

INDICE

1) INQUADRAMENTO ED OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

1.1 LE CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA' E DEI SERVIZI AFFIDATI

1.2 RAPPORTI TRA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX LEGGE 190 / 2012 E PREVENZIONE DEI REATI EX DLGS 231 / 2001

1.3 OBIETTIVI GENERALI DELLA SOCIETA'

1.4 NORME E PROVVEDIMENTI DI RIFERIMENTO

2) PROGRAMMAZIONE E CONSUNTIVAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DAL PIANO, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI

3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA; I DESTINATARI DEL PIANO

4) GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

4A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

4B) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

4C) AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI

4D) AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO

5) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO

5.0) MONITORAGGIO, IN CORSO D'ANNO, DI SOSTENIBILITA' DI TUTTE LE MISURE

5.1) VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE

5.2) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA; ACCESSO AGLI ATTI

5.2.1) OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA

5.2.3) OBIETTIVO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI

5.3) FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

5.4) OBIETTIVO IN MATERIA DI CODICE DI COMPORTAMENTO ED ETICO

5.5) INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

5.6) INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

5.7) VERIFICA CIRCA L'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIPENDENTI

5.8) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

5.9) SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI (DISTINZIONE DELLE COMPETENZE) QUALE MISURA ALTERNATIVA ALLA ROTAZIONE ORDINARIA; LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

5.10) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

5.11) VERIFICHE AFFERENTI ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

5.12) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ALLEGATI:

- TABELLA PROCESSI SENSIBILI AL RISCHIO CORRUTTIVO
- CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

NOTA

Nel testo, in *corsivo*, sono riportati stralci di norme e provvedimenti.

1) INQUADRAMENTO ED OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

1.1 LE CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ' E DEI SERVIZI AFFIDATI

Il presente Piano entra in vigore con la deliberazione di approvazione da parte dell'Amministratore Unico N. 8 del 29/03/2023, salvi gli aggiornamenti annuali come da normativa vigente; il presente Piano ha validità per il triennio 2023 – 2025.

AFC LODI SRL gestisce cinque farmacie comunali in Lodi, è controllata in via maggioritaria da ASTEM SpA (a sua volta società *in house* del Comune di Lodi), Comune che detiene anche una partecipazione diretta di minoranza (10,5%) nella stessa AFC LODI SRL, in esito al conferimento dell'istituita quinta farmacia.

Con deliberazione assembleare 28 Ottobre 2021 in corrispondenza del conferimento di cui sopra, AFC LODI SRL ha assunto la formale veste di *in house providing* ex art 16 D.Lgs 175 / 2016, artt 5 e 192 D.Lgs 50 / 2016, Linee Guida ANAC 7 / 2017 poiché, in esecuzione della deliberazione del Consiglio Comunale di Lodi 1.5.2019 n 39, è stato approvato il nuovo statuto. E' stato approvato il nuovo contratto di servizio tra Comune, ASTEM ed AFC LODI SRL, in ottica *in house*, in corrispondenza dell'adozione del nuovo statuto (Dicembre 2021).

AFC LODI inoltre detiene immobili di proprietà per uso proprio ad a fini di locazione civile; inoltre, è in corso l'assegnazione in sublocazione, a fronte di avviso pubblico, degli spazi soprastanti la quinta farmacia, per lo svolgimento dei servizi integrativi a quelli di farmacia.

Come da PNA 2019 (si veda a seguire al § 2) – parte V (*prevenzione della corruzione e trasparenza negli enti di diritto privato*) - § 1.1 (*Società a controllo pubblico e altri enti di diritto privato ad esse assimilati, ai sensi dell'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013*), le società a controllo

pubblico, come definite all'art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) ovvero «le società in cui una ... amministrazione pubblica esercita poteri di controllo ai sensi della lettera b) («la situazione descritta nell'articolo 2359 del codice civile ...») ... sono tenute ad applicare la disciplina della prevenzione della corruzione e, per quanto concerne la trasparenza, a pubblicare dati e informazioni riguardanti sia l'organizzazione sia l'attività di pubblico interesse, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 per le pubbliche amministrazioni secondo il criterio della compatibilità e ad assicurare il diritto di accesso civico generalizzato.

Ai fini del presente documento, appare opportuno richiamare di seguito il seguente stralcio del § 3.1 della determinazione n. 1134 del 8 Novembre 2017, con cui il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") ha approvato le *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* (nel prosieguo, "Linee Guida 1134 / 2017").

Il d.lgs. n. 175/2016, all'art. 2, co. 1, lett. o) definisce come «società in house»: «le società sulle quali un'amministrazione esercita il controllo analogo o più amministrazioni esercitano il controllo analogo congiunto, nelle quali la partecipazione di capitali privati avviene nelle forme di cui all'articolo 16, comma 1, e che soddisfano il requisito dell'attività prevalente di cui all'art. 16, comma 3».

Lo stesso decreto contiene la definizione di controllo analogo: «la situazione in cui l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata. Tale controllo può anche essere esercitato da una persona giuridica diversa, a sua volta controllata allo stesso modo dall'amministrazione partecipante» e di controllo analogo congiunto: «la situazione in cui l'amministrazione esercita congiuntamente con altre amministrazioni su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi. La suddetta situazione si verifica al ricorrere delle condizioni di cui all'articolo 5, comma 5, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50» (art. 2, co. 1, lett. c) e d).

A sua volta il d.lgs. 50/2016 all'art. 5, co. 5 stabilisce le condizioni perché si abbia un controllo analogo congiunto (ai fini della non applicazione del codice alle concessioni e agli appalti affidati alla società controllata).

La disposizione così recita: «Le amministrazioni aggiudicatrici o gli enti aggiudicatori esercitano su una persona giuridica un controllo congiunto quando sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni:

a) gli organi decisionali della persona giuridica controllata sono composti da rappresentanti di tutte le amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori partecipanti. Singoli rappresentanti possono rappresentare varie o tutte le amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori partecipanti;

b) tali amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori sono in grado di esercitare congiuntamente un'influenza determinante significativa di detta persona giuridica; sugli obiettivi strategici e sulle decisioni;

c) la persona giuridica controllata non persegue interessi contrari a quelli delle amministrazioni aggiudicatrici o degli enti aggiudicatori controllanti.»

Per la precisazione degli elementi idonei a configurare il controllo analogo, si rinvia alle Linee guida n. 7 dell'ANAC, di attuazione del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recanti: «Linee guida per l'iscrizione nell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house previsto dall'art. 192 del d.lgs. 50/2016», adottate con delibera n. 235 del 15 febbraio 2017 e aggiornate con delibera n. 951 del 20 settembre 2017.

Dal quadro normativo sopra ricostruito emerge una peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società in house.

Queste ultime rientrano quindi, a maggior ragione, nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012.

Ai fini delle presenti Linee guida, per amministrazione controllante deve intendersi non solo quella titolare delle partecipazioni ma anche, quando non coincidente, l'amministrazione che comunque esercita un effettivo potere di controllo e indirizzo dell'attività sociale, ad essa attribuito per espressa previsione normativa, statutaria o di altro atto comunque idoneo a conferire tali prerogative. Pertanto, nel caso di società in house, deve ritenersi "controllante" anche l'amministrazione che esercita il potere di controllo analogo sulla società partecipata, potendone determinare gli obiettivi strategici e le decisioni significative, così come previsto dalla definizione contenuta nell'art. 5 del d.lgs. 50/2016.

I §§ 3.1.1 e seguenti delle Linee Guida ANAC 1134 / 2017 (in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle società pubbliche) indicano che una società quale AFC LODI SRL è soggetta alla normativa pubblicistica in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza amministrativa e di accesso agli atti, secondo il dettaglio come da sviluppo del presente documento.

1.2 RAPPORTI TRA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX LEGGE 190 / 2012 E PREVENZIONE DEI REATI EX DLGS 231 / 2001

E' vigente presso AFC LODI SRL il modello ex DLgs 231 / 2001 (*modello 231*), che sarà oggetto di aggiornamento entro il primo semestre 2023; per chiarezza espositiva si riporta di seguito il § 3.1.1 (*misure organizzative per la prevenzione della corruzione*) delle *Linee Guida 1134 / 2017*, che prevede quanto segue.

In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano, ove adottato, il "modello 231" con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

Nella programmazione delle misure occorre ribadire che gli obiettivi organizzativi e individuali ad esse collegati assumono rilevanza strategica ai fini della prevenzione della corruzione e vanno pertanto integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione all'interno della società o dell'ente.

Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC.

Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

È opportuno che tali misure siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

In base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 9) di cui al successivo § 1.4, *Nel PTPCT ... sono delineate le modalità di interlocuzione, per la predisposizione delle misure di prevenzione, tra il RPCT e gli uffici/organi interni all'amministrazione (organo di indirizzo, i dirigenti, OIV o*

Organismi analoghi, organi di controllo interno e dipendenti) [tra questi l'OdV ex DLgs 231 / 2001], ivi inclusi i referenti ove presenti; tra OdV e RPCT sussistono le relazioni istituzionali correlate alle rispettive competenze.

1.3 OBIETTIVI GENERALI DELLA SOCIETA'

1)

Come suggerito dal PNA 2019 di cui a seguire:

- il percorso di elaborazione ed approvazione del presente piano triennale di prevenzione della corruzione (in danno della Società), di fenomeni di malagestione e della trasparenza amministrativa, nonché in materia di accesso ai dati aziendali ("PTPCT") ha visto il coinvolgimento del RPCT e dell'Amministratore Unico della Società, è stato oggetto preventivo oggetto di trasmissione agli organi di revisione e controllo;
- entro il 31.07 di ogni anno il RPCT svolgerà una valutazione circa la concreta sostenibilità delle misure previste dal presente PTPCT; l'esito della valutazione sarà trasmesso all'Amministratore Unico per le determinazioni di competenza.

2)

il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT), della trasparenza amministrativa e dell'accesso agli atti di AFC LODI SRL è la Drssa Alessandra Severati ad interim fino all'inserimento in organico della figura preposta alla gestione del sistema.

Il Responsabile presso l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti ("RASA") è l'Amministratore Unico Vincenzo Vaccari.

3) nell'ambito del presente PTPCT e delle generali misure anticorruzione di cui al § 5, notevole rilevanza è tra l'altro assegnata agli aspetti organizzativi, nonché di responsabilità diffusa all'interno della struttura, relativi alla trasparenza amministrativa (successivo § 5.2.2) correlati alla coerente e costante presenza, sul sito ufficiale di AFC LODI SRL, dell'*amministrazione trasparente* secondo l'articolazione in sezioni e sottosezioni come da Allegato alle *Linee Guida 1134 / 2017*, garantendo il sistematico reperimento / elaborazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, l'alimentazione e l'aggiornamento continuo sezione per sezione, e sottosezione per sottosezione;

4) come da § 1.1 la gestione di AFC LODI SRL, ai fini del presente PTPCT, è in tutta evidenza di *pubblico interesse*; conseguentemente, le sezioni e le sottosezioni dell'*amministrazione trasparente*, come da Allegato alle *Linee Guida 1134 / 2017*, sono totalmente alimentate, beninteso per quanto di competenza della Società, in relazione alla gestione caratteristica di quest'ultima;

5) nell'ambito del presente PTPCT viene affrontato il tema dell'accesso agli atti di AFC LODI SRL da parte di terzi, come da successivo § 5.2.3, secondo regole e modalità operative che tengono conto dei differenti possibili accessi: generalizzato ex DLgs 97 / 2016; civico ex DLgs 33 / 2013; documentale ex Legge 241 / 1990.

Il concetto di corruzione, che viene preso a riferimento nel Piano Nazionale Anticorruzione ANAC e dunque nel presente PTPCT, si caratterizza per l'ampiezza delineata dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 28.01.2013 n 1.

Esso è comprensivo delle *varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.*

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata agli artt 318, 319 e 319 ter del Codice Penale, e più in generale dall'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del C P stesso; sono di interesse anche *le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione venga completata sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.*

Dunque, la corruzione ex Legge 190 / 2012 riguarda i reati ed i comportamenti negativi commessi in danno della Società.

1.4 NORME E PROVVEDIMENTI DI RIFERIMENTO

Il presente PTPCT trae spunto, per AFC LODI SRL, dalle misure previste nelle *Linee Guida 1134 / 2017* per le società a controllo pubblico.

Il presente PTPCT si ispira inoltre ai seguenti provvedimenti:

- Legge 190 / 2012 in materia di prevenzione della corruzione; DLgs 33 / 2013 in materia di trasparenza amministrativa; DLgs 97 / 2016 in materia di accesso agli atti (il provvedimento ha apportato ampie modifiche in particolare al DLgs 33 / 2013, ed alla Legge 190 / 2012);
- Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA"), ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012, che in data 11 Settembre 2013 l'ANAC ha approvato (con la delibera CiVIT n.72/2013, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica);

gli aggiornamenti 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 al PNA (come da seguenti provvedimenti ANAC: 28 Ottobre 2015 n 12 - 3 Agosto 2016 n 831 - 22 novembre 2017 n 1208 – 21 novembre 2018 n 1074 - 13 novembre 2019 n 1064); da ultimo, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 Novembre 2022 e in attesa del parere del comitato interministeriale e Conferenza Unificata Stato regioni Autonomie locali, come pubblicato (alla data di approvazione del presente PTPCT) sul sito della stessa ANAC dal 5 Dicembre 2022;

- le *Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013*, approvate con determinazione ANAC n. 1309 del 28 Dicembre 2016;
- le *Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*, approvate con determinazione ANAC n. 1310 del 28 Dicembre 2016.
- la Legge 30 Novembre 2017 n 179 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*), c.d. whistleblowing (al riguardo si segnala il comunicato ANAC 15/01/2019 in materia di whistleblowing, con cui *si rende disponibile in open source il software per la gestione delle segnalazioni di illeciti*);
- *Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*, approvati dall'ANAC con atto del Consiglio in data 2 Febbraio 2022 (nel prosieguo, *Orientamenti ANAC 2022*).

2) PROGRAMMAZIONE E CONSUNTIVAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DAL PIANO, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI

Come da Allegato 2 alla Delibera ANAC numero 1074 del 21 Novembre 2018 (*Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*), è rilevante evidenziare innanzitutto quanto segue:

- il PTPCT è aggiornato ogni anno entro il 31 Gennaio (per il 2023-2025, il 31 Gennaio 2023), con deliberazione dell'Organo Amministrativo;

- il RPCT redige ogni anno (per il 2022, entro il 15 Gennaio 2023) una relazione sull'attività svolta (art.1, c.14 Legge 190 / 2012) secondo il format previsto di anno in anno da ANAC;

- in base alle delibere ANAC 1310 / 2016 e 236 / 2017, e visto l'art.45, co. 1, del d.lgs. 33/2013, che attribuisce all'ANAC il compito di controllare l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, deve essere annualmente (all'inizio di ciascun anno, secondo griglie e tempi di volta in volta definiti da ANAC) verificata la completezza, l'apertura del formato, il grado di aggiornamento di determinate sezioni / sottosezione della società trasparente.

Come da FAQ ANAC 22.1 in materia di trasparenza amministrativa, ... *nel caso in cui l'ente sia privo di OIV o struttura con funzione analoghe, il Responsabile della trasparenza e/o della prevenzione della corruzione è tenuto a pubblicare le griglie di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi predisposte dall'A.N.A.C., debitamente compilate, nonché una dichiarazione relativa allo stato di assolvimento degli obblighi di trasparenza, specificando che nell'ente è assente l'OIV o struttura analoga.*

L'attività in questione, per AFC LODI SRL è svolta dall'OdV ex DLgs 231 / 2001.

Si veda anche il successivo § 3.

Il PTPCT ha come destinatari: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i componenti degli Organi sociali; i dirigenti; i dipendenti ed in generale tutti coloro si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente; nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a AFC LODI SRL operano su mandato o per conto della stessa; coloro che intrattengono con AFC LODI SRL un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, consulenti); collaboratori a qualsiasi titolo; soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Medico Competente, RSPP); fornitori. Il PTPCT illustra le responsabilità e le norme comportamentali cui i Destinatari devono attenersi nella gestione delle attività a rischio connesse con le fattispecie di reato in esso richiamate. Tutti i Destinatari che, nello svolgimento della propria attività, si trovino a dover gestire attività rilevanti ai sensi dei reati trattati nel presente documento, devono: applicare le misure di prevenzione corruzione e trasparenza riportate nel seguente Piano; non porre in essere comportamenti o concorrere alla realizzazione di condotte che possano rientrare nelle fattispecie di reato elencati nel presente Piano; rispettare le indicazioni del Codice Etico per le condotte riferite alla prevenzione della corruzione; assicurare che lo svolgimento dei processi richiamati nel presente documento avvenga nell'assoluto rispetto di leggi e normative vigenti; rispettare le policy specifiche predisposte dalla Società eventualmente applicabili e riferite ai reati trattati nel presente documento; rispettare le indicazioni inerenti il flusso di comunicazione di documenti e dati al Responsabile Prevenzione Corruzione. I comportamenti posti in essere in violazione i quanto sopra riportato sono considerati illeciti disciplinari in accordo con quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Si riporta per completezza la Parte IV del PNA 2019 (Allegato 2 al PNA 2018).

Istituzione della figura del RPCT

□ *La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. ...*

Criteri di scelta del RPCT

□ *L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.*

In base al § 3.1.2 delle Linee Guida 1134 / 2017, Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze in materia di organizzazione e conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione. In questo caso, [l'organo amministrativo è tenuto] ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in circostanze eccezionali, il RPCT potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali. ...

In base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 8), emerge che Nell'atto di nomina deve essere altresì prevista una durata minima ragionevole dell'incarico. Ciò è volto a garantire sia la stabilità necessaria per mettere a frutto le competenze acquisite dal RPCT, portando a termine almeno un ciclo di programmazione triennale, sia per assicurare un criterio di rotazione/alternanza tra più dirigenti nel ruolo di RPCT.

AFC LODI SRL ha individuato il proprio RPCT tra i propri funzionari, in assenza di dirigenti. L'incarico quale RPCT della Drssa Severati ha durata pari all'orizzonte temporale coperto dal presente PTPCT.

Compiti e poteri del RPCT

□ *L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predisporre – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.*

□ *L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le “disfunzioni” (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.*

Le segnalazioni del RPCT, in assenza di OIV, saranno effettuate all'Organo Amministrativo ed all'OdV ex Dlgs 231 / 2001.

In base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 6), si segnala l'obbligo di *Selezionare un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo.*

Ancora, in base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 7), si segnala l'obbligo di *Escludere la nomina di dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva, nonché quelli assegnati a settori che sono considerati*

Più esposti al rischio della corruzione. A titolo meramente esemplificativo, possono considerarsi tali l'Ufficio contratti, l'Ufficio gestione del patrimonio, l'Ufficio contabilità e bilancio, l'Ufficio personale. Tale commistione potrebbe compromettere l'imparzialità del RPCT, generando il rischio di conflitti di interesse, nonché contrastare con le prerogative allo stesso riconosciute, in particolare di interlocuzione e controllo nei confronti di tutta la struttura, che devono essere svolte in condizioni di autonomia e indipendenza (ex lege 190/2012).

Sempre in base agli Orientamenti ANAC 2022 (pag 7), si segnala altresì l'obbligo di *Valutare di individuare come RPCT un dipendente con posizione organizzativa o comunque un soggetto con profilo non dirigenziale solo ed esclusivamente in caso di carenza di posizioni dirigenziali, o ove questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanza che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni. Dovranno comunque essere garantite idonee competenze allo svolgimento della funzione.*

□ *L'art. 1 co. 9, lett. c), l.190/2012 dispone che il PTPCT preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT», con particolare riguardo alle attività ivi individuate.*

□ *L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione. Si rinvia al riguardo, nello specifico, al prosieguo del presente PTPCT al § 5.9.*

□ *L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPCT.*

Entro il 15 Dicembre di ogni anno (salvo diverse indicazioni da parte di ANAC, che per il 2021 ha individuato il termine del 31 Gennaio 2022); la relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta è elaborata sulla base di uno schema che ANAC si riserva di definire di volta in volta.

□ *L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".*

In base alle delibere ANAC 1310 / 2016 e 236 / 2017, e visto l'art. 45, co. 1, del d.lgs. 33/2013, che attribuisce all'ANAC il compito di controllare l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, deve essere annualmente (all'inizio di ciascun

anno, secondo griglie e tempi di volta in volta definite da ANAC) verificata la completezza, l'apertura del formato, il grado di aggiornamento di determinate sezioni / sottosezione dell'amministrazione trasparente.

Come da FAQ ANAC 22.1 in materia di trasparenza amministrativa, ... *nel caso in cui l'ente sia privo di OIV o struttura con funzione analoghe, il Responsabile della trasparenza e/o della prevenzione della corruzione è tenuto a pubblicare le griglie di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi predisposte dall'A.N.A.C., debitamente compilate, nonché una dichiarazione relativa allo stato di assolvimento degli obblighi di trasparenza, specificando che nell'ente è assente l'OIV o struttura analoga.*

L'attività in questione è svolta dal dell'OdV ex DLgs 231 / 2001, che relativamente al tema specifico assume le funzioni di OIV.

□ *L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni".*

□ *L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013.*

Al riguardo delle misure in materia di accesso agli atti di AFC LODI SRL, si rinvia nello specifico al successivo § 5.3.

□ *L'art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 stabilisce che il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.*

Al riguardo AFC LODI SRL adotta il DPR 62 / 2013 quale Codice di Comportamento.

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT

□ *L'art. 1, co. 9, lett. c) l.190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPCT stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPCT e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.*

Si rinvia al riguardo, in generale, al prosieguo del presente PTPCT.

□ *L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione".*

Si rinvia al riguardo, in generale, al prosieguo del presente PTPCT.

□ *L'art. 8 del d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione".*

I rapporti con l'organo di indirizzo

□ *L'art. 1, co. 8, l.190/2012 stabilisce che "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT". Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del*

PTPCT nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso PTPCT.

Il presente PTPCT è coerente con gli obiettivi strategici dell'Organo Amministrativo.

□ *L'art. 1, co.14, l.190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.*

□ *L'art. 1, co. 7, l.190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.*

Le segnalazioni del RPCT avverranno all'Organo Amministrativo ed all'OdV ex DLgs 231 / 2001 una volta istituito.

□ *La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che "l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività".*

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

□ *L'art. 43, d.lgs 33/2013 stabilisce che al RPCT spetta il "controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".*

□ *L'art 15, d.lgs. 39/2013 analogamente, stabilisce che il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione.*

□ *La medesima norma, al comma 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT ...*

□ *L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento.*

□ *L'art. 45, co. 2, d.lgs 33/2013 stabilisce che l'ANAC controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni. ...*

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

□ *Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d. lgs. 39/2013).*

In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi

□ *Ai sensi dall'art. 15 d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misurainterdivisa prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."*

In tema di responsabilità del RPCT

Si riportano in materia gli stralci a seguire del § 1.9 dell'Allegato 3 del PNA 2022.

La normativa prevede consistenti responsabilità in capo al RPCT:

□ *... Laddove sia riscontrata la violazione dell'obbligo di predisposizione del PTPCT ... in capo al RPCT, salvo che il fatto costituisca reato, ANAC applica, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000;*

□ *nei casi in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato e il RPCT non abbia predisposto il PTPCT prima della commissione del fatto, si configura un'ipotesi di responsabilità dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione.*

Qualora il PTPCT sia stato adottato, per andare esente da responsabilità il RPCT, atteso il ruolo di garanzia e di prevenzione del rischio corruttivo che la normativa gli ha attribuito, deve fornire adeguata prova, dimostrando di avere:

individuato nel PTPCT le aree a rischio e le relative misure di contrasto;

definito, per le aree più a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

previsto obblighi di informazione, da parte di tutti i dipendenti, nei confronti dello stesso RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;

stabilito i criteri di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;

definito le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

valutato l'opportunità di prevedere obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;

verificato l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;

proposto modifiche del Piano quando sono state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando sono intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

*verificato, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
individuato il personale da inserire nei programmi di formazione;
vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.*

In capo al RPCT possono inoltre configurarsi due ulteriori ipotesi di responsabilità: dirigenziale, che si configura nel caso di «ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano»;

disciplinare «per omesso controllo».

Il legislatore, tuttavia, ammette una prova liberatoria, consentendo al RPCT di provare «di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano».

Il RPCT è tenuto, infatti, a:

segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV (o agli organismi con funzione analoghe, nel caso di specie all'OdV ex DLgs 231 / 2001) tutte le “disfunzioni” che ha riscontrato inerenti all'attuazione delle misure adottate;

indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

...

Con riguardo alle responsabilità derivante dalla violazione delle misure di trasparenza:

l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Tale responsabilità non si attiva qualora il RPCT provi che l'inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile.

E' importante, dunque, che nella parte dedicata alla trasparenza nel PTPCT, siano chiaramente individuati i soggetti responsabili cui spetta l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Come già detto, infatti, il RPCT può andare esente da responsabilità laddove possa provare di avere dato indicazioni agli stessi e dimostrare che questi non vi hanno correttamente adempiuto. In tal senso, è opportuno che il RPCT tenga traccia della sua attività e monitori lo svolgimento dei compiti di chi partecipa al processo di gestione del rischio di corruzione, in modo da poter individuare all'occorrenza qual è il soggetto responsabile della vigilanza e dell'attuazione delle misure di prevenzione connesse al PTPCT.

Alla luce di quanto sopra e anche della possibilità del RPCT di provare che eventuali inadempimenti

non siano a lui imputabili, si ribadisce l'importanza di stabilire nel PTPCT i compiti di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza posti in capo ai vari soggetti e, in particolare, ai referenti, laddove presenti.

4) GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Per la gestione dei rischi corruttivi, AFC LODI SRL approfondisce in dettaglio l'individuazione / mappatura dei processi, come da Allegato al presente PTPCT.

4A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Essa ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento [della Società], sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Si consideri, ad esempio, un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata ...; il dato è molto rilevante ai fini della gestione del rischio di corruzione, perché gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

4.A.1)

E' significativo prendere in considerazione, ai fini di cui sopra, il RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA elaborato dall'ISTAT, che offre un quadro integrato dei principali fenomeni economici, sociali e ambientali che caratterizzano il nostro Paese, attraverso l'analisi di un ampio set di indicatori suddivisi in 12 domini.

Ai fini del presente PTPCT, viene preso in considerazione il dominio SICUREZZA, <https://www.istat.it/it/files//2022/04/7.pdf>, all'interno del quale sono considerati i seguenti parametri:

1. Omicidi volontari: Numero di omicidi volontari consumati per 100.000 abitanti.

Fonte: Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza (dati consolidati di fonte SDI/SSD).

Dato Lombardia: 0,4

Dato Italia: 0,5

2. Furti in abitazione: Vittime di furti in abitazione per 1.000 famiglie.

Fonte: Istat, Elaborazione su dati delle denunce alle Forze dell'ordine (Ministero dell'Interno) e dati dell'indagine sulla Sicurezza dei cittadini (Istat).

Dato Lombardia: 8,1

Dato Italia: 7,1

3. Borseggi: Vittime di borseggi per 1.000 abitanti.

Fonte: Istat, Elaborazione su dati delle denunce alle Forze dell'ordine (Ministero dell'Interno) e dati dell'indagine sulla Sicurezza dei cittadini (Istat).

Dato Lombardia: 5,1

Dato Italia: 3,3

4. Rapine: Vittime di rapine per 1.000 abitanti.

Fonte: Istat, Elaborazione su dati delle denunce alle Forze dell'ordine (Ministero dell'Interno) e dati dell'indagine sulla Sicurezza dei cittadini (Istat).

Dato Lombardia: 1,1

Dato Italia: 0,9

5. Violenza fisica sulle donne: Percentuale di donne di 16-70 anni che hanno subito violenza fisica negli ultimi 5 anni precedenti l'intervista sul totale delle donne di 16-70 anni.

Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza delle donne.

Dato Lombardia: 6,1

Dato Italia: 7,0

6. Violenza sessuale sulle donne: Percentuale di donne di 16-70 anni che hanno subito violenza sessuale, inclusa la molestia fisica sessuale, negli ultimi 5 anni precedenti l'intervista sul totale delle donne di 16-70 anni.

Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza delle donne.

Dato Lombardia: 6,6

Dato Italia: 6,4

7. Violenza nella coppia: Percentuale di donne di 16-70 anni che hanno subito violenza fisica o sessuale dal partner o ex partner negli ultimi 5 anni precedenti l'intervista sul totale delle donne di 16-70 anni che hanno o hanno avuto un partner.

Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza delle donne.

Dato Lombardia: 4,6

Dato Italia: 4,9

8. Preoccupazione di subire una violenza sessuale:

Percentuale di persone di 14 anni e più che sono molto o abbastanza preoccupate, per se stessi o per qualcuno della propria famiglia, di subire una violenza sessuale sul totale delle persone di 14 anni e più.

Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza dei cittadini.

Dato Lombardia: 32,4

Dato Italia: 28,7

9. Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio: Percentuale di persone di 14 anni e più che si sentono molto o abbastanza sicure camminando al buio da sole nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più.

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Dato Lombardia: 59,0

Dato Italia: 62,2

10. Paura di stare per subire un reato: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno avuto paura di stare per subire un reato negli ultimi 3 mesi sul totale delle persone di 14 anni e più.

Fonte: Istat, Indagine sulla Sicurezza dei cittadini.

Dato Lombardia: 9,5

Dato Italia: 6,4

11. Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive: Percentuale di persone di 14 anni e più che vedono spesso elementi di degrado sociale e ambientale nella zona in cui vivono (vedono spesso almeno un elemento di degrado tra i seguenti: persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti) sul totale delle persone di 14 anni e più.

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Dato Lombardia: 7,3

Dato Italia: 6,3

12. Percezione del rischio di criminalità: Percentuale di famiglie che dichiarano molto o abbastanza rischio di criminalità nella zona in cui vivono sul totale delle famiglie.

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Dato Lombardia: 21,3

Dato Italia: 20,6

Come sopra evidenziato dal confronto tra gli indici (dato medio Lombardia vs dato medio Italia), questi ultimi in molti casi per la Lombardia sono superiori alla media nazionale, dal che si deriva l'estrema attenzione che deve prestarsi in Regione, e dunque da parte di AFC LODI, all'elaborazione dei PTPCT ed alla concreta attuazione delle misure ivi contenute.

4.A.2)

Data la proprietà comunale dell'Azienda, di interesse può essere la relazione *ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI - REPORT PRIMO SEMESTRE 2022* del Ministero dell'Interno (*DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA DIREZIONE CENTRALE DELLA POLIZIA CRIMINALE*)

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-07/2_report_1_semestre_2022.pdf.

La seguente tabella riporta il numero complessivo, suddiviso per regioni, degli atti intimidatori registrati negli anni 2013 – 2021 e nel I semestre 2022 confrontato con il primo semestre 2021.

REGIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	I sem. 2021	I sem. 2022
Abruzzo	4	6	4	4	3	15	14	21	21	13	18
Basilicata	6	4	10	5	5	4	1	13	7	3	3
Calabria	90	109	75	113	79	58	54	51	73	30	33
Campania	48	63	49	48	52	47	59	69	77	41	40
Emilia Romagna	20	46	30	41	21	23	53	51	34	23	14
Friuli Venezia Giulia	4	7	13	9	18	20	19	17	21	11	4
Lazio	43	37	35	29	31	25	20	40	33	19	13
Liguria	19	18	0	16	24	24	31	25	24	11	5
Lombardia	61	80	65	52	96	73	74	65	105	52	42
Marche	9	22	16	21	11	11	11	10	11	5	1
Molise	1	4	0	0	5	8	4	4	5	5	1
Piemonte	27	28	47	27	35	24	39	32	48	22	20
Puglia	89	90	83	93	88	65	66	61	66	35	26
Sardegna	86	67	77	77	66	78	50	31	25	14	18
Sicilia	99	136	65	89	64	57	84	73	64	38	27
Toscana	25	33	19	25	10	25	30	25	30	18	11
Trentino Alto Adige	3	5	0	7	3	3	1	4	20	14	3
Umbria	6	5	0	3	2	0	5	1	3	2	7
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Veneto	34	45	31	34	47	29	41	31	53	13	14
TOTALE	674	805	619	693	660	589	656	624	722	369	300

Nella sottostante tabella si tiene conto dell'incidenza del numero di intimidazioni in rapporto alla popolazione (100 mila abitanti): su un totale di 300 casi registrati nel I semestre 2022, la media nazionale è di 0,50 episodi ogni 100 mila abitanti.

REGIONE	EPISODI I SEM. 2022	EPISODI PER 100 MILA ABITANTI
CALABRIA	33	1,69
ABRUZZO	18	1,37
SARDEGNA	18	1,10
UMBRIA	7	0,79
CAMPANIA	40	0,69
PUGLIA	26	0,65
SICILIA	27	0,54
BASILICATA	3	0,53
MEDIA		0,50
PIEMONTE	20	0,46
LOMBARDIA	42	0,42
FRIULI VENEZIA GIULIA	4	0,33
MOLISE	1	0,33
LIGURIA	5	0,32
EMILIA ROMAGNA	14	0,31
TOSCANA	11	0,29
VENETO	14	0,29
TRENTINO ALTO ADIGE	3	0,28
LAZIO	13	0,22
MARCHE	1	0,07
VALLE D'AOSTA	0	0,00
TOTALE	300	

Dall'analisi delle tabelle di cui sopra, la Lombardia si colloca solo di poco al di sotto della media nazionale; nondimeno il fenomeno è presente, e dunque all'elaborazione del presente PTPCT ed alla concreta attuazione delle misure contenute deve essere prestata massima attenzione.

4.A.3)

Altri dati rilevanti, ai fini del presente PPCT, possono essere desunti dalle *relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica*, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sui siti parlamentari.

I documenti di riferimento sono i seguenti:

- *Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, aggiornata all'anno 2016 (Doc. XXXVIII n. 5, Atti Parlamentari della XVII Legislatura, trasmesso alla Presidenza della Camera il 15.01.2018);*
- *Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, aggiornata al II semestre 2017 (Doc. LXXIV n. 1, Atti Parlamentari della XVIII Legislatura, trasmesso alla Presidenza della Camera l'08.06.2018).*

Esiste documentazione più aggiornata, la quale però non risulta analizzare la situazione a livello di provincia e di città.

Agli specifici fini del presente PTPCT, dall'esame delle due relazioni emerge quanto segue.

In Lombardia appare ... sempre più concreta ed articolata l'infiltrazione mafiosa nel settore degli appalti pubblici e per il rilascio di autorizzazioni, licenze e concessioni.

... E' ormai acclarata la permanente e articolata presenza di numerosi sodalizi [criminali] soprattutto nel territorio della città metropolitana di Milano e nei comuni delle province di Como, Monza e Brianza, Lecco, Pavia, Varese, Brescia, Bergamo, Mantova e Cremona.

... Questi sodalizi, oltre che per il narcotraffico, denotano interesse a sviluppare sul territorio attività imprenditoriali, infiltrandosi nel tessuto economico regionale mediante il riciclaggio e il reimpiego di capitali illeciti, i reati tributari, le truffe, il traffico dei rifiuti e l'aggiudicazione illegale degli appalti. A queste attività illegali, si affiancano anche quelle più tradizionali delle estorsioni e dell'usura, le rapine e la ricettazione, ... palesando, da ultimo, segnali d'interesse anche per il ciclo dei rifiuti.

La Provincia di Lodi è situata nel cuore della Pianura Padana ed è attraversata sia da infrastrutture autostradali che ferroviarie che la collegano bene alle altre province, risultando quindi idonea ad una gestione più defilata delle attività criminali.

Il suo territorio, connotato, per lo più, da comuni di piccole dimensioni, nonostante la crisi economica¹²⁸, che va tuttavia mostrando segnali positivi, si caratterizza ancora per condizioni di benessere socio-economico, per una delittuosità contenuta (rispetto alle province lombarde limitrofe) e per nessuna particolare situazione di marginalità o degrado urbano.

Lo spirito collaborativo della popolazione non agevola il radicamento stabile del crimine organizzato di matrice mafiosa del quale, tuttavia, si colgono presenze non particolarmente strutturate. Sul territorio, pertanto, vengono adottate iniziative volte alla prevenzione di eventuali tentativi di infiltrazione in appalti per lavori, servizi e forniture.

... La provincia lodigiana, infine, non appare estranea al traffico e alla gestione illegale dei rifiuti, attività che la vedono coinvolta unitamente ad altre province adiacenti, come quella di Milano, oltre che a contesti extraregionali. Episodicamente nell'area si registra, altresì, il verificarsi di casi di incendio presso ditte specializzate nel trattamento degli stessi.

Da detta sintesi, operando la Società in un contesto territoriale tra quelli a rischio, si deriva l'assoluta necessità di prestare massima attenzione alla coerente ed efficace attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi ed in materia di trasparenza amministrativa, ossia nell'impostazione del presente PTPCT, per AFC LODI SRL.

In particolare, l'osservazione di quanto sopra esposto conduce alla necessità di vigilare su tutte le aree di cui a seguire sub 4C), con particolare riferimento a quella degli appalti / acquisti pubblici e delle selezioni pubbliche di personale.

4B) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Come consigliato dall'ANAC, ai fini dell'analisi del contesto interno si prendono in considerazione i seguenti dati:

organi di indirizzo, come anche da statuto sociale

struttura organizzativa,

ruoli e responsabilità;

politiche, obiettivi, e strategie;

risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;

qualità e quantità del personale;

cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;

sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);

relazioni interne ed esterne.

I poteri degli organi sociali sono quelli previsti dallo statuto pubblicato in Amministrazione Trasparente; lo statuto vigente ed il contratto di servizio garantiscono il controllo su AFC LODI SRL da parte dell'ente concedente (Comune di Lodi); resta fermo l'esercizio della direzione e del coordinamento da parte di ASTEM SpA (socio di maggioranza di AFC LODI SRL, a sua volta controllata in termini assoluti da parte del Comune).

L'organigramma di AFC LODI SRL è parimenti pubblicato.

Le competenze delle singole unità organizzative e la descrizione delle mansioni dei singoli ruoli sono oggetto di formale approvazione.

Il Comune di Lodi, in quanto socio diretto ed indiretto di maggioranza attraverso ASTEM SpA, fornisce gli indirizzi ex art 42 c 2 DLgs 267 / 2000; ASTEM SpA esercita le prerogative quale socio di maggioranza assoluta.

AFC LODI SRL opera nel rispetto di procedure organizzative diramate dalla Direzione aziendale. L'informatica (hardware e software d'ufficio) è capillare, ed ogni dipendente ha comunque disponibilità di un terminale in relazione alla mansione svolta.

AFC LODI SRL dispone di software gestionali dedicati alla gestione caratteristica di farmacia ed alle attività di staff.

L'organico di AFC LODI SRL è pari a 31 unità.

Anche data la gestione caratteristica è elevata l'incidenza del personale laureato (circa i 2 / 3 del totale).

In tema di cultura organizzativa e dell'etica, non si segnalano situazioni o eventi degni di nota.

Come da PNA 2018 elaborato da ANAC, § 7: *Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.*

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

AFC LODI SRL risulta allineata agli standard di tutela dei dati personali ex Regolamento UE 2016 / 679.

Nel caso in cui vi sia la necessità di procedere alla pubblicazione di informazioni personali nella sezione *Società trasparente* oppure alla evasione di richieste di dati e/o documenti ricevute da terzi in materia di accesso agli atti della Società, il RPCT si confronta, di volta in volta, operativamente con il DPO e con il RDP ai fini di stabilire il corretto comportamento da tenere.

4C) AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI

Tenendo nel prosieguo costantemente conto di tutto quanto sopra sub A) e B), per la ... *mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi*, il presente PTPCT focalizza questo tipo di analisi in primo luogo [come da definizione del PNA e dei relativi

Aggiornamenti] sulle cd. “aree di rischio obbligatorie” [da I a IV a seguire], sulle cd. “aree generali”, anch’esse riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi [da V a X], nonché dalle aree precisate dalle Linee Guida 1134 / 2017 [XI e XII]:

(I) processi finalizzati all’acquisizione e alla progressione del personale;

(II) processi finalizzati all’affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all’affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal [DLgs 50 / 2016];

(III) processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

(IV) processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (tra cui: sovvenzioni, contributi, finanziamenti dalla Società a terzi).

gestione delle (V) entrate, delle (VI) spese e del (VII) patrimonio;

(VIII) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

(IX) incarichi e nomine;

(X) affari legali e contenzioso;

(XI) area delle relazioni esterne;

(XII) aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati.

4D) AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO

Con il presente PTPCT 2023 – 2025 si approfondisce il dettaglio dei processi e la valutazione dei rischi (come da specifico allegato) nell’ambito delle aree da (I) a (XII) sopra individuate.

In particolare gli indici di probabilità ed impatto, i quali moltiplicati tra di loro generano l’indice di rischio, accolgono rispettivamente, in ottica sintetica, la valutazione di quanto segue con riferimento all’evento corruttivo:

- la discrezionalità dell’operatore / decisore; la complessità e la frazionabilità del processo; i controlli attivati;
- l’impatto economico, organizzativo, reputazionale.

Si consideri altresì che le stesse considerazioni valgono per la valutazione sintetica di rischio, a livello di singolo reato – presupposto, con riferimento al modello ex DLgs 231 / 2001, correlato al presente PPCT.

La mappatura dei processi e la valutazione dei rischi potrà essere oggetto di revisione ed approfondimento in corrispondenza dell’aggiornamento del modello ex DLgs 231 / 2001.

5) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO

5.0) MONITORAGGIO, IN CORSO D'ANNO, DI SOSTENIBILITA' DI TUTTE LE MISURE

In base agli aggiornamenti al PNA si evidenzia che *Le aziende ... [debbono individuare] le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico.*

Il RPCT, entro la fine di Luglio di ogni anno, redige un report circa lo stato di avanzamento delle attività anticorruzione previste dal Piano, valutando la relativa sostenibilità di ciascuna, e trasmette il report al Amministratore Unico per le valutazioni di competenza, ed anche ai fini del controllo dell'attività svolta.

5.1) VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE

AFC LODI SRL individua aree, processi, rischi come da allegato al presente piano.

Il RPCT svolgerà in corso d'anno verifiche specifiche a campione (procedurali e nel merito dei fatti gestionali) a partire da aree, processi, rischi di comportamenti illeciti, come da tabella allegata al presente piano, che si caratterizzano per il più elevato indice di rischio; di ogni verifica verrà redatto apposito verbale.

5.2) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA; ACCESSO AGLI ATTI

5.2.1) OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA

La gestione caratteristica di competenza di AFC LODI SRL è per intero strettamente correlata al pubblico interesse, cosicché la stessa AFC LODI SRL completa senza eccezioni, con riferimento alla propria intera gestione, la sezione *amministrazione trasparente* (salvo beninteso per le sottosezioni che non hanno attinenza con la gestione caratteristica di AFC LODI SRL).

Pertanto la sezione *amministrazione trasparente* di AFC LODI SRL deve essere costantemente e coerentemente alimentata secondo la prevista struttura in sezioni / sottosezioni di cui all'Allegato delle Linee Guida 1134 / 2017, con i relativi contenuti, le frequenze di aggiornamento, e così si proseguirà in corso di triennio.

Come da § 3.1.3 delle *Linee Guida 1134 / 2017*:

[Devono essere] individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione sia dei dati, delle informazioni e dei documenti ...

Gli obiettivi legati alla trasparenza devono pertanto essere articolati e dettagliati non soltanto in relazione al RPCT ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla società stessa.

[Va dunque prevista] di organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione di informazioni, dati e documenti, specificando inoltre modalità, tempi e risorse per attuare gli obblighi di trasparenza e il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Alla luce di quanto sopra, obiettivi del presente PTPCT in materia di trasparenza sono i seguenti:

- Assicurare lo sviluppo e la diffusione di una cultura della legalità ed integrità in tutte le componenti dell'azienda (amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori ecc.);
- Sviluppare la strutturazione degli uffici con adeguati strumenti operativi per il corretto assolvimento degli obblighi con il minor impiego di risorse possibili;
- Potenziare il flusso informativo interno della azienda, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati (Responsabili di Unità Organizzativa) attraverso un gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, in modo tale sia garantita la produzione delle informazioni nel dettaglio e nel formato richiesto per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web della azienda stessa;
- Attuare la ricognizione e l'utilizzo delle banche dati e degli applicativi, già in uso, al fine di identificare tutte le possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- Assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- Introdurre in esercizio lo strumento di misurazione automatica degli accessi alla sezione *Amministrazione Trasparente*;
- Procedere secondo le indicazioni di ANAC in materia di attestazione dell'attività di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

Come stabilito nell'Allegato 9 al PNA 2022 (cui si rinvia), implementazione nel 2023 del fatto che, nella sezione *Amministrazione Trasparente / Bandi di gara e contratti*, i dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

Tutte le sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente sono alimentate dall'Impiegata Amministrativa con la supervisione del RPCT.

Nel corso dell'esercizio 2023, anche in relazione all'Allegato al presente PTCT (che tiene tra l'altro conto di quanto al capoverso precedente), verranno individuati i termini di dettaglio della pubblicazione degli atti per ciascuna sottosezione dell'Amministrazione Trasparente.

L'obiettivo di programma è anche quello di accompagnare l'intero organico di AFC LODI SRL nel prendere piena consapevolezza non soltanto dell'evoluzione normativa in materia di trasparenza e degli aspetti gestionali / procedurali / informatici del sistema, ma anche del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa.

Il RPCT individua di volta in volta a fini di coinvolgimento diretto, per area funzionale e per mansione svolta, i dipendenti che si occuperanno della produzione e dell'aggiornamento dei dati ai fini della pubblicazione (che avverrà a cura dello stesso RPCT), per ciascuna sottosezione nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", articolazione ed attribuzione delle competenze di massima per unità organizzativa, che di seguito si riporta.

a) Disposizioni generali

Anticorruzione e trasparenza

Predisposizione Piano: RPCT

Nomina RPCT: Amministratore Unico – Segreteria Generale

Relazione Annuale: RPCT

Atti generali

Codice Etico: segreteria generale

Statuto: segreteria generale

Leggi Regionali: segreteria generale

Atti Amministrativi regionali: segreteria generale

Riferimenti normativi: RPCT

b) Organizzazione

Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo: segreteria Generale
Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo CESSATI: segreteria Generale
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati: Responsabile amministrativo
Articolazione uffici: ufficio del personale
Organigramma: ufficio del personale
Soggetti delegati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08): ufficio del personale
Dirigenti Responsabili di Area: ufficio del personale
Telefono e posta elettronica: segreteria generale

c) Consulenti e collaboratori
segreteria generale

d) Personale

Incarichi amministrativi di vertice: Ufficio Personale
Dirigenti: Ufficio Personale
Posizioni organizzative: Ufficio Personale
Dotazione organica: Ufficio Personale
Personale a tempo determinato: Ufficio Personale
Tassi di assenza: Ufficio Personale
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti: Ufficio Personale
Contrattazione collettiva: Ufficio Personale
Contrattazione integrativa: Ufficio Personale
OIV: Ufficio Personale

e) Selezione del personale
Bandi di concorso e relativi esiti: Ufficio Personale

f) Performance

Sistema di misurazione e valutazione della Performance: amministrazione/responsabili di unità organizzativa/controllo di gestione
Piano della Performance amministrazione/responsabili di unità organizzativa/controllo di gestione
Relazione sulle performance amministrazione/responsabili di unità organizzativa/controllo di gestione
Documento dell'OiV di validazione della relazione sulle performance
Ammontare complessivo dei premi: ufficio del personale
Dati relativi ai premi: ufficio del personale

g) Enti controllati
amministrazione

h) Attività e procedimenti – non applicabile

i) Bandi di gara e contratti
Responsabili di Unità organizzative e RUP

j) Sovvenzioni, contributi
amministrazione

k) Bilanci
amministrazione

l) Beni immobili e gestione patrimonio
amministrazione

m) Controlli e rilievi
amministrazione

n) Servizi erogati
Carta dei servizi e standard di qualità – amministrazione /QSA
Class action - amministrazione
Costi contabilizzati amministrazione
Tempi medi di erogazione dei servizi – responsabili unità organizzativa

o) Pagamenti
amministrazione

p) Opere pubbliche - non applicabile

r) Informazioni ambientali – non applicabile

s) Altri contenuti – RPCT

Sul sito web della azienda, e anche all'interno della sezione *Amministrazione Trasparente*, potranno essere presenti anche note non obbligatorie ai sensi di legge, ma ritenute utili per informare il cittadino.

Il RPCT riferisce all'Amministratore Unico eventuali inadempimenti e ritardi.

A tal fine il RPCT evidenzia e informa i Responsabili di Unità Organizzativa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate e gli stessi dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Eventuali ritardi negli aggiornamenti e nelle pubblicazioni previste, che potrebbero comportare sanzioni, potranno costituire oggetto di provvedimento disciplinare da parte della Società ai Responsabili di Unità Organizzativa.

5.2.2) OBIETTIVO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI

Come da determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016:

Per "accesso generalizzato" si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 2, del decreto trasparenza.

Per "accesso civico (semplice)" si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza, ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione.

Per "accesso documentale" si intende l'accesso disciplinato dal capo V della legge 241/1990.

Si rinvia, tra altri documenti, alla sentenza TAR Campania sezione VI 13 Dicembre 2017 n 5901 (nonché § 3.1.4 delle Linee Guida 1134 / 2017), ai fini di maggiori dettagli circa le tre tipologie di accesso, le quali sinteticamente si riferiscono:

- per l'accesso generalizzato, alla richiesta di informazioni da parte di chiunque, senza necessità di motivazione, ragionevolmente con il solo limite (per l'eventuale accoglimento parziale o diniego nel caso di AFC LODI SRL) della tutela della privacy o della segretezza commerciale / industriale;

- per l'accesso civico, alla richiesta di pubblicazione in Amministrazione Trasparente di documenti che già avrebbero dovuto essere pubblicati;
- per l'accesso documentale, alla richiesta di atti normalmente in un contesto di precontenzioso o contenzioso.

Per quanto concerne AFC LODI SRL, anche tenendo conto di quanto sopra esposto, ma altresì della limitata dimensione della struttura amministrativa della stessa AFC LODI SRL:

- al RPCT verranno sottoposte, quando non direttamente ricevute, le richieste di accesso agli atti;
- il RPCT provvederà a classificare le richieste ricevute nella corretta fattispecie tra quelle di cui sopra (generalizzato, civico, documentale);
- il RPCT darà corso (o meno, alla luce di quanto sopra) alle richieste nei tempi di legge avvalendosi, sia per la valutazione degli eventuali casi di diniego sia ai fini di dar corso alle richieste ricevute, dei competenti uffici di AFC LODI SRL nonché, laddove necessario in base alla portata ed alla complessità delle richieste, di consulenti esterni;
- il RPCT provvederà ad istituire ed aggiornare il registro degli accessi, con le istanze di accesso ed i relativi esiti, registro impostato secondo le indicazioni di cui alle Linee Guida FOIA ANAC in particolare, il registro sarà strutturato in forma tabellare, per anno, e conterrà almeno le seguenti informazioni: *data di arrivo ed oggetto dell'istanza - presenza di eventuali controinteressati - esito dell'istanza e data del provvedimento di AFC LODI SRL (positiva o di eventuale diniego) - sintesi della motivazione dell'accoglimento parziale o del diniego.*
- È disponibile (sezione *accesso civico*) un modulo di richiesta di accesso alle informazioni che possa auspicabilmente orientare il soggetto (cittadino, impresa, terzo) nel formulare la richiesta.

5.3) FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel corso di ciascun anno di riferimento del presente PTPCT, si prevede un incontro illustrativo rivolto a tutti i dipendenti, ai fini di mantenimento e sviluppo della cultura della prevenzione della corruzione in generale.

Inoltre, per singola funzione / unità / ufficio, si prevedono interventi mirati, anche di durata temporale limitata, ma focalizzati su esemplificazioni di rischi corruttivi e di mala gestione specifici della mansione svolta da ciascuno.

5.4) OBIETTIVO IN MATERIA DI CODICE DI COMPORTAMENTO ED ETICO

Presso AFC LODI SRL vige quale Codice di Comportamento il DPR 62 / 2013; AFC LODI SRL adotterà un nuovo Codice Etico in corrispondenza della revisione, prevista entro il primo semestre 2023, del modello 231; il RPCT procede con verifiche a campione circa il rispetto dei principi in essi contenuti; si rinvia a quanto già esposto sopra sub § 3 (*Compiti e poteri del RPCT*).

5.5) INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle Linee Guida 1134 / 2017, *si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013.*

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;

- art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”. Per i dirigenti, si applica l’art.3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall’art. 11, co. 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all’esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento».

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell’incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all’atto del conferimento dell’incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un’attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni (cfr. delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

In corrispondenza dell’assunzione della carica, gli amministratori ed i dirigenti di AFC LODI SRL sottoscrivono una dichiarazione volta al fine di cui sopra; la dichiarazione è aggiornata una volta all’anno.

Il RPCT, avvalendosi dell’Ufficio Personale, monitora nel tempo la non emersione delle incompatibilità / inconferibilità in oggetto, a mezzo della sistematica raccolta delle necessarie autodichiarazioni e verificando a campione la veridicità dei contenuti di alcune di esse, avvalendosi dei competenti uffici aziendali.

5.6) INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Come da specifico paragrafo all’interno del § 3.1.1 delle Linee Guida 1134 / 2017, All’interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall’art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il comma 2;

- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali” ed in particolare i comma 2 e 3;
- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;
- art. 14, co. 1 e 2, lett. a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

Valgono le misure previste al § 5.5, in materia di inconferibilità, cui si rinvia per il dettaglio.

5.7) VERIFICA CIRCA L’ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIPENDENTI

Il presente PTPCT fa riferimento ai paragrafi di seguito richiamati per stralci dal PNA ANAC 2022 (parte generale – il pantouflage).

1.1 A chi si applica il divieto di pantouflage

Nell’individuare l’ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio. Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell’ultimo triennio.

La norma utilizza i termini “servizio” e “cessazione del pubblico impiego”, quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.

Tuttavia, in coerenza con la finalità dell’istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all’art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs.

n. 39/2013 espressamente indicati all’art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

...

Si sottolinea inoltre che il divieto di pantouflage si riferisce non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni) ma anche ai titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013 negli enti pubblici economici, atteso che il d.lgs. n. 39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti (cfr. Cons. Stato, sez. V, n. 126/2018).

Si evidenzia che AFC LODI non rientra nella categoria di Pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001. Tuttavia, la previsione dell’art. 21 del D.lgs. 39/2013 implica che il divieto di pantouflage, debba essere rispettato dai soggetti che rivestono gli incarichi di cui all’art. 1 del D.lgs. 39/2013. Il divieto, in particolare, si applica, in AFC LODI:

- agli Amministratori;
- ai Direttori generali;
- ai Dirigenti;
- ai soggetti, anche non dirigenti, cui siano affidati incarichi di funzione dirigenziale (sia interni che esterni).

1.2 Esercizio dei poteri autoritativi e negoziali

Presupposto perché vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

L'Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.

Al fine di valutare l'applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale.

Si rimette ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Rientrano nei "poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni", sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione e di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

In attesa dell'approvazione delle sopra citate Linee Guida, AFC LODI valuterà le specifiche situazioni caso per caso, nei termini sopra esposti, sia nei casi in cui il potere autoritativo o negoziale possa essere esercitato "in provenienza", ovvero da Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti e/o soggetti con funzioni dirigenziali di AFC LODI, sia nei casi in cui tale potere sia esercitato "in destinazione" per AFC LODI, che si trovi ad essere il soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

1.3 Quali sono i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione

Anche con riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, si rinvia ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

...

Sono esclusi gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del pantouflage.

Per questo si esclude la violazione del divieto di pantouflage anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.

...

L'ANAC ha, infine, evidenziato *l'insussistenza di pantouflage anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente.*

In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

- ente privato di nuova costituzione che non presenta profili di continuità con enti già esistenti;*
- ente, invece, solo formalmente nuovo.*

Nel primo caso, si ritiene non applicabile la norma sul pantouflage in quanto non sussistono elementi di connessione tra l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell'ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l'integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione.

Nel secondo caso, invece, l'istituzione di una nuova società (società ad hoc) potrebbe essere volta ad eludere il divieto di pantouflage. La società, infatti, potrebbe avere, ad esempio, una diversa denominazione ma la medesima composizione o struttura operativa. Si raccomanda, pertanto, alle amministrazioni di effettuare una verifica in concreto, anche con l'ausilio di banche dati, dell'eventuale correlazione tra detta società e altri enti già esistenti prima della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente pubblico sottoposto a verifica e nei confronti dei quali lo stesso abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali.

In attesa dell'approvazione delle sopra citate Linee Guida, AFC LODI valuterà le specifiche situazioni caso per caso, nei termini sopra esposti. Tuttavia, nel presente PTPCT, anche alla luce di quanto indicato nella versione del PNA 2019, si ritiene che AFC LODI rientri fra i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.

1.4 Cosa si intende per attività lavorativa o professionale in destinazione

L'applicazione della disciplina sul pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

Anche con riferimento a tale espressione, l'Autorità ha valutato sia da preferire un'interpretazione ampia.

L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato*
- incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.*

Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Nel presente PTPCT si intendono prese in considerazione tutte le casistiche sopra indicate da ANAC (rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, incarichi o consulenze).

3.2 Modello operativo per la verifica sul divieto di pantouflage

... il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di pantouflage.

Il RPCT può avvalersi della collaborazione degli uffici competenti dell'amministrazione/ente - ad esempio l'ufficio del personale o l'ufficio gare e contratti - per lo svolgimento dei propri compiti.

Inoltre, specifiche verifiche sul rispetto delle misure in questione potranno essere inserite negli audit a cura del RPCT.

Il RPCT potrebbe anche svolgere una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all'interno dell'amministrazione/ente per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente pubblico che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto con riguardo all'attività esercitata presso l'amministrazione/ente di appartenenza. A tal fine, il RPCT può raccogliere elementi, valutazioni e informazioni utili attraverso l'interlocuzione con gli uffici - in particolare con l'ufficio del personale - o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, dell'amministrazione.

Resta ferma la facoltà di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma.

Il RPCT, in ogni caso, è il punto di riferimento per ANAC, che nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di vigilanza, potrà richiedere al RPCT chiarimenti e informazioni funzionali a valutare i casi di segnalazione di eventuale violazione del divieto di pantouflage.

Le misure del presente PTPCT in tema di "pantouflage" sono le seguenti (anche tenendo conto di quanto al § 3.1.1 delle Linee Guida ANAC 1134 / 2017):

- mappatura in aggiornamento costante, da parte del RPCT per AFC LODI, degli amministratori, direttori generali e dirigenti riconducibili alla casistica sopra definita e pertanto soggetti alle verifiche in questione;
- conseguenti verifiche, da definirsi in sede di audit, a che il fenomeno di cui sopra non si realizzi nel concreto per i soggetti sopra individuati (anche su eventuale segnalazione di soggetti esterni ed interni), con eventuale valutazione ed attuazione delle conseguenze nei confronti dei soggetti coinvolti (ex amministratori o dipendenti delle Società da una parte, persone giuridiche con cui questi ultimi abbiano instaurato rapporti dall'altra);
- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione di personale di livello dirigenziale e non dirigenziale (ove siano conferiti incarichi di funzione dirigenziale) che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- inserimento, nei bandi di selezione del personale, della condizione ostativa all'assunzione in oggetto (secondo specifica modulistica standard);
- dovere per gli Amministratori e Direttori Generali (ove non dipendenti) di sottoscrivere, entro 15 giorni dalla nomina, una dichiarazione, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza;
- richiesta di una dichiarazione in fase di affidamento di incarichi e consulenze con cui la controparte dichiara di non incorrere nel divieto di pantouflage (secondo specifica modulistica standard);
- dovere per gli Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti, soggetti con funzione dirigenziale di AFC LODI di sottoscrizione, entro 15 giorni dalla cessazione dell'incarico / rapporto di lavoro, di una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage nei tre anni successivi alla cessazione.

5.8) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Tenuto conto dell'intervenuta approvazione della Legge 179/2017, della determinazione ANAC n. 6 del 28 Aprile 2015 (*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, c.d. whistleblower*), nonché dello specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle nuove Linee Guida, *In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come già rappresentato nelle Linee guida in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le amministrazioni*

controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee a incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.

A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Ai sensi, anche per analogia, dell'art 6 c 2-bis lettera a) DLgs 231/2001, le persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, le persone che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Azienda, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono essersi verificate.

Dunque, il RPCT deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi.

Le comunicazioni al RPCT potranno avvenire anche in forma anonima utilizzando (ex art 6 c 2bis lettera b DLgs 231/2001) i canali alternativi di segnalazione individuati nel prosieguo, di cui uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti illeciti rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società ed il RPCT adottano misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni utili per identificare comportamenti illeciti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di AFC LODI SRL o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ex art 6 c 2bis lettera c) DLgs 231/2001, AFC LODI SRL adotta misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge; inoltre, ex lettera e) il sistema disciplinare aziendale, nel rispetto della legge e delle previsioni del CCNL applicato, prevede sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Ex art 6 c 2bis lettera d) DLgs 231/2001, opera il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; AFC LODI SRL si riserva il diritto, che spetta beninteso anche a chi sia stato ingiustamente penalizzato da segnalazioni non veritiere rilasciate in malafede, di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica:

- anticorruzione190@afclodi.it

Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse anche per iscritto all'indirizzo della sede aziendale, all'attenzione del RPCT.

5.9) SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI (DISTINZIONE DELLE COMPETENZE) QUALE MISURA ALTERNATIVA ALLA ROTAZIONE ORDINARIA; LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle Linee Guida 1134 / 2017, *Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la legge n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico.*

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

AFC LODI SRL si impegna, con specifico riferimento alle aree / processi / rischi di cui alla tabella in allegato al presente PTPCT a operare nel rispetto di procedure che individuino distintamente le seguenti fasi: a) istruttoria; b) decisione; c) attuazione; d) verifica.

Si dovrà operare, in linea di principio, a collocare le diverse fasi da a) a d) sopra individuate in capo ad organi / soggetti diversi (anche in relazione alla rilevanza della singola decisione), ed in questo senso sono informate le procedure aziendali.

Il RPCT verifica il rispetto del principio di cui sopra nell'ambito della propria attività, ed in particolare, nell'ambito delle verifiche di cui al precedente § 5.1

Come da PNA 2019, per quanto concerne la *rotazione straordinaria*, AFC LODI SRL, avuta formale notizia di procedimenti penali di natura corruttiva, procederà alla rotazione citata straordinaria assegnando il dipendente coinvolto ad altro ufficio o servizio.

Per tutte le figure operative (farmacisti, magazzinieri) ed apicali è prevista la rotazione ordinaria in relazione alle peculiarità operative. La frequenza di tale operazione è definita nell'ambito dell'organizzazione aziendale e prevede differenti periodi di rotazione in relazione alla mansione.

5.10) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Con la recente sentenza n 6389 del 20 Luglio 2022, il Consiglio di Stato si è occupato del conflitto d'interessi di cui all'art 42 del DLgs 50 / 2016, in realtà dettando una linea che ben si può e si deve applicare anche ai conflitti diversi da quelli afferenti a gare di appalto, cui la sentenza nello specifico si riferisce.

Nel caso di specie il RUP, il quale aveva predisposto gli atti di una gara d'appalto incluso il capitolato prestazionale e partecipato alle sedute della Commissione anche riservate in qualità di segretario verbalizzante, aveva prestato attività di consulenza per la società aggiudicataria ed aveva avuto dei rapporti di frequentazione familiare con alcuni soci della stessa.

Secondo la società aggiudicataria le frequentazioni del RUP con i membri della società e quelle professionali si sarebbero riferite al passato e non al presente, e del resto il RUP non avrebbe

elaborato un'apposita disciplina per la gara in questione ma si sarebbe limitato ad impostare gli atti di gara utilizzando il bando-tipo fornito dall'ANAC.

Il Consiglio di Stato ha rigettato l'appello, ritenendo che il conflitto di interessi non debba essere necessariamente attuale ma che possa essere anche solo potenziale, nonché non necessariamente ed esclusivamente quello tipizzato dalle norme di legge.

Si ha conflitto di interessi, quindi, non soltanto nelle ipotesi di conflitto attuale e concreto, ma anche in quelle che potrebbero derivare da una condizione / situazione non tipizzata ma ugualmente idonee a generare rischi di indebite interferenze.

In particolare le situazioni di potenziale conflitto sono identificate in quelle che, per loro natura, pur non costituendo al presente una delle situazioni tipizzate dalle norme, siano destinate a o possano evolvere in un conflitto tipizzato.

Inoltre, debbono essere considerate anche quelle situazioni *le quali possano per sé favorire l'insorgere di un rapporto di favore o comunque di non indipendenza e imparzialità in relazione a rapporti pregressi, solo però se inquadrabili per sé nelle categorie dei conflitti tipizzati. Si pensi a una situazione di pregressa frequentazione abituale (un vecchio compagno di studi) che ben potrebbe risorgere (dove la potenzialità) o comunque ingenerare dubbi di parzialità.*

Il Consiglio di Stato, nel caso di specie, ha ritenuto che, anche se la frequentazione familiare del RUP con i membri della società non era in corso, ciò comporta comunque un conflitto di interessi potenziale, in quanto tali rapporti non si sono definitivamente interrotti e la frequentazione non è così risalente nel tempo.

Il Consiglio di Stato ha inoltre sottolineato il ruolo centrale del RUP in quanto *si tratta di soggetto che, non solo prende parte alla procedura ma è anche in grado di determinarne il risultato.*

E' in definitiva irrilevante l'assenza di vantaggi concreti, poiché prevale la finalità preventiva di impedire che la situazione di conflitto di interesse *possa essere percepita come una minaccia all'imparzialità ed all'indipendenza del funzionario nel contesto della procedura di gara.*

Secondo l'art 42 c 2 DLgs 50 / 2016, *Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.*

Le ipotesi tipiche del conflitto di interessi di cui al sopra citato art 7 DPR 62 / 2013 sono quelle per cui il dipendente deve astenersi *dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.*

E' evidente che, in relazione alla recente sentenza del Consiglio di Stato (sopra citata e di cui a seguire), a tali ipotesi devono aggiungersi quelle di potenziale conflitto che, seppur non specificamente, potrebbero compromettere l'imparzialità amministrativa o l'immagine stessa del potere pubblico, e per le quali si rende necessaria una valutazione la quale non può che avvenire caso per caso.

Quanto all'ambito soggettivo di applicazione del conflitto di interesse, a partire da quanto previsto dall'art 42 c 2 DLgs 50 / 2016, il Consiglio di Stato sezione V, con propria sentenza n 3415 / 2017, nonchè le Linee Guida ANAC n 15 del 15 Giugno 2019) prevedono che per *personale della stazione appaltante* si debba intendere *qualsiasi soggetto che, in forza di un valido titolo contrattuale o legislativo, ovvero per la sua posizione di rilievo, abbia la capacità di impegnare la stazione appaltante nei confronti di terzi* purchè, sul piano oggettivo, la situazione di conflitto di interesse venga verificata in concreto sulla base di prove specifiche (Consiglio di Stato sezione V, sentenze n 3401/2018 e n 2511/2019).

Quanto all'interesse rilevante per l'insorgenza del conflitto, quest'ultimo deve essere ritenuto operante indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio, per il solo pericolo di pregiudizio che la situazione conflittuale può ingenerare; pertanto, ex art 42 DLgs 50 / 2016, l'astensione dei dipendenti e l'esclusione dell'impresa concorrente operano per il solo pericolo di pregiudizio che la situazione conflittuale può determinare (Consiglio di Stato, sezione III sentenza n 355/2019 e sezione V sentenza n 3048 / 2020); come anticipato, il principio non può che applicarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, non solo alle gare di appalto ma anche alle selezioni pubbliche di personale.

5.10.2

Gli amministratori, i dipendenti, i consulenti e tutti coloro che operano per conto di AFC LODI SRL sono obbligati a prestare massima attenzione a tutte le situazioni che possono determinare il sorgere di situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento delle attività cui sono preposti, in particolare alla luce della recente evoluzione dell'istituto come descritto al precedente § 5.10.1.

La definizione di conflitto di interesse adottata da AFC LODI SRL è ampia e non si limita alle situazioni tipizzate dalla normativa. In linea generale crea dei conflitti di interesse qualsiasi situazione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta ai suddetti soggetti nell'esercizio del potere decisionale o di contributo all'assunzione di una decisione.

Pertanto, oltre alle situazioni elencate di seguito, dovrà essere prestata particolare attenzione a tutte quelle circostanze che possono determinare, anche soltanto in via potenziale, dei conflitti di interesse, attuando la procedura descritta al successivo § 5.10.3.

Possono determinare situazioni di conflitto di interesse, i seguenti casi:

- le decisioni o le attività svolte da un soggetto che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; a titolo esemplificativo, tale situazione potrebbe ricorrere nei casi di una relazione di parentela o affinità entro il secondo grado, tra il partecipante a una procedura di affidamento o selezione del personale indetta da AFC LODI SRL e il componente della commissione di gara o di concorso;
- le decisioni o le attività svolte da un soggetto che possano coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
- le decisioni o le attività svolte da un soggetto che possano coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente;
- la stipula di contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, per conto di AFC LODI SRL, con soggetti privati con i quali i soggetti intrattengano - o abbiano intrattenuto - rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione professionale nei precedenti tre anni;

- la stipula di contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, per conto di AFC LODI SRL, con imprese con le quali i soggetti abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel triennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art 1342 C C (*Contratto concluso mediante moduli o formulari*, purchè ad essi non siano state apportate modifiche ed integrazioni);
- la partecipazione alle commissioni di selezione per il reclutamento del personale (o di selezione per il conferimento di incarichi) quando tra il valutatore e il candidato sussista non solo una comunione di interessi economici di particolare intensità, collaborazione, stabilità, sistematicità e continuità, ma anche quando si evidenzino condizioni / situazioni come quelle di cui al precedente § 5.10.1 o analoghe.

Le ipotesi di conflitto di interesse sono dunque da valutare di volta in volta in base alla specifica condizione / situazione, e risulterebbe impossibile o fuorviante tentarne una tipizzazione che operi per AFC LODI SRL rigidamente ed esclusivamente.

5.11) VERIFICHE AFFERENTI AD ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

AFC LODI SRL ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.

... lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, tra l'altro prevedendo che:

** le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l. n. 190 del 2012, prevede che "In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da azienda o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente";*

** in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;*

** il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;*

** è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.*

Si devono elaborare proposte per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 1, comma 58 bis, della l. n. 662 del 1996 (incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti).

Inoltre, ciascuna delle predette amministrazioni deve adottare l'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'elaborazione e la trasmissione delle proposte e l'adozione dell'atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi debbono essere compiuti tempestivamente e indicati nell'ambito del P.T.P.C..

Come anche *Orientamenti ANAC 2022*, il RPCT provvederà ad aggiornare la rilevazione già effettuata, attraverso azioni volte a:

- rilevare, anche a mezzo di autodichiarazioni, gli eventuali incarichi extra – istituzionali in essere in capo ai dipendenti di AFC LODI SRL, ed alla loro eventuale autorizzazione da parte dell'organo competente;
- valutare le richieste di incarico extraistituzionale provenienti dai dipendenti interessati e sottoporle e sottoporlo all'attenzione dell'organo competente, per l'eventuale autorizzazione.

Salvo che si concretizzino in casi di conflitto di interesse od atti di concorrenza sleale, sono esclusi i compensi derivanti da: - collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili; - utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali; - partecipazione a convegni e seminari; - incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate; - incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo; - incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

5.12) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ancorchè non esplicitamente richiamata nelle Linee Guida 1134 / 2017, AFC LODI SRL ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.

Ex art.35 bis d.lgs. n. 165 del 2001:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Nel corso del triennio:

- si procede all'effettuazione dei controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo in capo ai soggetti interessati;
- si procede affinché negli interpelli e negli inviti per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- si adottano gli atti necessari per adottare e adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Inoltre, i soggetti sopra indicati:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'assunzione di personale dipendente;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici di AFC LODI SRL preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, nonché alla partecipazione a gare ed appalti;
- non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il RPCT provvederà ad individuare modalità per gestire i casi di cui al presente paragrafo, anche a mezzo di autodichiarazioni ed eventuali verifiche.

5.13) MODULISTICA STANDARD

In corrispondenza di ciascuno dei paragrafi precedenti del presente capitolo 5, AFC LODI SRL persegue l'obiettivo di adottare moduli e formulari standard al fine di agevolare il rilascio delle dichiarazioni da parte dei soggetti interessati e l'attività di prevenzione e controllo da parte del RPCT.