

Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020 - 2022

PREMESSA	3
MISURE DI PREVENZIONE.....	6
1. Soggetti interni e ruoli di strategia di prevenzione della corruzione.....	6
2. Obiettivi del piano	7
3. L’analisi e la gestione del rischio corruttivo	8
4. Le aree di rischio ed il contesto di riferimento	9
5. Il contesto di riferimento	9
6. Contesto esterno.....	9
7. Contesto interno.....	10
8. Definizione delle aree di rischio e mappatura dei processi	13
9. La mappatura dei processi	14
10. Valutazione del rischio.....	14
11. Trattamento del rischio	15
12. Trasparenza.....	15
13. Codice di comportamento.....	16
14. Rotazione del personale	17
15. Astensione in caso di conflitto di interesse.....	18
16. Conferimento e autorizzazione di incarichi.....	19
17. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	19
18. Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	20
19. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali, in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione	21
20. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)	21
21. Formazione	23
22. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la cittadinanza.....	23
MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL P.T.P.C.T.	24
ALLEGATO 1: ELENCO RESPONSABILI ELABORAZIONE E PUBBLICAZIONE DATI – DLGS 33/2013 E SS.MM.II.	
ALLEGATO 2: REGOLAMENTO ABC PER L’ESERCIZIO DELL’ACCESSO CIVICO	
ALLEGATO 3: MAPPATURA DEI PROCESSI E DEFINIZIONE DELLE AZIONI PREVENTIVE	
ALLEGATO 4: CODICE DI COMPORTAMENTO DI ABC NAPOLI A.S.	
ALLEGATO 5: ELENCO REFERENTI	
ALLEGATO 6: VADEMECUM PER IL MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
ALLEGATO 7: REGOLAMENTO PER LA ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA	

PREMESSA

Il PTPCT è uno strumento di durata triennale da adottarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, con cui i soggetti tenuti alla sua redazione individuano una strategia di prevenzione dei possibili rischi di fenomeni corruttivi al fine di minimizzarli mediante l'adozione di un sistema di gestione dei rischi.

Tale sistema di gestione consiste nella sistematizzazione e descrizione di un processo scandito in fasi temporalmente e logicamente collegate e presuppone la preliminare ricostruzione delle procedure organizzative interne, dei sistemi di controllo, delle prassi di funzionamento, nonché delle aree sensibili, sì da consentire in prima battuta l'individuazione per l'appunto dei potenziali rischi di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, nonché, in seconda battuta, l'adozione delle opportune misure preventive.

L'accezione di corruzione, quale delineata dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 è più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso di delitti contro la pubblica amministrazione; essa è *"coincidente con la 'maladministration', intesa come 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. 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"*.

Il PNA 2016 evidenzia che il Piano, predisposto ed adottato dall'ANAC, è un atto generale di indirizzo, un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa delle amministrazioni. Il PNA 2016 si è posto in linea sia con il nuovo Codice dei contratti pubblici D. Lgs. 50/2016, sia con la novella operata dal D. Lgs. 97/2016 in tema di *"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'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*. Tale disciplina persegue l'obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni in materia, anche mediante l'abolizione del PTTI, come documento autonomo, e la sua unificazione con il PTPC.

A fronte di questo quadro normativo particolarmente complesso ed in continua evoluzione, l'ABC Napoli Azienda Speciale ha adottato nel 2016 il primo PTPC che, come espressamente precisato, ha rappresentato un piano di avvio alla prevenzione della corruzione, provvedendo a recepire le indicazioni e disposizioni impartite direttamente dall'ANAC. L'Azienda sta quindi procedendo ad un graduale adeguamento alla novella di cui al D. Lgs. 97/2016, in conformità ai chiarimenti di cui all'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017,

Dal 01/01/2018, con Delibera CS 63/2017 è stata istituita in Azienda l'Unità Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, alla quale è stata stabilmente assegnata una risorsa.

Per ottenere le caratteristiche di autonomia ed indipendenza necessarie all'espletamento del ruolo di RPCT, la sua posizione organizzativa è stata posta alle dirette dipendenze dell'Organo amministrativo.

Oltre a quanto sopra, al fine di garantire un'effettiva attività di monitoraggio e controllo sugli adempimenti in materia da parte dell'Azienda, sia degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e sia nella realizzazione di quanto programmato in tema di prevenzione della corruzione, si è deciso di intraprendere un percorso di sempre maggiore responsabilizzazione delle Direzioni/Aree aziendali detentrici dei dati da pubblicare e degli adempimenti da eseguire, regolando la loro attività di monitoraggio dei dati forniti e del rispetto delle misure di prevenzione della corruzione istituite e coordinandola con quella del RPCT e della Unità posta a suo supporto. A tal fine, con nota Dirett. prot. 107 del 10/05/2018, è stato rilanciato il gruppo dei Referenti in materia Trasparenza e Prevenzione della Corruzione.

Nell'ambito del suddetto percorso, è stato anche varato e diffuso il “Vademecum per il monitoraggio sull’attuazione della trasparenza e prevenzione della corruzione” (di seguito “Vademecum”) che funge da linea guida e da manuale operativo per i vari Referenti e per i responsabili delle Direzioni/Aree di appartenenza, il cui effettivo rispetto consente il monitoraggio in tempo reale di tutti gli adempimenti di pertinenza delle Direzioni/Aree interessate.

Per quanto qui rileva, va infine segnalato che ABC, nella seconda metà del 2018, e più precisamente con la Delibera CS n. 50 del 18/07/2018, ha dato avvio ad una profonda manovra di riorganizzazione aziendale, che ha investito anche la figura di RPCT e che ha impattato in maniera importante tutte le Direzioni/Aree aziendali con significative ripercussioni sull’attività del RPCT e della struttura di supporto ad esso afferente, dal momento che si è resa necessaria – come si dirà – una rivisitazione dei documenti già stilati che sono stati adeguati al nuovo assetto dell’Azienda (si allude, tra l’altro, proprio alla composizione del gruppo dei Referenti, alla tabella riportante l’Elenco dei Responsabili dell’Elaborazione e della Pubblicazione dei dati, nonché a quella relativa alle misure organizzative).

Detta manovra riorganizzativa è stata proseguita nel corso del 2019 con la Delibera Commissariale n. 48 del 19/06/2019.

Per quanto più specificamente riguarda la posizione di RPCT, con Delibera CS n. 53 del 27/07/2018, essa è stata assegnata al dott. Paolo Scopece, funzionario aziendale, a seguito delle dimissioni presentate dall’avv. Aldo Enea Zanfagna in pari data.

Il soggetto al quale è attribuito il potere sostitutivo, ai sensi dell’art. 2 comma 9 bis della L. 241/90, è l’ing. Lucio Tarallo, come da Delibera CS n. 4 del 31/01/2018.

Questo avvicendamento segue quelli già evidenziati nel PTPCT 2018 – 2020, dove si precisava che anche nel corso del 2017, si era registrata un’alternanza di RPCT. A seguito delle dimissioni quale RPCT del dr. Esposito, difatti, era stato nominato RPCT l’ing. Lucio Tarallo, che aveva successivamente rassegnato le proprie dimissioni e, pertanto, con delibera del Commissario Straordinario n. 63 del 20/12/2017 era stato nominato RPCT l’avv. Aldo Enea Zanfagna, poi dimessosi, come detto, in data 27/07/2018. Sotto questo profilo, si rileva che l’alternanza frequente dei soggetti preposti al ruolo di RPCT ha avuto senz’altro riflessi su un mancato “effetto apprendimento” auspicato nella normativa al fine di una progressiva implementazione degli adempimenti da parte delle amministrazioni.

Per quanto attiene all’esigenza di realizzare un Piano di Prevenzione della Corruzione maggiormente strutturato ed adattato alla realtà aziendale, nel corso del 2018 era stato portato avanti in maniera sostanziale il lavoro originariamente coordinato dalla Direzione del Personale (che oggi ha assunto la denominazione, che sarà utilizzata nel prosieguo del presente documento, di Area Gestione Risorse Umane e Sicurezza), finalizzato alla mappatura di tutti i processi aziendali, anche nell’ottica dell’adozione di un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001.

Detto lavoro è stato quindi completato nel corso del 2019, in linea con gli obiettivi assegnati nella Delibera n. 4 del 30/01/2019 da parte dell’Organo Amministrativo aziendale in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Il risultato finale del lavoro di mappatura, che include le misure di mitigazione del rischio che sono state indicate dalle Direzioni/Aree e condivise dal gruppo di lavoro e dai Dirigenti subentrati a seguito della suddetta riorganizzazione, nonché dai responsabili operativi delle attività di interesse, sono state riassunte in apposite tabelle, allegate al presente Piano in luogo di quelle precedentemente esistenti, che si riferivano soltanto alle aree di rischio c.d. generali ed obbligatorie.

Oltre a quanto sopra, si segnala che nel corso del 2018, nella prospettiva della implementazione di un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, si è proceduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza composto da tre membri selezionati tra professionisti esterni mediante gara pubblica.

L’atto di nomina è rinvenibile nella Delibera CS n. 55 del 27/07/2018.

All’Organismo di Vigilanza, con Delibera CS n. 4 del 27/01/2020, sono stati attribuiti compiti di controllo nel sistema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in linea con le Deliberazioni di ANAC in materia.

Infine, per quanto qui rileva, anche in coerenza con quanto prescritto dal PNA 2018, si ritiene utile evidenziare che nel corso del 2018, con Delibera CS n. 73 del 22/11/2018, è stato anche nominato un nuovo RASA, individuato nella persona del dott. Salvatore Improta.

Tutti gli atti di nomina qui elencati sono rinvenibili sul sito istituzionale di ABC, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente.

Il presente PTPCT sarà pubblicato, dopo la prevista approvazione dell'Organo Amministrativo, sul sito aziendale, sulla intranet, ed apposita Nota di Servizio di comunicazione verrà inviata a ciascuna Direzione/Area ai fini di una corretta e completa informazione rivolta a tutti gli *stakeholders* interni.

MISURE DI PREVENZIONE

1. Soggetti interni e ruoli di strategia di prevenzione della corruzione

Fondamentale, secondo il PNA 2015 è l'azione sinergica dei Soggetti interni coinvolti nella prevenzione, di cui deve essere chiara la individuazione e la configurazione dei compiti e delle responsabilità nel PTPCT.

La disciplina normativa nel tempo ha teso a rafforzare il ruolo del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione* (RPC), quale soggetto titolare del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo, e ad unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il RPCT è designato, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012, dall'*autorità di indirizzo politico*, ulteriore soggetto che concorre alla prevenzione della corruzione. L'autorità di indirizzo politico adotta il PTPCT, tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nell'ambito dell'attività di interlocuzione del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza con gli altri soggetti interni, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lettera c) della Legge 190/2012, il PTPCT deve prevedere obblighi di informazione nei confronti di questi verso il RPCT che, con funzione di controllo, è *chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del piano*.

L'attività del RPCT deve essere, dunque, strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione: *i Dirigenti* per le aree di rispettiva competenza, *l'Organismo di vigilanza (O.d.V)*, *l'Ufficio Procedimenti Disciplinari*, *i dipendenti* ed *i collaboratori* a qualsiasi titolo, *i Referenti* che svolgano attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione ed il monitoraggio del PTPCT.

In ossequio a quanto previsto dal quadro normativo, i soggetti interni che devono concorrere ad attuare le strategie di prevenzione della corruzione in ABC Napoli Azienda Speciale, e che sono tenuti all'osservanza delle misure contenute nel PTPCT, sono:

- *L'Autorità di indirizzo politico*, che nel caso di ABC è impersonata dall'Organo Amministrativo *pro tempore* e quindi, all'attualità, dal Commissario Straordinario Sergio D'Angelo, nominato con Decreto del Sindaco del Comune di Napoli Progressivo Annuale n. 303 del 11/08/2017, che ha adottato il presente Piano con delibera n. _____ del _____, e che adotterà tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

- *Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*, Dott. Paolo Scopece, designato con Delibera del Commissario Straordinario n. 53 del 27/07/2018.

- *I Dirigenti*, che per le Direzioni/Aree di rispettiva competenza assicurano l'osservanza del Piano, nonché del Codice di Comportamento di ABC, sono responsabili della correttezza dei dati trattati e della loro pubblicazione, secondo la tabella "Elenco responsabili elaborazione e pubblicazione dati" costituente l'all. 1 del presente PTPCT; essi svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, anche mediante riunioni periodiche a tal uopo indette, e partecipano, in attuazione di quanto previsto dal Presente PTPCT, alla gestione del rischio;

A tal fine, l'RPCT indice una riunione semestrale con i Dirigenti, al fine di verificare "*lo stato dell'arte delle misure di prevenzione della corruzione di cui al PTPCT, secondo le rispettive competenze*" e ricevere quindi osservazioni che consentano di implementarlo sulla base della concreta esperienza dei responsabili di Direzione/Area.

- *Organo di assistenza per la trasparenza e Referenti per la Prevenzione della Corruzione*, Tale Organo è stato nominato per la prima volta nel gennaio 2016 tra dipendenti delle diverse Direzioni/Aree aziendali, ma non è stato in concreto operativo. Nel corso del 2018, con nota dirett prot. 107 del 10/05/2018, si è proceduto alla ricostituzione ed al rilancio di tale Organo che ha il

compito di fungere da *trait d'union* tra le Direzioni di appartenenza e l'Unità Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, al fine di agevolare l'RPCT nella sua attività di interlocuzione e di controllo attribuitagli dalla normativa. A tal fine, come detto, è stato anche stilato il *Vademecum* operativo, diffuso nel mese di maggio 2018, che regola l'attività dell'Organo e dei singoli Referenti ed istituisce un registro tenuto dall'Unità Trasparenza e Prevenzione della Corruzione che riporta le criticità eventualmente emerse nell'ambito della Direzione di appartenenza dei soggetti designati quali Referenti. Il Registro viene alimentato mediante appositi moduli denominati VAT e VMPC che vengono compilati dai Referenti e validati dai rispettivi Dirigenti in caso di anomalia. L'Organo di assistenza, e singolarmente tutti i Referenti, hanno quindi il compito di svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, riportando a questi, con i moduli suddetti e sotto il coordinamento dei propri Dirigenti, gli elementi e riscontri rilevanti ai fini della corretta attuazione e monitoraggio del PTPCT.

Anche per i Referenti è prevista una riunione periodica, coordinata dall'Unità di supporto al RPCT, finalizzata a garantire un momento di confronto nel quale possano essere affrontate specifiche problematiche sulle quali la struttura del RPCT possa essere di supporto ed assistenza alle singole Direzioni/Aree aziendali che lo richiedano.

In detta riunione vengono anche definite tutte le azioni correttive da mettere in atto o da programmare rispetto alle eventuali criticità rilevate.

L'elenco dei Referenti ed il *Vademecum* sono allegati al presente PTPCT (all. 5 e 6);

- *OdV* e gli altri organismi aziendali di controllo interno. In particolare, con Delibera CS n. 55 del 27/07/2018, nell'ottica di pervenire ad una implementazione di un modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01, ABC si è dotata di un Organismo di Vigilanza composto da tre membri selezionati tra professionisti esterni all'Azienda mediante procedura pubblica; successivamente, con Delibera CS n. 4 del 27/01/2020 a detto Organismo sono state attribuite anche le funzioni di controllo previste dalla normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- *Dirigente Gestione Risorse Umane e Sicurezza*, svolge i procedimenti disciplinari, rendendo edotto, con appositi report periodici semestrali, il Responsabile della Prevenzione, ed effettua eventuali proposte di aggiornamento del Codice di Comportamento;

- *I dipendenti* di ABC, sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel PTPCT e nel Codice di Comportamento, segnalare le situazioni di illecito al RPCT secondo le procedure esistenti e i casi di personale conflitto di interessi al proprio dirigente al fine di valutare l'astensione dai relativi atti ad esso connessi;

- *I collaboratori* a qualsiasi titolo di ABC, sono tenuti all'osservanza delle Misure del PTPCT e del Codice di Comportamento, segnalando eventuali situazioni di illecito.

A tutti i soggetti aziendali, come si dirà meglio nel successivo paragrafo 21, viene erogata apposita formazione, al fine di diffondere e promuovere una ampia sensibilizzazione di tutti gli interessati alla materia della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, in modo da rendere attivo ed efficace il ruolo di monitoraggio sostanziale assegnato a RPCT, Dirigenti, Referenti e dipendenti, secondo le rispettive competenze e responsabilità.

2. Obiettivi del piano

L'obiettivo principale che ciascuna amministrazione è chiamata a perseguire è rappresentato dalla elaborazione di una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione che consenta di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare le capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

A tal fine, l'art. 1, comma 5, della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione adotti un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il quale si provveda ad effettuare una valutazione del diverso livello di esposizione delle varie unità dell'organizzazione e si definiscano gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio.

Nella fattispecie, ciascuna amministrazione è chiamata ad elaborare una strategia di prevenzione del fenomeno attraverso la descrizione e la sistematizzazione nell'ambito del PTPCT del processo, articolato in più fasi ed attività collegate tra loro da interdipendenze di diversa natura, che ha portato alla formulazione della stessa.

Con le modifiche apportate al D. Lgs. 33/2013 ed alla L. 190/2012, il D. Lgs. 97/2016 ha fornito ulteriori indicazioni sui contenuti del PTPC, sia relativamente all'inserimento degli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo, che in ordine alla definizione delle misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Il PNA 2016 ha sottolineato l'importanza di adozione di misure di prevenzione della corruzione oggettive e soggettive. Le misure di prevenzione oggettive devono mirare, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche. Le misure di prevenzione soggettive, invece, devono essere volte a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa ad una decisione amministrativa.

In particolare, nel PNA 2016 spicca il riferimento alla rotazione del personale come misura di mitigazione del rischio corruttivo.

Con riferimento a tale misura, va sin da ora sottolineato che ABC, nel corso dell'anno 2019, ha proseguito la rotazione del personale intrapresa nel corso del 2018, interessando 12 tra Dirigenti e titolari di posizione organizzativa, oltre ai 32 (6 Dirigenti e 26 titolari di posizione organizzativa) già ruotati nel corso del 2018.

Oltre a Dirigenti e titolari di posizione organizzativa, sono stati assegnati ad altro ufficio anche diversi altri dipendenti.

Sul punto si ritornerà più dettagliatamente nel successivo paragrafo 14.

3. L'analisi e la gestione del rischio corruttivo

Secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, ciascuna amministrazione deve provvedere all'adozione di tutte le misure idonee a contenere le probabilità che l'evento rischioso si verifichi considerato che per *evento rischioso* si intende un evento di natura corruttiva che può verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione determinando una "distrazione" dell'attività istituzionale dell'ente da quelli che sono i fini istituzionali dello stesso per il soddisfacimento di interessi di altra natura.

Al fine di procedere ad una efficace gestione del rischio, ciascuna amministrazione deve procedere all'adozione del PTPCT che rappresenta lo strumento principale necessario per garantire la riduzione delle probabilità che si verifichi l'evento rischioso.

L'intero processo di gestione del rischio, a valle del coinvolgimento necessario di tutti i Dirigenti per le aree di rispettiva competenza, richiede la partecipazione trasversale di tutti gli attori organizzativi aziendali nonché la consultazione e il coinvolgimento dei gruppi di interesse esterni all'azienda (utenti, associazione di consumatori, ecc.).

Nel concreto, ABC è pervenuta a tale coinvolgimento interessando i Dirigenti ed i Responsabili delle posizioni organizzative nel processo di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Esse, infatti, sono state stilate all'esito di una mappatura dei processi aziendali avviata nel 2017, pubblicata nel 2018 per la maggior parte degli stessi ed infine completata nel 2019 (come si dirà più dettagliatamente nei successivi paragrafi 9, 10 e 11) e della valutazione del rischio effettuata da ogni singola Direzione/Area e dalle unità operative ad essa afferenti, di concerto con il gruppo di lavoro istituito dall'Azienda nel 2017 e coordinato dall'Area Gestione Risorse Umane e Sicurezza.

Nella medesima prospettiva di coinvolgimento di tutti gli interlocutori aziendali rilevanti ai fini preventivi della Corruzione, si è posto il rilancio dell'Organo di assistenza e della figura stessa dei Referenti, operata mediante la redazione del *Vademecum* operativo già menzionato al paragrafo 1.

In tale ottica, nel corso del 2019 si è data continuità alle riunioni periodiche previste dal *Vademecum* con Dirigenti e Referenti, finalizzate rispettivamente: (i) a verificare “*lo stato dell’arte delle misure di prevenzione della corruzione di cui al PTPCT, secondo le rispettive competenze*” (per quanto attiene ai Dirigenti); (ii) a garantire un momento di confronto per affrontare specifiche problematiche sulle quali la struttura del RPCT possa essere di supporto ed assistenza alle singole Aree aziendali che lo richiedano, nonché definire le azioni correttive da mettere in atto o da programmare a fronte delle eventuali criticità rilevate (per quanto attiene ai Referenti). Dette riunioni assumono un carattere determinante, in quanto consentono un momento di confronto nel quale le criticità possono essere portate in maniera strutturata al RPCT al fine di una loro risoluzione.

4. Le aree di rischio ed il contesto di riferimento

Partendo dal presupposto inconfutabile che ciascuna amministrazione è unica e, nella sua unicità, non è consentito adottare un piano elaborato e previsto per altre amministrazioni, si è proceduto ad una mappatura dei processi al fine di individuare le aree di rischio con l’obiettivo di fare emergere tutte quelle che, alla luce delle caratteristiche peculiari dell’amministrazione, si ritiene debbano essere presidiate più di altre mediante l’adozione di misure di prevenzione.

Considerato che le caratteristiche di ciascuna area di rischio dipendono, fondamentalmente, dal contesto esterno e interno in cui si trova ad agire ogni amministrazione, ciascun ente deve procedere ad effettuare un’analisi del contesto di riferimento, esterno ed interno, finalizzata alla individuazione delle aree di rischio, fermo restando che:

- per “**rischio**” si intende *l’effetto incertezza sul corretto perseguimento dell’interesse pubblico e, quindi, sull’obiettivo istituzionale dell’ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento;*
- per “**evento**” si intende *il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’ente.*

5. Il contesto di riferimento

Come appena detto, al fine di pervenire alla elaborazione di una strategia di prevenzione del rischio che tenga conto di tutti i fattori che influiscono sulla gestione delle attività peculiari dell’Azienda, risulta necessario procedere, in via preliminare, all’analisi del contesto, esterno ed interno, di riferimento.

L’ABC, infatti, si configura come un sistema aziendale “aperto” ossia si presenta come un soggetto che pur avendo un solo ente locale di riferimento, si interfaccia con una realtà variegata di *stakeholder* che, in qualità di rappresentanti di differenti tipologie di interessi, possono, a differenti livelli, influenzare le scelte organizzative e gestionali aziendali.

6. Contesto esterno

Sotto il punto di vista geografico – territoriale, ABC svolge l’insieme delle attività in cui si articolano i principali processi produttivi che la caratterizzano nell’ambito dell’intero territorio della regione Campania. L’Azienda, infatti, è proprietaria di un sistema di adduzione che raccoglie la risorsa idrica alle sorgenti Acquaro-Pelosi ed Urciuoli di Serino e la conduce fino alla città di Napoli, attraversando per diversi chilometri il territorio regionale. Sul tragitto della adduzione, la condotta ABC intercetta vari Comuni campani ed eroga acqua ad alcuni di essi, vendendola all’ingrosso. La collocazione geografica dell’opera gestita e dell’intera attività di ABC, è rilevante non solo sotto il punto di vista operativo in quanto strutturalmente il sistema acquedottistico di ABC insiste su più territori di diverse province in cui si articola la regione Campania, ma anche e soprattutto sotto il punto di vista istituzionale, dovendo ABC interloquire con un elevato numero di soggetti che rappresentano interessi specifici di realtà locali.

Secondo quanto emerge dai rapporti redatti annualmente dagli organi di pubblica sicurezza nazionale, la criminalità organizzata campana si presenta notevolmente fluida nelle sue manifestazioni ed evoluzioni, capace di esercitare un deciso controllo del territorio e nel contempo di prevedere una fase di vera e propria mimetizzazione. La camorra della regione, ma soprattutto quella napoletana, evidenzia una progressiva polverizzazione dei riferimenti decisionali, nonché un costante perseguimento dei tradizionali interessi criminali ed una sempre più intensa ricerca di interazioni con i locali segmenti economici, finanziari e politici.

Per ABC, particolare rilievo assumono gli interessi che la criminalità organizzata ha relativamente alla gestione e allo smaltimento dei rifiuti (basti pensare a quelli derivanti dalle attività di scavo che sono propedeutiche e strumentali a quelle tipiche di realizzazione di ABC). Infatti, i fenomeni di criminalità ambientale continuano a diffondersi, benché incontrino adeguate resistenze da parte dell'azione delle Forze di polizia, determinando notevoli sottrazioni di risorse naturali e gravi distorsioni dell'economia, con significativi contraccolpi sulle possibilità di crescita per le imprese virtuose. Numerose indagini e i rapporti sull'ecomafia finora realizzati dimostrano che tale business, con la sua capacità pervasiva e la possibilità di occupare stabilmente posti chiave dell'economia, si propaga e si rafforza anche grazie al coinvolgimento dei cosiddetti colletti bianchi (impiegati e quadri in ruoli chiave delle amministrazioni) e alle infiltrazioni nell'imprenditoria legale; fenomeno che si aggrava notevolmente nelle fasi di crisi economica e di scarsità finanziaria. Inoltre, per la camorra imprenditrice diviene importante stringere accordi funzionali alla gestione di attività criminali complesse indirizzando il proprio interesse verso il condizionamento della vita amministrativa degli enti pubblici campani.

Infine, ABC interagisce con i propri utenti.

Nell'ambito di questo rapporto, vanno segnalati due aspetti rilevanti per l'analisi di contesto.

La prima è relativa al fenomeno della morosità: dalla curva dei pagamenti, si riscontra che circa il 75% dell'utenza privata paga le proprie fatture nell'arco dei due anni successivi alla scadenza. Questa percentuale ascende progressivamente negli anni successivi fino a raggiungere all'incirca l'85%.

Il fenomeno della morosità, pertanto, è piuttosto diffuso e richiede all'Azienda una costante e determinata azione di contrasto.

Altra vicenda da considerare è quella relativa ad alcuni fenomeni di micro illegalità che interessano il territorio e che condizionano anche l'attività di ABC.

Si fa riferimento, in particolare, alle manomissioni di misuratori ed impianti idrici ed al fenomeno dei furti di acqua.

Per l'anno 2019, ABC ha eseguito circa 2900 interventi di "controllo sul territorio" derivanti da sospetti di manomissioni e furti d'acqua, mediante una capillare attività di verifiche in campo, riscontrando – nel concreto – circa 300 infrazioni.

L'impatto di questo fenomeno è quindi evidentemente rilevantissimo e, come la lotta alla morosità, incide fortemente sui processi organizzativi interni.

7. Contesto interno

In conformità ai principi sanciti con la campagna referendaria per l'acqua pubblica del 2011, il Consiglio Comunale del Comune di Napoli ha deliberato, il 26 ottobre 2011, la trasformazione della società ARIN S.p.A. (Azienda Risorse Idriche di Napoli) in ABC Napoli Azienda Speciale.

La "veste giuridica" di Azienda Speciale, infatti, è stata individuata dall'Amministrazione comunale come miglior modello di gestione del "bene comune acqua"; tutto questo anche e soprattutto in chiave prospettica considerato il fatto che il modello di gestione adottato non ha scopo di lucro e che l'Azienda Speciale, in quanto ente strumentale del Comune di Napoli, è soggetta al controllo stringente del proprio ente di riferimento. In sintesi, l'Amministrazione comunale ha ritenuto che il modello societario adottato sia maggiormente rispondente al perseguimento dell'obiettivo di

gestione dell'intero Sistema Idrico Integrato, nelle modalità auspiccate dall'esito del referendum del 2011.

Il percorso giuridico di trasformazione di ARIN in ABC si è concluso, a valle delle delibere del Consiglio di Amministrazione, in data 20 febbraio 2013, con la conseguenza che la forma giuridica di Azienda Speciale è stata assunta da ABC in data 20 aprile 2013, e cioè decorsi i 60 giorni *"dall'ultimo degli adempimenti pubblicitari"* come previsto dall'art. 2500 novies c.c..

Nel concreto, il modello organizzativo adottato da ABC è rispondente a quello previsto dalla normativa vigente per le aziende speciali (art. 114 D. Lgs. 267/2000, TUEL, e D.P.R. n. 902 del 4 ottobre 1986).

ABC gestisce il servizio di distribuzione idrica del Comune di Napoli ed alimenta alcuni altri Comuni nelle provincie di Napoli, Caserta, Avellino e Benevento.

Lo scopo sociale di ABC è quello di provvedere alla gestione del servizio idrico integrato, che, ai sensi dell'art. 141 del D. Lgs. 152/2006, è costituito dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili di fognatura e di depurazione delle acque reflue.

In particolare, ABC gestisce il servizio idrico per la città di Napoli (come da convenzione in essere con il Comune di Napoli) nelle sue componenti tecniche, commerciali e di controllo.

Dal mese di gennaio 2017, ABC ha inoltre iniziato un percorso di progressivo subentro nella gestione del servizio fognario, di competenza comunale, che si è completato nel 2019 (salvo alcuni aspetti legati alla fognatura privata). Al completamento del percorso di subentro suddetto, l'Azienda è divenuta titolare a tutti gli effetti della gestione del servizio di fognatura.

In tale ambito, ABC, già nel biennio 2018-2019, aveva assunto la gestione degli impianti di sollevamento fognario, assumendo circa 100 risorse ad essi afferenti.

La fase di assorbimento del settore fognario ha impegnato ed impegna tutt'oggi l'Azienda in maniera profonda.

Da un punto di vista tecnico, le strutture stanno espandendo significativamente la loro attività.

Da un punto di vista gestionale-amministrativo, si sono resi necessari vari adempimenti quali quello di estendere progressivamente il sistema Qualità al settore fognario, ovvero quello di espandere le attività di monitoraggio e *compliance* alle Delibere ARERA che indirizzano l'azione aziendale.

Con Delibera CS n. 81 del 28/12/2018, inoltre, ABC ha proceduto a porre in liquidazione la propria controllata Net Service e ad assorbirne il personale (a far data dall'anno 2019), dando in questo modo attuazione a quanto deciso dal Comune di Napoli con le Delibere consiliari n. 69 e 70 del 24/09/2018.

Oltre a quanto sopra, ABC gestisce, per conto del Comune, il complesso dedicato al trattamento di acqua di falda, sito in Bagnoli, che esula però dal ciclo idrico integrato.

ABC offre, infine, a terzi, esterni alla struttura aziendale, sulla base di rapporti di tipo continuativo, regolati da contratto/convenzione, servizi di analisi chimico-fisiche e microbiologiche su acque destinate al consumo umano attraverso il proprio laboratorio interno.

Ai sensi dell'art. 6 dello Statuto Aziendale, gli organi dell'azienda sono:

- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Il Direttore;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'Organo di indirizzo politico dell'azienda ed i suoi componenti sono nominati direttamente dall'Amministrazione comunale; il Presidente è nominato dal Sindaco fra i membri del Consiglio di Amministrazione.

In questa sede, per ragioni di completezza, va anche detto che negli ultimi anni il Sindaco di Napoli ha fatto più volte ricorso alle disposizioni dell'art. 8 dello Statuto aziendale, che gli assegna il potere di affidare l'amministrazione dell'Azienda ad un Commissario Straordinario, cui possono essere demandati congiuntamente i poteri del Consiglio di Amministrazione e del Presidente.

Passando alla figura del Direttore, va detto che esso è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, ha la rappresentanza legale dell'Azienda e, nell'ambito delle direttive fissate dal Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità della gestione operativa.

L'articolazione della struttura organizzativa aziendale e le sue variazioni sono determinate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Direttore, secondo criteri di economicità, ecologia, efficienza e solidarietà sociale, in attuazione dei principi di trasparenza, informazione e partecipazione democratica.

La struttura organizzativa, che definisce le aree funzionali dell'azienda e le *mission* nonché gli obiettivi dei relativi responsabili, può essere rappresentata come da relativo organigramma pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il principio di partecipazione democratica a cui si ispira l'attività di ABC ha determinato l'istituzione del Comitato di Sorveglianza (Delibera di Giunta Comunale n. 900 del 14 dicembre 2012 e Delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 15 luglio 2013). Il Comitato di Sorveglianza ha funzioni di consultazione, controllo, informazione, ascolto, concertazione e dibattito per tutti i soggetti portatori di interessi collettivi relativamente al servizio idrico integrato. Il comitato è composto da 21 membri di cui 5 di nomina del Consiglio comunale tra i suoi componenti, 5 eletti tra i dipendenti di ABC, 5 rappresentanti degli utenti e 5 rappresentanti del mondo ambientalista. Il comitato è presieduto dall'assessore all'Acqua pubblica.

Infine, sempre nell'ottica di una partecipazione democratica degli *stakeholders*, con delibera del Commissario Straordinario n. 35 del 18 dicembre 2015 è stato istituito il Consiglio Civico di ABC con competenze consultive e propositive per l'elaborazione e la predisposizione del Piano programma ecologico e partecipato e degli atti fondamentali di governo di ABC. Tale Consiglio Civico, il cui Regolamento di funzionamento è stato approvato con Delibera CS n. 66 del 5/10/2018, si riunisce periodicamente presso il VI piano della sede aziendale di via Argine nella sala "Agorà".

Per quanto attiene alle posizioni di vertice dell'Azienda, va precisato che, dopo un lungo periodo di instabilità dovuto ad un continuo e frenetico avvicinarsi di soggetti nel Consiglio di Amministrazione e nelle funzioni di Direttore (nonché in quelle di RPCT), l'Azienda ha trovato una sua stabilità negli anni 2018 e 2019.

Ed infatti: per quanto attiene all'Organo Amministrativo, con decreto sindacale n. 303 del 11/08/2017 è stato nominato Commissario Straordinario di ABC Sergio D'Angelo, tutt'oggi in carica; per quanto attiene al Direttore, il ruolo è stato ricoperto continuativamente dall'ing. Alfredo Pennarola, prima nel ruolo di "facente funzioni" e poi stabilmente a seguito di una selezione tra i Dirigenti interni attivata dal Commissario in forza dell'art. 15 dello Statuto.

Passando agli aspetti più operativi, è utile rimarcare che ABC è un'Azienda fortemente strutturata, che adotta un sistema di gestione integrato negli ambiti qualità, sicurezza ed ambiente, conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015 e OHSAS 18001:2017. Tale sistema è certificato da enti accreditati ACCREDIA.

Ai fini del mantenimento di tali certificazioni, ABC effettua periodici *audit* interni in tutti i processi oggetto delle certificazioni stesse, ed è soggetta ad *audit* periodici da parte degli enti esterni preposti.

Nell'ambito del sistema di certificazione, la cui esistenza già di per se stessa rappresenta un elemento teso a standardizzare con procedure prestabilite l'operato dei dipendenti minimizzando il ricorso a discrezionalità e quindi ad iniziative sporadiche che non siano in linea con le pratiche aziendali, esistono documenti di analisi dei rischi di processo e dei rischi connessi agli aspetti ambientali.

Per quanto qui rileva, si ritiene doveroso ricordare – come già fatto nel precedente PTPCT - anche la manovra di ampia riorganizzazione, che è stata attivata con la Delibera CS 50 del 18/07/2018 ed è proseguita nel corso del 2019 (v. Delibera CS n. 48 del 19/06/2019).

La manovra di riorganizzazione ha impattato inevitabilmente anche sull'attuazione del PTPCT, comportando necessariamente una profonda rivisitazione dei documenti sottesi all'applicazione ed

al monitoraggio del Piano ed una riconsiderazione della composizione dell'Organo di assistenza al RPCT e dei Referenti delle Direzioni/Aree aziendali.

Per quanto attiene al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e degli adempimenti inerenti alla trasparenza, si è già sottolineata l'importanza dell'approvazione e della diffusione del *vademecum* operativo dell'Organo di assistenza, che definisce tutte le modalità per eseguire un costante monitoraggio.

Tale monitoraggio, nel corso del 2019, non ha dato luogo a segnalazioni da parte dei Referenti.

Alla luce degli eventi organizzativi dell'ultimo biennio e della stessa alternanza dei Referenti, nel 2019 sono state effettuate riunioni di coordinamento per verificare la completa "messa a regime" dei meccanismi di funzionamento contenuti nel suddetto *vademecum*, in modo da curare che il raccordo tra RPCT e Organo di assistenza possa essere costantemente garantito (anche a prescindere dai flussi informativi formali esistenti) e che possa essere attuata una sempre maggiore condivisione, tra tutti i soggetti interessati, delle criticità emerse e delle relative proposte di soluzione.

Ciò detto, in materia di trasparenza, le relazioni del RPCT, dal 2018 al 2020, evidenziano una sostanziale adesione agli obblighi imposti dalla normativa, anche verificata attraverso un gruppo di lavoro nel mese di gennaio 2020, costituito a supporto del RPCT stesso per ragioni di carattere contingente.

Nel corso del 2019 è stato promosso, inoltre, un piano di auditing eseguito dalla struttura a supporto del RPCT nei riguardi delle Aree aziendali.

Le relative criticità riscontrate, sono state oggetto di proposte correttive gestite dalle Aree interessate e monitorate dalla struttura a supporto del RPCT, che saranno oggetto di verifica successiva.

Infine, sempre con riferimento al contesto interno va rilevato che, come emerge anche dalle relazioni 2018, 2019 e 2020, non esistono segnalazioni di eventi di corruzione, fatta eccezione per una denuncia anonima elevata nel 2018 che, all'esito di una istruttoria interna, non ha dato luogo a procedimenti disciplinari rivolti al personale interno.

Per quanto attiene più specificatamente ai dipendenti, va segnalata un'età media di circa 50 anni del personale.

Tutti gli eventi interni sopra descritti, dall'assorbimento del settore fognario e di un centinaio di unità, all'assorbimento della società controllata Net Service e dei suoi dipendenti (circa 85), all'alternanza nelle posizioni di vertice, hanno inevitabilmente condizionato il clima aziendale e contribuito a generare una dialettica sindacale vivace che è sfociata anche, negli ultimi anni, nell'attivazione di procedure di raffreddamento.

In questo contesto, si colloca anche la presenza di diverse richieste di inquadramento superiore, che in alcuni casi si sono tramutate in contenziosi giuslavoristici, e diverse richieste di trasferimento gestite dalle Aree preposte.

8. Definizione delle aree di rischio e mappatura dei processi

Al fine di definire le aree di rischio attraverso la determinazione delle loro caratteristiche nonché delle azioni e degli strumenti per prevenire il rischio, il processo di valutazione deve tener conto non solo del contesto, esterno ed interno, ma anche dei singoli processi realizzati in seno all'amministrazione che vanno valutati alla luce dell'impatto che il fenomeno corruttivo potrebbe avere nel loro svolgimento.

Benché ciascuna amministrazione rappresenti una realtà unica caratterizzata da aree di rischio singolari, così come indicato nell'allegato 1 del P.N.A., l'esperienza internazionale e nazionale mostra che vi sono delle aree di rischio ricorrenti rispetto alle quali, potenzialmente, tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte. Queste aree di rischio sono riportate nell'allegato 2 del P.N.A. e sono state poi integrate con la Determinazione dell'A.N.A.C. (Autorità Nazionale

Anticorruzione) n. 12 del 28 ottobre 2015. Nella suddetta determinazione vengono definite come aree di rischio generali ed obbligatorie.

9. La mappatura dei processi

Nel corso del 2019, in linea con l'obiettivo assegnato dal Commissario Straordinario di ABC nella Delibera CS 4 del 2019, è stato completato il lavoro di mappatura di tutti i processi aziendali, con il coinvolgimento delle Direzioni/Aree di competenza, coordinato dal gruppo di lavoro istituito dall'Area Gestione Risorse Umane e Sicurezza.

Detto lavoro, come noto, era finalizzato ad uno *screening* e ad una valutazione dei rischi legati alla corruzione, nonché alla realizzazione di un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01.

Sono stati quindi mappati tutti i processi aziendali. Essi sono stati suddivisi, per comodità e chiarezza di consultazione, per singole aree aziendali.

Il quadro rappresentativo della mappatura dei processi eseguita è riportato nell'allegato 3 del presente documento, in tabelle che evidenziano la valutazione del rischio e le misure adottate per il suo trattamento, suddivise – come detto – per aree.

Le fasi di valutazione e trattamento del rischio saranno descritte nei paragrafi che seguono.

Come già detto, l'analisi è stata volta anche alla individuazione delle misure atte a minimizzare i rischi in chiave applicativa del D. Lgs. 231/01 e la tabella è stata comunicata anche all'OdV prima della sua adozione, avvenuta con l'approvazione del presente PTPCT 2019-2021.

Per quanto attiene agli ulteriori processi mappati nell'anno 2019, essi si intenderanno approvati con l'approvazione del presente PTPCT.

Va detto che l'OdV non ha sollevato osservazioni rispetto al documento di mappatura stilato.

Qualora ciò avvenisse, dette osservazioni saranno valutate, ed eventualmente accolte, in occasione della prossima stesura ovvero con un aggiornamento infrannuale del Piano.

10. Valutazione del rischio

A valle della fase relativa alla mappatura dei processi, tutte le Direzioni/Aree aziendali, coordinate dal summenzionato gruppo di lavoro, con il coinvolgimento del RPCT e dell'Unità organizzativa preposta alla Qualità, hanno effettuato la valutazione del rischio; nella fattispecie, per quanto attiene al rischio corruttivo, si è proceduto a:

- a. Identificare il rischio attraverso la ricerca, individuazione e descrizione degli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi svolti in seno all'Azienda;
- b. Analizzare il rischio attraverso l'individuazione delle cause del verificarsi degli eventi corruttivi e all'individuazione delle migliori modalità per prevenirli;
- c. Ponderare il rischio attraverso la valutazione di ogni evento rischioso in relazione a tutti gli altri individuati al fine di decidere le priorità e l'urgenza del trattamento.

La manutenzione del lavoro eseguito viene garantita attraverso la gestione dei Dirigenti preposti alle singole Aree. Essi, infatti, hanno l'onere di ravvisare processi non monitorati, ovvero di individuare e segnalare al RPCT rischi non previsti nel PTPCT.

E' proprio a tal fine che sono indette le riunioni periodiche tra i Dirigenti e l'RPCT delle quali si è detto.

In aggiunta a quanto sopra, sempre in chiave manutentiva, si ritiene opportuna una riponderazione generalizzata dei rischi da intraprendere a cadenza periodica.

Visto l'impatto estremamente significativo dell'attività suddetta, il lavoro sarà svolto su base biennale. Esso sarà attivato nel 2020 e, in detto anno, avrà l'obiettivo di riponderare il 50% dei processi aziendali mappati.

11. Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio è consistita nell'individuazione e nella programmazione delle misure da adottare in ottica preventiva.

Le misure da individuare possono rivestire un carattere tanto generale, quanto specifico, in dipendenza dell'incidenza sulle aree di rischio espressamente indicate dal legislatore ovvero su quelle individuate dall'amministrazione interessata. In entrambi i casi devono essere congrue, ossia:

1. efficaci nel neutralizzare le cause di rischio;
2. sostenibili da parte dell'amministrazione sia da un punto di vista economico che organizzativo;
3. attagliate alle caratteristiche precipue dell'organizzazione.

12. Trasparenza

Con la soppressione dell'obbligo di redazione del PTTI, disposta dal D. Lgs. 97/2016, l'Azienda, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, indica nel PTPCT, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati e, quale obiettivo strategico, promuove maggiori livelli di trasparenza definendo obiettivi organizzativi ed individuali.

In conformità all'Allegato 1 della delibera dell'ANAC n. 1134 del 08/11/2017 recante *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*, sono stati individuati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

La relativa definizione di compiti e responsabilità e l'organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, è contenuta nella tabella denominata "Elenco responsabili elaborazione e pubblicazione dati – D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.", che viene allegata sub 1. Detta tabella, unitamente al presente paragrafo, integra la specifica sezione del PTPCT dedicata alla Trasparenza, in coerenza con la Delibera ANAC 1310/2016.

Essa è stata rielaborata dal RPCT nel corso del 2018 e del 2019, per garantirne l'adeguamento al nuovo assetto organizzativo, e poi è stata diffusa per la necessaria condivisione, a tutte le direzioni aziendali.

Nel merito, ABC ha individuato per ogni adempimento previsto dalla normativa, la Direzione/Area responsabile della detenzione, dell'aggiornamento e della trasmissione dei dati da pubblicare e l'Unità organizzativa responsabile della pubblicazione dei dati stessi. Come già sottolineato nei precedenti Piani, difatti, non tutte le Direzioni/Aree aziendali hanno accesso diretto al sito istituzionale, per questo, è stata indicata, nell'Allegato 1, l'azione necessaria per procedere materialmente alla pubblicazione (vale a dire pubblicazione diretta, ovvero trasmissione ad un'altra unità organizzativa aziendale che proceda materialmente a pubblicare il dato). L'intento è di scindere i diversi sub-procedimenti che culminano nella pubblicazione di dati, individuando, conseguentemente, le responsabilità connesse ai singoli adempimenti, nonché le singole fasi che portano alla pubblicazione del dato, in modo da poter individuare agevolmente eventuali disfunzioni e procedere al relativo intervento correttivo.

L'attuale stato dei sistemi informatici di ABC, come detto, non consente a tutte le unità aziendali di accedere direttamente al sito e di procedere direttamente alla pubblicazione dei dati e ciò ha prodotto, fin dalla prima attuazione della normativa in tema di trasparenza, alcune disfunzioni operative.

A partire dal 2017, pertanto, ABC si è data l'obiettivo di procedere ad una implementazione dei propri sistemi, per addivenire allo studio ed ideazione di un sito istituzionale e/o di software operativi che permettessero un fluido e diretto flusso informatico ai fini della pubblicazione dei dati,

oltre che una razionalizzazione e semplificazione di alcuni processi di estrazione di dati, raccolta e successiva pubblicazione; detto obiettivo è stato in parte raggiunto.

All'attualità, sono stati quindi creati due software: il primo consente una gestione della pubblicazione dei dati inerenti agli appalti mediante l'inserimento diretto degli stessi da parte dell'Unità Procurement e, per le parti di competenza, da parte delle unità aziendali che gestiscono il contratto in fase di esecuzione; il secondo, relativo agli incarichi, consente alle unità organizzative aziendali che per competenza li conferiscono o comunque li gestiscono, di poter procedere direttamente all'inserimento dei dati nel software, senza ricorrere ad una successiva collazione che era stata originariamente assegnata, in via provvisoria, ad un'altra differente unità.

I software appena descritti hanno anche il pregio di garantire una pubblicazione cadenzata dei dati, la cui effettività ed efficacia è comunque monitorata dall'unità che gestisce i sistemi informativi.

Nel corso del 2018 si è inoltre attivata una rimodulazione del sito aziendale.

Detta rimodulazione, la cui conclusione era prevista per il 2019, ha subito dei rallentamenti che dipendono dalla contestuale implementazione in Azienda di un sistema informativo integrato per la gestione delle utenze. Il sito internet sarà rimodulato all'esito di detta implementazione, in modo da poter recepire le integrazioni che rendano agevole l'interfaccia con il sistema informativo aziendale. La attivazione del nuovo sito consentirà di rispondere in maniera più soddisfacente alle esigenze di navigabilità e fruizione da parte degli utenti, ferme restando le implementazioni del lay-out della struttura di pubblicazione eseguite nel corso del 2017 e la creazione, sempre nel 2017, della nuova sezione "Bandi di gara e contratti" strutturata per rispondere pienamente alle indicazioni ANAC in merito alle modalità di pubblicazione dei dati sugli appalti.

In relazione agli incarichi, nel corso del 2017, sulla scorta delle indicazioni dell'ANAC, si era provveduto a coinvolgere le Direzioni/Aree aziendali ai fini di una corretta pubblicazione delle informazioni e dati richiesti dalla norma relativamente agli incarichi professionali, anche al fine di rendere omogenei gli atti e le prassi in uso nelle singole unità competenti.

Nel corso del 2019 non sono state segnalate particolari criticità in materia dai Referenti delle Direzioni/Aree interessate.

A ciò va aggiunto che, in ottemperanza agli indirizzi assegnati dall'Organo amministrativo di ABC nel 2018, l'Unità Legale ha proposto un Regolamento di gestione degli incarichi che prevede la istituzione, mediante Avviso pubblico, di una short list di professionisti dalla quale attingere per il conferimento degli incarichi.

La suddetta proposta, condivisa con il Servizio Partecipazioni del Comune di Napoli, è stata poi approvata con Delibera CS n. 8 del 26/02/2018.

La short list derivante dalla procedura pubblica di cui sopra, è stata infine approvata dal Commissario Straordinario di ABC con Delibera CS n. 40 del 30/05/2019.

13. Codice di comportamento

Con Deliberazione del CDA di ABC il 26/02/2015 è stato approvato ai sensi dell'articolo 54 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, il Codice di Comportamento di ABC Napoli a.s. che recepisce le disposizioni contenute nel D.P.R. 62/2013 nonché del Codice di comportamento dei Dipendenti del Comune di Napoli.

Il Codice di comportamento era previsto esplicitamente dal PNA come misura di prevenzione della corruzione del PTPCT 2018-2020.

La violazione degli obblighi in esso contenuti integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio che, ferme restando le ipotesi in cui non si configuri anche responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, dà luogo a responsabilità disciplinare.

Il Codice di comportamento è stato integrato con le disposizioni contenute nel PNA 2018. Si è quindi prevista espressamente la possibilità per il RPCT di acquisire direttamente documenti o svolgere audizioni di dirigenti e dipendenti per avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto di eventuali segnalazioni, chiarendo il loro obbligo di collaborare attivamente con il RPCT e precisando che la

mancata ottemperanza a tale obbligo costituisce una violazione di particolare gravità in sede di responsabilità disciplinare. Si è anche inserita una previsione in merito all'obbligo per i dirigenti e dipendenti di comunicare all'Azienda la sussistenza nei propri confronti di eventuali provvedimenti di rinvio a giudizio e di condanna in procedimenti penali (anche al fine di assumere le determinazioni del caso in tema di rotazione straordinaria del personale).

Nella versione allegata sub 4 è infine recepito un riferimento al divieto di *Pantouflage* che, unitamente alla clausola da inserire nei bandi di gara in caso di esternalizzazione, garantisce l'adempimento all'obiettivo (assegnato dall'Organo amministrativo con la Delibera CS 4/2019) di mettere a sistema i documenti che consentano una gestione organica del fenomeno.

Oltre a ciò, come si dirà più diffusamente all'art. 15, il contenuto è stato adeguato ai dettami del PNA 2019 in tema di conflitto di interessi.

La versione del Codice Comportamentale, così come integrata, sarà proposta all'approvazione dell'Organo amministrativo, unitamente al presente PTPCT.

Il Codice comportamentale, nella sua versione corrente, è pubblicato sul sito istituzionale di ABC.

Assume particolare rilievo l'ambito di applicazione del Codice. Esso, infatti, si applica ad ABC (amministratori, dirigenti, dipendenti a tempo determinato e indeterminato) e ai portatori di interesse con i quali ABC intrattiene rapporti (collaboratori, fornitori, consulenti), ciò al fine di diffondere standard di eticità a tutti coloro che operano con, e per conto di ABC.

Vanno infine riportati gli esiti del monitoraggio sulla attuazione del Codice di Comportamento, assicurato dal RPCT in coerenza con quanto disposto nel PNA 2018, dal quale è emersa l'esistenza di 11 segnalazioni di violazioni allo stesso, che hanno dato luogo alla comminazione di 11 provvedimenti disciplinari.

14. Rotazione del personale

La L. 190/2012 introduce, tra le altre misure di prevenzione del rischio, anche la rotazione del personale dirigenziale, ed, in particolare, del personale responsabile delle aree maggiormente esposte a rischio di corruzione. La rotazione del personale è, inoltre, prevista nell'ambito delle misure gestionali proprie del Dirigente. Infatti, l'art. 16, comma 1, lett. l) quater, del D. Lgs. n. 165 del 2001, prevede che i dirigenti dispongano, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'alternanza nelle posizioni con maggiori responsabilità decisionali riduce la probabilità che si verifichino situazioni di privilegio, accordi di collusione o, più semplicemente, relazioni particolari tra personale dell'amministrazione e utenti o categorie di questi ultimi che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa. La *ratio* della misura è, dunque, quella di prevenire il generarsi di relazioni particolari tra amministrazioni e suoi interlocutori e, quindi, fenomeni collusivi tra i soggetti considerati,

Il PNA 2016 sottolinea come la rotazione rappresenti anche un criterio organizzativo che possa contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Il PNA 2019, all'allegato 2, riprende la disciplina della rotazione e la sistematizza in un documento di sintesi che ripercorre l'evoluzione della misura preventiva in esame.

L'applicazione di questa misura, a regime, richiede la definizione delle modalità in cui la rotazione deve avvenire, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, l'individuazione delle competenze necessarie per ricoprire talune posizioni nell'amministrazione, la definizione dei tempi di rotazione, ecc.

Nel corso del 2018 e del 2019 ABC ha proceduto ad una profonda riorganizzazione interna, procedendo ad una significativa rotazione del personale che ha interessato 8 posizioni dirigenziali, 36 posizioni organizzative non dirigenziali e diversi altri dipendenti.

Sono stati ruotati tutti i dirigenti delle aree a rischio e la maggioranza dei funzionari ad esse preposti, garantendosi al contempo il buon funzionamento amministrativo con previsioni di affiancamento tra responsabili entranti ed uscenti.

Per lo stesso motivo, in alcuni casi le procedure più delicate in corso al momento della riorganizzazione sono state mantenute in capo al precedente responsabile fino alla loro definizione. Attualmente, l'Azienda, previa informativa alle OO.SS., si è dotata di un Regolamento che disciplina la rotazione e che viene approvato contestualmente al presente PTPCT.

Detto Regolamento aderisce al dettato normativo garantendone l'applicazione ed interviene sia in tema di rotazione ordinaria che straordinaria.

In particolare, sono riportati i principi ed i vincoli ai quali si ispira il fenomeno della rotazione, nell'ottica del buon funzionamento dell'Azienda e nella prospettiva di garantire al personale interessato un arricchimento professionale.

Il Regolamento prevede, inoltre, che la misura sia adeguatamente programmata, anche in funzione della formazione da erogare ai soggetti che ne necessiteranno, e che sia attuata con gradualità e con raziocinio.

Sotto questo profilo, si prevede una percentuale massima di personale da ruotare ed un principio di base che porta a non operare una contemporanea rotazione nella medesima Area del Responsabile e dei suoi immediati riporti.

15. Astensione in caso di conflitto di interesse

In ossequio a quanto previsto dall'art. 1, comma 41, L. 190/2012, che ha introdotto l'art. 6 bis nella L. 241/90, tra le misure obbligatorie si rinviene anche l'astensione, in particolare per i responsabili dei procedimenti amministrativi e per i titolari degli uffici competenti, nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale, in qualsiasi situazione di conflitto di interessi. In aggiunta, è previsto l'obbligo per ogni dipendente che ravvisi situazione di conflitto, anche solo potenziale, nell'esercizio delle proprie funzioni, di segnalare al proprio Dirigente e/o al RPCT tale situazione.

In tutti quei casi in cui un dipendente è coinvolto in una situazione di conflitto di interessi è il Dirigente a valutare la situazione e a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte del dipendente possano ledere (o meno) l'agire amministrativo. Nel caso in cui ad essere coinvolto in una situazione di conflitto sia lo stesso Dirigente, fermo restando l'obbligo da parte del soggetto di segnalazione all'Organo Amministrativo, la valutazione sarà fatta d'intesa con l'RPCT.

La misura in oggetto deve tener conto anche di quanto previsto dal Comune di Napoli, mediante la nota Segretariale PG/2014/992205 del 18.11.2014, relativa a "Conflitto di interessi e obbligo di astensione", consultabile sul suo sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali", "Atti Generali". Essa, si ricorda, rappresenta un utile strumento in grado di orientare dirigenti e dipendenti nell'interpretazione della normativa e nell'applicazione degli specifici obblighi di astensione previsti nel Codice di Comportamento del Comune di Napoli e conseguentemente dei suoi enti strumentali, nonché delle società da questo controllate e degli enti rientranti nel suo perimetro.

Tale nota evidenzia la necessità dell'inserimento, nelle determinazioni dirigenziali, di una "dichiarazione di assenza di conflitto di interessi", anche potenziale, rese ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e degli artt. 7 e 9 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Nel corso del 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2.6 del Codice di Comportamento di ABC ed in coerenza con quanto programmato nel PTPCT 2018-2020, l'Azienda, su impulso del RPCT, ha invitato tutti i propri dirigenti e dipendenti a rilasciare una dichiarazione inerente ai rapporti di collaborazione retribuiti eventualmente intrattenuti, direttamente o indirettamente, con soggetti privati, anche con riferimento a parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente del dipendente.

Questa dichiarazione, unitamente a quelle che scaturiranno a seguito dell'obbligo di fornire dettagli su eventuali procedimenti giudiziari in corso e su eventuali sentenze intervenute negli stessi

(inserito nel Codice di comportamento allegato alla presente), contribuiranno a fornire un quadro della situazione personale di ogni soggetto che potrà influire – tra l'altro - sulle dinamiche di rotazione straordinaria del personale.

A completamento del quadro, va ricordato che – come ribadito da ANAC nella Delibera n. 833 del 3/08/2016 - le dichiarazioni in merito alla incompatibilità ed inconferibilità dell'incarico, rilasciate dai dirigenti ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 39/2013, sono rese specificamente *“con l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi o, comunque, ogni situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità”*.

Ad ogni modo, nel corso del 2019 il Codice di Comportamento, nella versione che sarà approvata unitamente al presente PTPCT e che si allega sub 4, è stato adeguato nella parte relativa al conflitto di interessi (art. 2.6), recependo le indicazioni sul tema fornite da ANAC nel PNA 2019 ed adattandole alla concreta realtà aziendale.

Anche questo intervento risponde ad uno degli obiettivi assegnati al RPCT dall'Organo amministrativo con la sua Delibera CS n. 4/2019.

16. Conferimento e autorizzazione di incarichi

Analogamente a quanto previsto per le situazioni di conflitto di interesse, questa ulteriore misura obbligatoria mira a regolamentare il conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, dipendenti ancorché Dirigenti.

Il cumulo in capo ad un medesimo Dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Azienda può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La misura si rende, dunque, necessaria per evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale indirizzi l'attività amministrativa verso fini che possono ledere l'interesse pubblico, compromettendone il buon andamento. Lo svolgimento di più incarichi, inoltre, anche extra – istituzionali, può comportare situazioni di potenziale conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa.

La misura in oggetto si sostanzia nella integrazione, in sede di revisione, del Codice di comportamento di ABC, relativamente alla disciplina di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (anche se effettuati a titolo gratuito), tenendo espressamente conto della natura giuridica di ABC e del CCNL applicato ai dipendenti ed ai Dirigenti di ABC.

Con riferimento all'autorizzazione all'assunzione/esercizio di incarichi si evidenzia l'emissione, a cura della Direzione del Personale, di una istruzione operativa finalizzata a disciplinare quanto disposto dall'art. 24 dello statuto aziendale che recita *“La qualità di dipendente dell'azienda è incompatibile con l'esercizio di qualsiasi professione, impiego, commercio od industria, nonché con ogni incarico professionale retribuito, la cui accettazione non sia stata espressamente autorizzata per iscritto dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti stabiliti dalle leggi e dai rispettivi CCNL”*.

Il punto è anche dettagliato all'art. 4.3 del Codice di Comportamento, ove si individuano le casistiche nelle quali il dipendente non può assumere incarichi esterni.

Nel PTPCT 2019-2021 era stata prevista l'opportunità di una disciplina che chiarisca preventivamente i criteri in presenza dei quali l'Azienda ritenga sussistente una incompatibilità tra l'attività extra-istituzionale svolta e quella aziendale, in modo da evitare che vengano assunte decisioni troppo discrezionali su questa delicata tematica.

Detta disciplina non è stata formalizzata nel corso dell'anno ed è quindi riprogrammata per l'anno 2020.

17. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il D. Lgs. n. 39 del 2013 (Capi II, III e IV), ha identificato sia ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali (in caso di particolari attività/incarichi precedenti e nel caso in cui i soggetti

chiamati ad assumere l'incarico siano stati condannati penalmente per delitti contro la pubblica amministrazione) sia ipotesi di incompatibilità (relative al contemporaneo svolgimento di più attività/incarichi). Se l'inconferibilità non può essere sanata, la situazione di incompatibilità può essere rimossa con la rinuncia da parte del soggetto interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, a svolgere uno degli incarichi dichiarati tra loro incompatibili. L'accertamento dell'esistenza delle ipotesi di inconferibilità/incompatibilità dopo l'affidamento dell'incarico non lascia in nessun modo la possibilità di risolvere diversamente la situazione se non facendo ricorso alla rimozione dall'incarico stesso per il soggetto interessato (salvo che il soggetto interessato, come detto, non rinunci all'incarico che determina la sua incompatibilità).

La *ratio* della misura, così come definita dal legislatore e negli allegati del Piano Nazionale Anticorruzione, è quella di evitare i rischi legati alla definizione di accordi collusivi finalizzati al conseguimento di vantaggi da essi derivanti, così come evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali anche se non definitive, nonché di evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi che si determinano proprio per la presenza di situazioni di incompatibilità/inconferibilità. Tenuto conto di tale *ratio*, la misura si applica a quasi tutti i processi giacché ritenuta efficace rispetto alla riduzione della rischiosità degli stessi.

La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità è demandata dal D. Lgs. 39/2013 al RPCT ed all'ANAC. L'ANAC con delibera n. 833 del 03/08/2016 ha emesso apposite Linee Guida *“in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*, a cui si rinvia.

18. Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Al fine di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro ed evitare che esso possa sfruttare la posizione acquisita all'interno di ABC per ottenere condizioni di lavoro maggiormente vantaggiose con soggetti con cui è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua regolare attività amministrativa (c.d. *pantouflage*), la L. 190/2012 ha apportato delle modifiche all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

Sono interessati da questa disposizione solo quei dipendenti che per il ruolo e la posizione ricoperti in ABC hanno avuto il potere di incidere sulle decisioni oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo a specifici procedimenti o procedure. La norma prevede, quindi, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. 165/2001 ed in coerenza con quanto previsto nel PTPCT 2018-2020, nel corso del 2018 l'Area Gestione Risorse Umane e Sicurezza ha impartito direttive finalizzate all'adeguamento dei bandi di gara e degli atti prodromici agli affidamenti, predisponendo, con l'unità di supporto al RPCT, una apposita clausola da inserire negli stessi. Inoltre, in occasione della messa in quiescenza di personale avente poteri autoritativi o negoziali per conto di ABC, è stata redatta ed utilizzata una nota standard che informa il dipendente interessato del divieto di svolgere attività professionale o lavorativa presso i soggetti privati destinatari dell'attività di ABC svolta mediante i suddetti poteri autorizzativi e negoziali.

All'attualità, ABC, in linea con gli obiettivi di cui alla Delibera CS n. 4 del 31/01/2019 ha inserito dette misure nei propri documenti di sistema e, in particolare:

a) ha approvato un modello di dichiarazione da richiedere alle ditte che partecipino alle selezioni attivate dall'Azienda; b) ha inserito una specifica previsione del divieto di *pantouflage* all'interno

del Codice Comportamentale, invitando i propri dipendenti a segnalare eventuali contravvenzioni allo stesso.

19. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali, in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Il D. Lgs. n. 165 del 2001 pone condizioni ostative alle Pubbliche Amministrazioni per la partecipazione dei propri dipendenti a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Il D. Lgs. 165/2001 deve essere coordinato con la previsione di cui al D. Lgs. n. 39 del 2013; essi prevedono le situazioni in cui la pubblica amministrazione è obbligata ad esaminare l'esistenza di condanne penali, per reati commessi contro la stessa pubblica amministrazione, a carico dei soggetti (interni e/o esterni) o degli organi ai quali si intende conferire potere decisionale o responsabilità di procedimenti amministrativi. In particolare, sono tre le situazioni in cui queste disposizioni si applicano:

- i)* nel momento di formazione delle commissioni,
- ii)* nel momento del conferimento di incarichi dirigenziali;
- iii)* all'atto di assegnazione di funzioni direttive a uffici, funzionari o altri collaboratori.

Nel caso in cui venisse pronunciata una sentenza di assoluzione per lo stesso reato verrebbe a mancare la situazione ostativa.

ABC, pur non essendo destinataria diretta del D. Lgs. 165/2001 (il cui ambito di applicazione, si ricorda, è ristretto alla pubblica amministrazione in senso stretto), ritiene che questa disposizione vada riportata all'interno del proprio sistema.

Seguendo quanto suggerito dal P.N.A. in materia di definizione delle direttive interne per l'applicazione della misura in oggetto, l'Area Gestione delle Risorse Umane e Sicurezza aveva il compito di proporre agli Organi di vertice l'integrazione del codice disciplinare per mezzo del quale regolamentare la realizzazione dei controlli e di tutte le attività necessarie, strumentali alla mitigazione del rischio.

Nel corso del 2020 la tematica è stata riportata all'interno del Codice Comportamentale, nel quale è stato regolato l'eventuale conflitto di interessi tra valutatore e candidato all'interno delle Commissioni. È stato anche regolato il flusso informativo che determina la conoscenza di situazioni penali che possano incidere sulla rotazione straordinaria e che limitano, quindi, di fatto il rischio relativo al tema in esame.

Per questo motivo, l'attuazione di una specifica misura dedicata esplicitamente alle Commissioni non si è rivelata prioritaria ed è stata riprogrammata per il 2020.

20. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Il Whistleblowing è un meccanismo per l'individuazione di irregolarità ed illeciti di cui ABC intende avvalersi per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione.

L'art. 1, comma 51, della L. n. 190/2012, al fine di consentire l'emersione di fattispecie di illecito, ha introdotto nell'ambito del D. Lgs. n. 165 del 2001, una misura di particolare tutela del dipendente che effettui segnalazioni di illecito (whistleblower), di cui venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli viene tutelato il suo anonimato. Secondo quanto precisato dall'ANAC, la norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare, tuttavia l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Il suo nominativo non può essere rivelato senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza, nell'ambito del procedimento disciplinare, non sia indispensabile per la tutela del diritto di difesa dell'incolpato, ovvero qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. Tale tutela si riferisce al caso di

segnalazione proveniente da dipendente individuabile e riconoscibile, restando comunque chiarito che *“l’amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.)”*.

La normativa inoltre evidenzia che *“le disposizioni a tutela dell’anonimato e di esclusione dall’accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l’anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc”*.

Il dipendente non può, al di fuori dell’ipotesi di accertata calunnia, diffamazione, essere oggetto di misure discriminatorie, quali azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, per motivi collegati alla denuncia.

ABC Napoli Azienda Speciale, aveva riprogrammato per l’anno 2019 una valutazione della possibilità di dotarsi di un sistema informatizzato di gestione delle segnalazioni che preveda, fra l’altro, la cifratura dei dati del segnalante a garanzia dell’anonimato. Detta intenzione viene riprogrammata per il 2020, dal momento che ANAC, nel PNA 2019, ha avviato uno specifico procedimento sul tema, preannunciando così la emissione di una serie di indicazioni che potranno incidere sulle decisioni da adottare.

Per quanto attiene alla concreta attuazione in Azienda delle misure che favoriscono l’emersione di fattispecie corruttive mediante segnalazione eseguita con garanzia di anonimato, il RPCT ha predisposto la *“Procedura di segnalazione di illeciti conosciuti nell’ambito del rapporto di lavoro”* e, con nota del 24/05/16, ne ha disposto adeguata pubblicità e condivisione prevedendo che la stessa fosse divulgata all’interno del sito istituzionale aziendale nonché acclusa al cedolino paga dei dipendenti ABC.

Il documento ha previsto non solo una panoramica sulla normativa di riferimento, ma anche le modalità operative con cui presentare le segnalazioni di illecito, nonché le procedure aziendali con cui esse saranno gestite.

In particolare, va precisato anche in questa sede che il RPCT presidia, esclusivamente e personalmente, la procedura relativa alla segnalazione di illeciti ai sensi dell’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing), gestendo direttamente la casella di Posta Elettronica Certificata a ciò dedicata e le segnalazioni cartacee inoltrate nelle modalità procedurali adottate dall’Azienda.

Informative pervenute con modalità diverse da quelle indicate in procedura non sono ritenute segnalazioni ai sensi dell’art. 54-bis.

In caso di segnalazione, il RPCT adotta – nell’ambito della procedura aziendale approvata – ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità, anche nel procedimento disciplinare eventualmente attivato, ai sensi dell’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001.

Nella istruttoria della segnalazione, che per essere ritenuta tale deve pervenire direttamente al RPCT mediante le modalità indicate in procedura, il RPCT – se lo riterrà strettamente necessario – si potrà avvalere della sua struttura di supporto e di altri soggetti aziendali, imponendo loro il massimo riserbo sulla fattispecie esaminata. Il nome del segnalante sarà reso noto agli altri soggetti coinvolti nella istruttoria dal RPCT solo se ciò sia strettamente necessario per il corretto espletamento dell’attività di accertamento dei fatti, fermo restando il loro vincolo di assoluto riserbo.

La violazione del riserbo integra una violazione dell’art. 54-bis e rappresenta motivo di responsabilità disciplinare per chi ne sia responsabile.

Nel merito, quindi, la procedura, approvata contestualmente all’adozione del PTPC 2017 – 2019, prevede il rispetto di tre principi fondamentali ovvero: i) la tutela dell’anonimato del dipendente che effettua la segnalazione (fattispecie diversa dalla segnalazione anonima); ii) il divieto di azioni discriminatorie (molestie o ritorsioni di altro genere) nei confronti della persona che ha denunciato l’illecito; iii) l’esclusione, salvo eccezioni opportunamente disciplinate, dell’accesso ai sensi degli

artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990 n. 241, a tutti i documenti che riguardano la segnalazione.

Con la legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto pubblico o privato, all’art. 1 è stato modificato l’art. 54 – bis del D. Lgs. 165/2001, rubricato *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*, in particolare al comma 2 si specifica che “Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile”.

Il comma 6 del summenzionato art. 54- bis del D. Lgs 165/2001 prevede che qualora venga accertata, nell’ambito dell’istruttoria condotta dall’ANAC, l’adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l’ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

21. Formazione

Nella prevenzione della corruzione la formazione è considerata di importanza fondamentale.

Nell’ambito del piano della formazione sono previsti interventi formativi specifici rivolti ai Dirigenti ed al personale che operano nelle aree dove è più elevato il rischio di corruzione.

Nel secondo semestre 2017 è stato avviato il primo piano di formazione in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione, che si è concluso a gennaio 2018, che ha previsto il coinvolgimento di tutti i dipendenti di ABC ed una formazione più specifica per dirigenti, quadri, titolari di posizioni organizzative, dipendenti operanti in un settore identificato tra quelli a maggior rischio corruttivo, e dei dipendenti funzionalmente rispondenti al RPCT.

Nel 2018 il RPCT, supportato dalla propria struttura e d’intesa con l’Area Gestione Risorse Umane e Sicurezza, ha stilato un nuovo programma mirato ad erogare una formazione specialistica alle figure maggiormente impattate dalle attività di trasparenza e prevenzione della corruzione, per il loro ruolo aziendale, ovvero per l’appartenenza ad unità aziendali particolarmente esposte a rischio. La platea dei destinatari del programma formativo è stata anche adeguata al nuovo assetto organizzativo scaturito dalle determinazioni aziendali.

L’erogazione della formazione è avvenuta nel corso dell’anno 2019 ed è stata giudicata positivamente dai fruitori.

Per l’anno 2020, allo stato attuale si è ritenuto di propendere per il seguente intervento formativo.

Visto che nel corso del 2019, in linea con gli obiettivi assegnati dall’Organo Amministrativo al RPCT con delibera CS 4 del 31/01/2019, è stato promosso un coordinamento delle azioni di monitoraggio proprie della prevenzione della corruzione con quelle degli altri sistemi di controllo aziendali, il RPCT ed alcuni dei Referenti per la prevenzione della corruzione, saranno formati per eseguire gli audit utilizzando la medesima metodologia applicata per gli audit di sistema QSA.

In tal modo, le azioni di monitoraggio risulteranno potenziate in quanto potranno essere eseguite da auditor qualificati con i medesimi metodi di pianificazione e reportistica già applicati nell’ambito del sistema di qualità.

Altri interventi formativi saranno valutati nel corso dell’anno, anche in funzione delle novità normative che emergeranno.

22. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la cittadinanza

È ferma intenzione dell’ABC diffondere la cultura dell’anticorruzione e quella della trasparenza.

A tal fine l’Azienda ha previsto in due sezioni del proprio sito istituzionale, ossia nella home page, sezione “alert”, nonché nella sezione “amministrazione trasparente/altri contenuti/corruzione”, un modello, destinato alla cittadinanza, con cui gli interessati potranno segnalare all’Azienda eventuali casi di *maladministration*.

Nel corso del 2018 sono pervenute due segnalazioni attraverso i suddetti canali di informazione. Dette segnalazioni, successivamente gestite dalle aree competenti, non erano strettamente pertinenti al concetto di *maladministration*.

MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL P.T.P.C.T.

Ciascun responsabile di processo relativo all'insieme delle misure iniziali individuate dovrà garantire il corretto adempimento delle stesse, ferma restando la responsabilità in capo al RPCT del monitoraggio complessivo sull'attuazione del Piano.

Come già ampiamente detto, nel corso del 2018 è stato rilasciato un *vademecum* che pone in capo ad un Organo di assistenza ed ai Referenti delle Direzioni, il compito di segnalare eventuali criticità con una reportistica predefinita.

Questo sistema consente di garantire un presidio costante sugli adempimenti alle misure di prevenzione della corruzione ed alla pubblicazione dei dati ai fini della trasparenza.

Nel corso del 2018 e nel corso del 2019 non sono state segnalate criticità.

L'azione di monitoraggio, nel corso del 2019, è stata implementata con riunioni specifiche con Dirigenti e Referenti, tenute dal RPCT e dalla sua struttura.

In queste riunioni i Dirigenti ed i Referenti hanno confermato al RPCT la sostanziale adeguatezza delle misure adottate e non hanno evidenziato particolari criticità di gestione.

Oltre a quanto sopra, in data 28/06/2019 è stato redatto il Programma di audit trasparenza e prevenzione della corruzione.

In questa sede, sono stati pianificati 4 *audit* su settori aziendali critici, finalizzati a verificare la concreta applicazione delle misure adottate nel Piano.

Per ragioni di carattere contingente, solo 2 *audit* sono stati svolti.

I risultati sono stati comunque oggetto di esame e di analisi ed hanno portato alla annotazione di linee di miglioramento che sono risultate utili nel ripensare alcune pratiche gestionali non perfettamente aderenti alle misure previste nel Piano.

Infine, è stata ripresa e sollecitata una attività di reportistica specifica per il settore degli appalti, che si è concretizzata in una utile relazione del responsabile dell'Area.

Questa reportistica, che non era stata attivata precedentemente, sarà aggiornata nel corso del 2020.

Al contempo, saranno effettuate valutazioni in merito alla sua cadenza – oggi trimestrale – visto che anche un presidio semestrale potrebbe essere ritenuto sufficiente.

In linea con gli indirizzi strategici dettati dall'Organo amministrativo, come detto, il RPCT ha promosso nel corso del 2019 un coordinamento tra i diversi sistemi di gestione e controllo presenti in Azienda.

In forza di ciò, dall'anno prossimo, erogata la formazione al RPCT e ad alcuni dei Referenti (già pianificata per il mese di febbraio), l'attività di *auditing* prevenzione della corruzione e trasparenza sarà integrata nella programmazione eseguita dall'Unità Qualità di Sistema e diventerà ancora più incisiva e proficua.

Essa, infatti, potrà essere espletata non solo dai Referenti o dal personale assegnato alla struttura a supporto del RPCT, ma anche da tutti gli altri auditor aziendali.

Nella programmazione degli *audit*, saranno quindi previsti *audit* specifici (in quanto dedicati soltanto alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza) ed *audit* integrati (in quanto trasversali). Tutti gli *audit* saranno espletati con l'utilizzo delle metodologie di sistema che saranno acquisite grazie all'intervento formativo.

Oltre a quanto sopra, e sempre in un'ottica di monitoraggio e impulso al miglioramento dei processi aziendali, l'RPCT – mediante la sua struttura organizzativa – ha provveduto a fornire costanti suggerimenti ed aggiornamenti normativi alle Aree che detengono i dati da pubblicare.

