stato elaborato in stretto collegamento con l'Organismo di Vigilanza che lo ha visionato in data 23/02/2024.

## **6. La gestione del rischio**

Uno dei principi della “*Gestione del rischio*”, così come definiti nella norma UNI ISO 31000:2010 (ripresi a riferimento nel PNA), è la predisposizione di un sistema che rispecchi le caratteristiche del contesto esterno ed interno (organizzativo) in cui l'impresa opera, seguendo un così detto approccio “su misura”. In questo P.T.P.C.T. è stata effettuata un'analisi e l'aggiornamento dei processi individuati nel P.T.P.C.T. 2022-2024, dei risultati ottenuti, dei rischi emersi e delle misure di prevenzione previste. L'aggiornamento effettuato rispecchia, pertanto, l'opportunità di migliorare il processo di gestione del rischio di corruzione con lo scopo di integrare quanto già previsto in termini di Protocolli di prevenzione indicati nel Modello di organizzazione e tenendo conto anche dell'impatto in termini organizzativi e finanziari per una sua efficace implementazione.

### **6.1 Contesto di riferimento del Consorzio**

Il Consorzio TRAIN, costituito il 21 ottobre 1998 ai sensi dell'articolo 2602 e seguenti del Codice Civile, opera senza fini di lucro ed è un Consorzio con attività esterna ai sensi dell'articolo 2612 e seguenti del Codice Civile.

La compagine consortile è composta da un ente pubblico, una università e società private.

TRAIN ha l'obiettivo di sviluppare e trasferire all'industria italiana, attraverso un'attività di Ricerca e Sviluppo, tecnologie e sistemi innovativi nel settore dei trasporti, della logistica, dell'energia e dell'ICT, realizza, anche in partenariato con soggetti pubblici e privati, sia in ambito Nazionale che Europeo, progetti che prevedono il coinvolgimento diretto degli utenti finali con lo scopo di garantire la validità socio-economica delle applicazioni dei risultati ottenuti.

Gli organi consortili sono:

- Assemblea Consortile;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- l'Amministratore Delegato;
- il Comitato Tecnico Scientifico;
- il Collegio Sindacale.

Il Consorzio, attualmente, presenta una limitata struttura organizzativa con la presenza al 31 dicembre 2023 di numero 2 dipendenti.

Le attività progettuali sono svolte, principalmente come previsto nello Statuto del Consorzio, attraverso le professionalità in organico ai consorziati partecipanti.

TRAIN si è dotato, già a partire dal 2002, di un "*Manuale di organizzazione*" e di un documento che individua la "*Struttura Organizzativa*".

## 6.2 Mappatura dei processi

Come definito nel PNA, il processo rappresenta "*un insieme di attività correlate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione*".

L'attività di mappatura dei processi, e la loro relativa analisi, è stata rivolta a quei processi già individuati nel Modello di Organizzazione e riconducibili, compatibilmente con la natura privatistica che contraddistingue TRAIN, alle Aree di Rischio generali così come ridefinite dall' "*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*" e relativi aggiornamenti.

L'attività di mappatura dei processi è da considerarsi una fase dinamica del processo di gestione del rischio ed elemento di eventuali aggiornamenti del P.T.P.C.T.

Di conseguenza nel presente P.T.P.C.T. si è proceduto ad una analisi ed aggiornamento dei processi individuati nel P.T.P.C.T. 2023-2025 e a una revisione, anche sulla base del monitoraggio effettuato, dei relativi rischi e delle relative misure di prevenzione.

Per tali processi si è proceduto, inoltre, anche attraverso il coinvolgimento del personale, ad una analisi delle fasi e delle attività in cui gli stessi si articolano.

## 6.3 Valutazione del rischio

### ➤ **Identificazione**

I processi sono stati articolati per attività e si è proceduto ad indentificare i relativi rischi.

### ➤ **Analisi**

Per quanto riguarda l'analisi del rischio nel presente Piano è stato effettuato un aggiornamento che ha comportato una rivisitazione dei processi/fasi, del livello del rischio e delle misure di prevenzione, sempre sulla base dell'applicazione dei criteri individuati dall'allegato 5 del



P.N.A., in conformità alla natura del Consorzio e al monitoraggio effettuato sull'applicazione del P.T.P.C.T. 2023-2025.

Il livello di rischio è stato determinato considerando la probabilità che il rischio si verifichi e quale impatto lo stesso possa determinare.

➤ **Ponderazione**

A seguito dell'identificazione dei rischi collegati ai processi individuati gli stessi sono stati sottoposti ad analisi per stabilire le classi di priorità (classificate in “*bassa*”, “*media*” e “*alta*”) e di trattamento attraverso l'aggiornamento delle relative misure di prevenzione.

6.4 Misure di prevenzione generali

I rischi individuati per processo e le relative misure di prevenzione identificate sono indicate nell'Allegato 1.

6.4.1 *Misure obbligatorie e ulteriori misure di prevenzione*

Relativamente alle misure obbligatorie previste dalla normativa e applicabili al Consorzio si fa presente che:

➤ **Trasparenza**

Il Consorzio nel proprio sito web ha predisposto la Sezione “Amministrazione Trasparente” la quale è articolata secondo le sottosezioni previste dal D.lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni. Ciascuna sezione è stata alimentata da dati e informazioni richieste per le società in controllo pubblico che non svolgono attività di pubblico interesse.

Il presente Piano è integrato, come previsto dalla normativa in vigore, con la descrizione delle modalità di attuazione della trasparenza in modo da prevedere interventi coordinati con l'anticorruzione.

➤ **Codice Etico e sistema sanzionatorio**

Il Modello di Organizzazione del Consorzio comprende il “Codice Etico” e il “Sistema Disciplinare”. I documenti sono pubblicati sul sito istituzionale del Consorzio nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

➤ **Rotazione del Personale operante nelle aree a rischio corruzione**

Il Consorzio è dotato di un documento che definisce la “Struttura Organizzativa” e un “Manuale di Organizzazione” nel quale sono definite le mansioni e le procedure relative alle figure che intervengono nella struttura operativa del Consorzio.

L'applicazione ed il rispetto delle procedure previste nel documento di organizzazione permettono di garantire il monitoraggio e l'eventuale verificarsi dei potenziali rischi evidenziati nell'Allegato 1 al presente P.T.P.C.T.

➤ **Astensione in caso di conflitto di interesse**

In riferimento all'obbligo di astensione, in caso di conflitto di interesse si rimanda al “Codice

Etico” del Modello di Organizzazione del Consorzio.

Si rileva, altresì, il recente intervento dell’ANAC, che con Delibera n. 63 del 2023 si è espressa riguardo al conflitto di interesse per rapporto di parentela precisando che *“La dichiarazione di (in)sussistenza del legame è condizione per l’assunzione dell’incarico e deve essere resa in ogni caso”*. Più precisamente, in caso di assegnazione di appalti, non può esserci legame di parentela fra il RUP e uno dei mandanti del Raggruppamento temporaneo di imprese aggiudicatario del servizio di progettazione.

La presunta notorietà del legame parentale non esclude l’obbligo dichiarativo e l’esistenza del conflitto d’interessi per parentela giunge fino al sesto grado. In nessun caso, poi, la carenza del personale giustifica l’assunzione dell’incarico come Responsabile da parte di un soggetto in conflitto di parentela. L’ANAC, pertanto, si è così espressa: *“Ove il legame astrattamente rilevante come ipotesi di conflitto d’interessi emerga successivamente (ad esempio, dopo l’apertura delle buste contenenti le offerte), il dipendente è tenuto ad astenersi, oppure a comunicare la sussistenza del legame, al fine di consentire al superiore gerarchico di valutarne la eventuale sostituzione. [...] La finalità è proprio quella di evitare che le valutazioni del dipendente siano, anche solo in apparenza, influenzate da legami con il concorrente”*.

In ragione, poi, dell’entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, il D.lgs. n. 23/2023, si dà atto del nuovo art. 16 che così dispone: *“ Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione. 2. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell’azione amministrativa, la percepita minaccia all’imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all’altro. 3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all’ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all’esecuzione. 4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al*

comma 3 siano rispettati.”.

➤ **Obiettivi strategici relativi al conflitto di interesse:**

**2024:** Proposta di aggiornamento del codice etico alle novità normative intervenute;

**2025:** Ampia diffusione del codice etico aggiornato;

**2026:** Proposta di attività formativa specifica sul conflitto di interesse;

➤ **Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali**

Il Consorzio non ha nella sua struttura organizzativa posizioni ricoperte da dirigenti. Per quanto riguarda l'organo di indirizzo politico amministrativo, i membri designati dalle amministrazioni pubbliche rendono le dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità all'Organo che conferisce l'incarico. Le dichiarazioni sono pubblicate anche sul sito del Consorzio nella Sezione “Amministrazione Trasparente” – Organi di indirizzo politico-amministrativo.

➤ **Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *pantouflage* – *revolving doors*)**

Il PNA 2019 ha previsto un paragrafo riepilogativo sulla disciplina del *Pantouflage*, riportando alcuni chiarimenti sull'applicazione dell'istituto. Con la L. n. 190/2012 è stato novellato l'art. 53 del D.lgs. n. 164/2001, prevedendo, con il comma 16 ter, una disciplina concernente lo svolgimento di attività successiva allo svolgimento del rapporto di lavoro (il c.d. *pantouflage-revolving doors*): “*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*”. La norma prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente, per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto, per evitare che lo stesso possa precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose sfruttando il precedente impiego per una nuova posizione presso una azienda o un collaboratore privato con cui entra in contatto durante il rapporto di lavoro.

L'ANAC nel PNA ha esteso la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, chiarendo che la previsione normativa si applica anche nei confronti di soggetti legati alla pubblica amministrazione in ragione di un rapporto lavorativo a tempo determinato o autonomo. Rientrano nell'ambito dei soggetti a cui è diretta la norma, per quel che di interesse del Consorzio, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali e coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dello stesso, ivi compresi soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice.

Pur in assenza di poteri gestionali non si esclude la rilevanza dell'incisività del potere decisionale ai fini dell'assunzione di una determinata scelta da parte dell'ente, sicché non è esclusa l'applicabilità del divieto di cui si discute anche in assenza di un espresso incarico apicale. In particolare, si fa riferimento ai provvedimenti concernenti la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi e provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, ivi inclusi, pertanto, l'adozione di atti volti alla concessione in generale di vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

L'ANAC ha ribadito, altresì, che il divieto del *pantouflage* trova applicazione non solo per i soggetti firmatari degli atti ma anche nei confronti di coloro che collaborano alla definizione dello stesso in modo incidente.

➔ **Obiettivi strategici relativi al divieto di pantouflage**: Al fine di ottemperare alle previsioni normative, nel 2024 il RPTC si impegna a richiedere l'inserimento nei contratti di assunzione del personale, siano essi a tempo determinato, indeterminato o dirigenziale, una clausola espressa di divieto di prestare attività lavorativa, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o contratti conclusi con l'apporto del dipendente, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Analogamente, chiederà che venga inserito un espresso richiamo al divieto di *pantouflage* negli atti di cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione con il Consorzio.

## ➤ **Formazione**

La formazione è lo strumento privilegiato per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Come indicato dal PNA, con il presente Piano vengono previsti due differenti livelli di formazione:

1. Un livello generale, rivolto ai dipendenti, concernente l'aggiornamento delle

competenze e riguardante l'etica e la legalità.

2. Un livello specifico, **solo eventuale** in ragione della attuale dotazione organica e della struttura organizzativa del Consorzio, rivolto ai soggetti responsabili a vario titolo delle aree più esposte ai rischi corruttivi.

Il RPCT ha considerato, nella predisposizione degli obiettivi delle attività formative, la necessaria maggiore consapevolezza nell'assunzione delle decisioni al fine di evitare o comunque ridurre sensibilmente la possibilità che fenomeni illeciti vengano ad esistere in modo inconsapevole. Sarà dunque necessaria a tal fine la creazione di una base minima di conoscenza quale indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale unitamente alla creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione che eserciterà a seguito della rotazione. Sarà altresì necessario formare ed aggiornare i dipendenti alla luce delle novità che verranno adottate con il presente Piano per l'adeguamento dello stesso alle novità formative.

➔ **Obiettivi strategici in materia di formazione:**

**2024:** Organizzare in house, per tutto il personale, per l'organo di gestione del Consorzio ed eventualmente per altre figure dello stesso che si ritiene di coinvolgere, un evento formativo rivolto ad illustrare gli aggiornamenti normativi in materia di trasparenza e anticorruzione e il presente P.T.P.C.T.;

**2025:** Organizzazione di un corso in house riguardante le eventuali novità normative in materia di misure preventive della corruzione e della trasparenza;

**2026:** Organizzare un corso di formazione concernente il Whistleblowing.

➤ ***Whistleblowing***

La legge n. 190/2012 ha introdotto nel nostro ordinamento la figura denominata “*whistleblowing*” al fine di favorire l'emersione di comportamenti potenzialmente illeciti a danno dell'interesse pubblico.

In merito, la legge n. 179/2017 ha apportato modifiche all'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego), estendendo anche ai dipendenti degli enti di diritto privato a controllo pubblico, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, la tutela per chi effettua segnalazioni di illecito, il c.d. “whistleblower”, ossia il dipendente pubblico che segnala episodi di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di incentivare l'emersione di tali fattispecie, nell'interesse dell'integrità della

pubblica amministrazione. La norma così novellata prevede che la segnalazione circa gli illeciti di cui il dipendente è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, debba essere effettuata al RPCT, all'ANAC o all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile ( *art. 54 comma 2 D.lgs. n. 165/2001: “[...]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”*).

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.

Rilevanti novità riguardano gli illeciti segnalabili, la tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e le modalità per la segnalazione stessa.

In particolare, gli illeciti segnalabili sono stati ampliati ed identificati come segue:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il legislatore ha altresì previsto che le segnalazioni debbano avvenire tramite segnalazione interna, segnalazione esterna o divulgazione pubblica.

Ciò comporta, per gli enti coinvolti, una modifica e/o una integrazione dei canali preposti all'invio della segnalazione.

Più precisamente, per quanto concerne la segnalazione interna, i soggetti del settore pubblico

e i soggetti del settore privato, **sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali**, attivano propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Prevedendo la segnalazione esterna, il legislatore ha inteso corroborare ulteriormente la possibilità di effettuare segnalazioni pur con delle limitazioni.

In particolare, L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto;
- a persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ultimo, le tutele previste per il segnalante sono state estese anche in caso di divulgazione

pubblica se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il canale privilegiato è da ritenersi quello della segnalazione interna, tanto che lo stesso legislatore ha previsto stringenti condizioni per poter effettuare una segnalazione esterna ovvero godere delle stesse tutele ove effettui una divulgazione pubblica.

Per l'attivazione dei canali di segnalazione, i soggetti cui si applica il d.lgs. n. 24/2023 definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, dovranno essere definiti almeno:

- il ruolo e i compiti dei diversi soggetti cui è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione, limitando il trasferimento di questi ultimi ai casi strettamente necessari;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di whistleblowing.

Per essere ritenuti adeguati i canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Sarà necessario consentire di effettuare segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche (ad esempio tramite piattaforma online), orale, attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

I canali di segnalazione interni sono affidati, per la gestione, alternativamente: o a una persona



interna all'ente o ad un ufficio dell'ente con personale appositamente dedicato o ad un soggetto esterno. Nell'affidare tale incarico occorrerà valutare se il soggetto abbia le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta.

In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni devono essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte delle amministrazioni/enti e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy (ove trattasi di personale interno) o, nel caso di soggetti esterni, questi sono ritenuti responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con l'amministrazione/ente

Oltretutto, laddove gli enti siano dotati di MOG ex D.lgs. 231/01, come Train, i predetti canali dovranno essere ricompresi nel modello.

In ossequio alle previsioni normative, il Consorzio ha l'obbligo di non sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a qualsivoglia misura organizzativa che abbia effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni lavorative colui che abbia segnalato condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro se ciò avviene in conseguenza della segnalazione stessa.

Nell'ambito del procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato, o comunque originato dalla segnalazione, 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. In particolare, il comma 3 dell'art. 54 bis dispone che *“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”*.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. Per le medesime ragioni protettive, la segnalazione

deve ritenersi sottratta anche all'accesso civico generalizzato, regolato dal d.lgs. n. 33 del 2013.

La tutela della riservatezza della segnalazione, garantita nel rispetto della normativa vigente in materia, va assicurata anche nella fase di trasmissione della stessa a soggetti terzi, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Al fine di consentire la corretta gestione delle segnalazioni Whistleblowing andrà indicato nel sito istituzionale e anche nella stessa pagina della piattaforma dedicata, quali sono le diverse conseguenze in caso di segnalazione ordinaria e di Whistleblowing. Questo potrebbe essere agevolato nella previsione, all'interno, degli stessi modelli per la trasmissione delle segnalazioni ordinarie, di precisare se i segnalanti intendono o meno mantenere riservata la propria identità e avvalersi delle tutele previste per il Whistleblower. Inoltre, i soggetti che gestiscono il canale di segnalazione interno mettono a disposizione informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, sui soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni nonché sulle procedure, come da linee guida ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023

→ **Obiettivi strategici in materia di Whistleblowing**: Il consorzio provvederà a porre in essere le azioni per l' adeguamento alle previsioni normative nelle seguenti modalità:

**2024**: Individuazione del soggetto preposto al ricevimento delle segnalazioni e del responsabile del trattamento dei dati. Creazione di un apposito indirizzo e-mail quale canale di segnalazione interno, inserendo le relative modalità di invio delle segnalazioni sul sito internet del Consorzio e una chiara descrizione della disciplina del whistleblowing.

**2025**: implementazione della sezione dedicata sul sito internet e formazione per i dipendenti ed il responsabile.

**2026**: adozione di Regolamento ad hoc.

#### 6.5 Monitoraggio e flussi informativi

Come già specificato nel testo del presente P.T.P.C.T. e in quello 2023-2025, il processo di gestione del rischio è da considerarsi dinamico. Di conseguenza, al fine di analizzare la congruità delle misure di prevenzione previste, è stata effettuata una costante attività di monitoraggio in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza che ha comportato l'opportunità di analizzare ed aggiornare i rischi e le relative misure di prevenzione.

Elemento fondamentale per la fase di monitoraggio è da considerare, inoltre, il flusso informativo verso e da il R.P.C.T.

A tal fine si considerano applicabili:

- verso il R.P.C.T., i flussi informativi definiti nella parte generale (paragrafo 4.3) del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/01 previsti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- dal R.P.C.T. le modalità di reporting, verso il Consiglio di Amministrazione, previste nella parte generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/01 (paragrafo 4.4) per l'Organismo di Vigilanza.

## **7. Aggiornamento del P.T.P.C.T.**

L'aggiornamento annuale del Piano terrà conto dei seguenti elementi:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es. acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.T.;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A.

## **8. Trasparenza**

L'articolo 24 bis del D.L. n. 90/2014 ha modificato l'art. 11 del D. Lgs. n. 33/2013, relativamente all'ambito soggettivo di applicazione della trasparenza, prevedendo l'applicazione della disciplina anche agli *“enti di diritto pubblico non territoriali, nazionali, regionali o locali comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione” nonché, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea*, agli *“enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”*.

Sulla base di quanto sopra, e della successiva Determinazione ANAC n. 8/2015 del 17 giugno 2015 *“Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* e relativo Allegato 1, il Consorzio TRAIN, nel corso del 2015, ha istituito sul proprio sito istituzionale la Sezione *“Amministrazione Trasparente”* alimentandola con i dati ed informazioni richiesti per le società in controllo pubblico che non svolgono attività di pubblico interesse. La materia della trasparenza è stata notevolmente

rivisitata dal d.lgs. 97/2016 “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”.

Il Consiglio dell’ANAC in data 28 dicembre 2016 ha approvato in via definitiva la Delibera n. 1310 “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”.

Nel paragrafo 1 - Ambito soggettivo di applicazione del d.lgs. 33/2013 –, come previsto dalla normativa, sono indicati quali destinatari degli obblighi di trasparenza tra l’altro:

- gli “*enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile»*” (Punto 2) e
- le “*società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea»*”.

Con riferimento ai soggetti destinatari elencati nei punti 2) e 3) del paragrafo 1 è indicato, nella delibera 1310 del 28 dicembre 2016, il rinvio a specifiche Linee guida.

Con successiva Delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017, l’ANAC ha adottato il documento “*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” con il quale è stata rivisitata la determinazione n. 8/2015 ed è da considerarsi come totalmente sostitutivo delle precedenti disposizioni.

In riferimento a quanto indicato nella normativa in vigore il Consorzio TRAIN ha provveduto a modificare i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione sulla base dell’Allegato I) alla Delibera n. 1134 dell’8/11/2017 e della delibera n. 201 del 13/04/2022, Sezione “*Società trasparente/Amministrazione trasparente*” - Elenco degli obblighi di pubblicazione”, come da ultima rilevazione del 31/05/2023.

Il Consorzio ha proceduto in ogni caso (anche per l’anno in corso), nella Sezione “*Amministrazione Trasparente*”, ad indicare tutte le sotto – sezioni previste nel D. Lgs. n. 33/2013 alimentando solo quelle di propria competenza, provvedendo altresì all’aggiornamento dei dati e delle informazioni nel rispetto della tempistica prevista nel decreto stesso.

Nell’**allegato 2)** al presente P.T.P.C.T. è riportato “**l’elenco degli obblighi di pubblicazione**”, di cui alla delibera ANAC 1134 dell’8/11/2017 e gli Uffici responsabili della trasmissione, della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati e delle informazioni quando applicabili.

## **8.1 Accesso civico e generalizzato**

Secondo quanto stabilito dalla delibera ANAC n.1309 del 28 dicembre 2016 (c.d. Linee guida ANAC), per l'immediata applicazione dell'accesso civico generalizzato di cui al d.lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs. 97/2016, è opportuno che le pubbliche amministrazioni a partire dal 23 dicembre 2016 istituiscano un registro delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso documentale, civico, generalizzato). Successivamente, la Circolare n. 2 del 30 maggio 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (c.d. circolare FOIA), al fine di promuovere una coerente e uniforme attuazione della disciplina sull'accesso civico generalizzato, individua, come principale soluzione tecnico-organizzativa per l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini, la realizzazione di un "Registro degli accessi". Il Consorzio ha provveduto ad indicare le modalità di accesso agli atti, nella sezione "Amministrazione Trasparente- Accesso Civico" del proprio sito web, predisponendo a tal fine apposito modulo ed indicando, altresì, le diverse modalità alternative per l'invio dell'istanza stessa. È stata, altresì, prevista la modalità per richiedere il riesame in caso di diniego totale ovvero parziale dell'istanza avanzata.

## Allegato 1: Tabelle Processo, Rischi, e Misure di prevenzione

Tabella 1 – Rischio connesso alla Acquisizione e progressione del personale

Area	Processo	Fasi del processo	Identificazione del Rischio	Misure di prevenzione	Responsabile per l'adozione della misura	Tempistica di attuazione della misura
Acquisizione e progressione del personale	Acquisizione di personale a tempo determinato/indeterminato	Individuazione requisiti di assunzione	Mancanza di trasparenza nella indicazione dei requisiti professionali richiesti per la posizione da ricoprire	Predisposizione condivisa dei requisiti della figura professionale	Amministratore Delegato	Al momento di attivazione procedura assunzione
		Analisi requisiti domande pervenute	Errore nella valutazione dei documenti ricevuti	Analisi a campione delle domande pervenute	Direzione Amministrativa	
		Scelta candidato	Candidato non in possesso dei requisiti	Valutazione condivisa della scelta	Amministratore Delegato	
		Richiesta e valutazione documenti per contratto	Documenti non rispondenti a quelli richiesti nel Bando	Analisi dei documenti pervenuti	Direzione Amministrativa - Amministratore Delegato	
<b>Indicatori di monitoraggio del processo</b>		1) Numero di assunzioni non conformi ai requisiti richiesti				
<b>Target 2023 -2024 -2025</b>		0%				
<b>Indice di rischio</b>		Alto				

**Tabella 2 – Rischio connesso ai Contratti pubblici**

Area	Processo	Fasi del processo	Identificazione del Rischio	Misure di prevenzione	Responsabile per l'adozione della misura	Tempistica di attuazione della misura
Contratti pubblici (*)	Negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con soggetti privati	<b>Programmazione</b>	Fabbisogno non in linea con le previsioni di Bilancio e quelle previste per le attività progettuali	Verifica periodica dei fabbisogni	Amministratore Delegato	Semestrale
		<b>Progettazione</b>	Determinazione delle modalità di aggiudicazione non in linea con il Regolamento interno	Verifica dell'applicazione del Regolamento del Consorzio	Amministratore Delegato	Misura già attuata
			Determinazione dell'importo della fornitura non in linea con quanto richiesto o previsto			
		<b>Selezione del contraente</b>	Selezione del contraente secondo modalità non in linea con il Regolamento interno	Verifica dell'applicazione del Regolamento del Consorzio	Amministratore Delegato	Misura già attuata
		<b>Verifica aggiudicazione e stipula del contratto</b>	Mancanza della relazione di analisi della congruità tecnico-economica	Verifica del rilascio della relazione di analisi della congruità	Direzione Amministrativa	Misura già attuata
		<b>Esecuzione del contratto</b>	Prestazioni o fornitura di beni non conformi all'ordine o al contratto	Richiesta di attestazione di conformità al richiedente l'acquisto/prestazione	Direzione Amministrativa	Misura già attuata
		<b>Ricevimento fattura</b>	Fattura non conforme in termini di importo e non rispondente alle modalità di pagamento previste in contratto	Controllo della fattura e richiesta benessere al pagamento	Direzione Amministrativa	Misura già attuata
<b>Pagamento</b>	Pagamento non conforme all'importo della fattura	Controllo degli strumenti di tracciabilità con cui sono effettuati i pagamenti	Amministratore Delegato	Misura già attuata		
<b>Indicatori di monitoraggio del processo</b>		1) Numero di aggiudicazioni non conformi al regolamento; 2) numero di pagamenti non conformi				
<b>Target 2023 -2024 -2025</b>		0%				
<b>Indice di rischio</b>		Alto				

(\*) Il Processo "Acquisizione di beni e servizi" è stato ricondotto all'Area di rischio "Contratti pubblici" così come definita nella Determinazione n. 12/2015 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC "Aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione", pur non essendo applicabile, per la sua natura privatistica, al Consorzio la normativa in tema di appalti pubblici. Si è proceduto ad individuare i rischi, in corrispondenza delle fasi suggerite nella Determinazione qualora compatibili e ad indicare fasi in linea con le norme interne di cui il Consorzio si è dotato.

**Tabella 3 – Rischio connesso alla gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio: partecipazione ai bandi**

Area	Processo	Fasi del processo	Identificazione del Rischio	Misure di prevenzione	Responsabile per l'adozione della misura	Tempistica di attuazione della misura	
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari	Analisi e scelta di presentazione di proposte progettuali	Possibilità che i bandi di finanziamento selezionati non rispondano alla mission del Consorzio	Trasmissione ai soci di richieste di interesse a partecipare al bando selezionato	Amministratore Delegato	Misura già attuata	
		Predisposizione documentazione progettuale (tecnica/amministrativa)	Non corrispondenza del progetto alle caratteristiche tecniche richieste dai bandi	Verifica da parte dei soci partecipanti al progetto della rispondenza della proposta progettuale ai requisiti richiesti dal Bando	Amministratore Delegato	Misura già attuata	
			Possibile non corrispondenza dei requisiti amministrativi ed economici dei partecipanti al progetto richiesti dal bando	Verifica condivisa della rispondenza della documentazione amministrativa e requisiti economici richiesti dal Bando	Amministratore Delegato	Misura già attuata	
		Trasmissione documentazione progettuale	Non si ritiene possano rilevarsi in questa fase eventuali rischi	-	-	-	-
			Mancato invio di documenti; possibile errore nella presentazione della documentazione)	Verifica da parte di più soggetti della documentazione da trasmettere	Amministratore Delegato	Misura già attuata	
<b>Indicatori di monitoraggio del processo</b>	1) Numero di progetti presentati non corrispondente alla mission del Consorzio						
<b>Target 2023 -2024 -2025</b>	0%						
<b>Indice di rischio</b>	Basso						



**Tabella 4 – Rischio connesso alla gestione delle entrate, delle spese, e del patrimonio: attuazione dei progetti**

Area	Processo	Fasi del processo	Identificazione del Rischio	Misure di prevenzione	Responsabile per l'adozione della misura	Tempistica di attuazione della misura		
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Attuazione e rendicontazione di progetti	Pianificazione delle attività progettuali	Pianificazione di tempi, costi e risorse non conformi ai capitolati tecnici e al budget progettuale totale e per voci di costo	Predisposizione di un Piano di Lavoro in termini di tempi e costi e risorse condiviso con la struttura del Consorzio	Responsabile di progetto - Amministratore Delegato	Misura già attuata		
		Attuazione	Non corretto utilizzo delle risorse assegnante	Elaborazione periodica di stati di avanzamento	Responsabile di progetto	Misura già attuata		
			Mancata evidenziazione di scostamenti					
			Mancata adozione di misure correttive					
		Rendicontazione	Rilascio delle relazioni tecniche non conformi alle attività svolte e al capitolato tecnico	Verifica condivisa da più soggetti	Amministratore Delegato	Misura già attuata		
			Rendicontazione di costi non previsti nel capitolato o non congrui	Rilascio di dichiarazioni di conformità	Amministratore Delegato	Alla presentazione della rendicontazione		
			Errore nella predisposizione della rendicontazione	Verifica a campione, condivisa, della corrispondenza della rendicontazione predisposta con i criteri previsti dai bandi	Amministratore Delegato	Misura già attuata		
		<b>Indicatori di monitoraggio del processo</b>	1) Numero di progetti per i quali non è stato elaborato il Piano di Lavoro; 2) Mancata elaborazione di stati di avanzamento; 3) Numero di relazioni non conformi alle attività svolte; 4) Mancato rilascio dichiarazioni di conformità; 5) % di verifiche rispetto al numero di rendicontazioni presentate					
		<b>Target 2023 -2024 -2025</b>	0%					
<b>Indice di rischio</b>	Medio							