

MISURE GENERALI ANTICORRUZIONE

ID	Misure generali	Descrizione della misura generale	Obbligatoria	Consigliata Linee Guida 1134/2017	Programmazione dell'attuazione delle misure generali per l'anno 2022				Esito del monitoraggio sull'attuazione delle misure al 31.12.2022		Programmazione dell'attuazione degli ambiti di miglioramento		
					Modalità di attuazione della Misura	Responsabile	Tempistiche	Stato di attuazione al 30.06.2022	NOTE	Ambiti di miglioramento rilevati	Azione da implementare	Responsabile	Scadenza
1	Codice di comportamento	art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012, n. 190: ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di comportamento	✗	✓	Adeguare il Codice Etico e di Comportamento alle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020	C.d.A.	31.12.2022	il documento è in corso di aggiornamento e verrà portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione	l'approvazione del Codice Etico e di Comportamento è prevista per il I trimestre del 2023	concludere approvazione	Programmazione delle attività di diffusione e formazione sul codice di comportamento	C.d.A.	31.12.2023
					Audit su 10 contratti	RPCT	31.12.2022	non adottato	l'audit non è stato effettuato in ragione dello stato di aggiornamento del Codice di Comportamento	Audit su 10 contratti	RPCT	31.12.2023	
2	Rotazione del personale	Rotazione ordinaria	✓		N/A	N/A	N/A	non adottato	La Società garantisce l'attuazione delle seguenti misure organizzative alternative alla rotazione del personale: - rigida segregazione delle funzioni; - rigida attribuzione di compiti e responsabilità anche mediante il rilascio di procure iscritte al registro imprese; - riduzione della discrezionalità mediante l'aggiornamento delle procedure interne; - trasparenza interna;	N/A	N/A	N/A	
3	Astenzione in caso di conflitto di interesse	Obbligo fondamentale posto in capo a tutti i dipendenti pubblici, sintetizzato nel disposto dell'articolo 6-bis della legge n. 241/1990 secondo il quale "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".	✗	✓	Nell'ambito dell'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento valutare l'opportunità di inserire ulteriori ipotesi di astensione in caso di conflitto di interessi.	C.d.A.	31.12.2022	non adottato	l'approvazione del Codice Etico e di Comportamento è prevista per il I trimestre del 2023	concludere l'approvazione del Codice Etico e di Comportamento	Adozione della procedura per la gestione del conflitto di interesse, anche con riferimento alle ipotesi di conflitto di interessi del RPCT (PNA 2022)	C.d.A.	31.12.2023
4	Svolgimento di incarichi d'ufficio ed incarichi extra-istituzionali	Art. 53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n. 190 del 2012	✗	✗	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
5	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro	Articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, (comma introdotto dall'art. 1, comma 42, lett. I) della legge n. 190/2012)	✓		Verifica-sul percorso professionale dei soggetti risultati idonei all'assunzione	Commissione di Valutazione	Continuativa		N/A	mancanza di specifiche attività di vigilanza sul rispetto del divieto di assunzione di dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società	Verifica-sul percorso professionale dei soggetti risultati idonei all'assunzione	Commissione di Valutazione	Continuativa
						N/A	Suggerimenti alle amministrazioni/enti e al RPCT di alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di pantouflage.	Inserimento nei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-pantouflage e acquisizione della dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di pantouflage da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'instestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali	Resp. Ufficio Acquisti e Appalti RUP	Continuativa			
							Verifiche in caso di mancato rilascio della dichiarazione	RPCT	Continuativa				
							Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno	RPCT	Continuativa				
6	Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica	Articolo 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012: condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso e di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive di uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.	✗	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
7	Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e e per gli incarichi dirigenziali	ipotesi di incompatibilità/inconferibilità per amministratori e dirigenti ai sensi del D.lgs. 39/2013	✓		effettuare verifiche a campione sulla veridicità di quanto dichiarato all'atto di assunzione dell'incarico	RPCT	Annuale	adottato	N/A		effettuare verifiche a campione sulla veridicità di quanto dichiarato all'atto di assunzione dell'incarico	RPCT	Annuale
8	Formazione interna sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di anticorruzione	Programmazione ed esecuzione di percorsi formativi che coinvolgano il personale	✓		Definizione di un programma annuale di formazione che tenga conto dell'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento e della Procedura di whistleblowing previsto per l'anno 2022	RPCT	31.12.2023	non adottato	N/A	N/A	Definizione e attuazione di un programma di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza che tenga conto dell'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento e della Procedura di whistleblowing	RPCT	31.12.2023
9	Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illeciti (whistleblower)	L'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, prevede, che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito. In caso di misure ritorsive dovute alla segnalazione, il soggetto interessato (o l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa) potrà rivolgersi all'ANAC.	✓		Adeguare il sistema di whistleblowing aziendale alle novità normative/regulariorie	Consiglio di Amministrazione	31.12.2022	parzialmente adottato	Approvazione delle "Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (cd. whistleblowing)" con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 (modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021);	Completare l'approvazione della Procedura per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing e darne adeguata diffusione.	Completare l'approvazione della Procedura per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing e darne adeguata diffusione.	Consiglio di Amministrazione	31.12.2023