



**AZIENDA SPECIALE PLURISERVIZI COMUNE DI BIBBONA – A.S.BI.**

VIA AURELIA NORD, 33 – 57020 BIBBONA (LI)

PIANO TRIENNALE  
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA  
2023-2025

Approvato con Deliberazione n. del

## PREMESSA

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento annuale rispetto ai precedenti già approvati, ed in particolare del piano relativo al triennio 2022-2024.

Il presente Piano triennale prende inoltre in considerazione le novità introdotte con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e dei suoi allegati.

Il presente Piano, valido per il triennio 2023-2025, si pone in continuità con i precedenti piani approvati: invero, nel corso dell'annualità 2022, l'Azienda Speciale Bibbona non ha subito particolari modifiche organizzative, non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né sono stati modificati gli obiettivi strategici dell'Ente.

Nel presente aggiornamento del Piano, l'Azienda, tuttavia, tiene conto delle modifiche normative intervenute, del risultato dell'attività di monitoraggio del Piano e della mappatura dei procedimenti già sviluppata.

Quanto alle novità normative, si precisa che, data la natura dell'Azienda Speciale Bibbona quale ente pubblico economico, la medesima provvede alla pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso lo strumento del Piano triennale di prevenzione della corruzione, non essendo tenuta all'adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) di cui all'art. 6, co. 1, d.l. n. 80/2021. Non rientra, invero, nell'ambito soggettivo di applicazione della predetta norma (come precisato dall'ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, cfr. Par. 2.2 "*Le Amministrazioni e gli enti che adottano il PTPCT o le misure integrative al "modello 231"*").

Quanto al sistema di gestione del rischio, il risultato dell'analisi così condotta, con il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali, è riversato nella matrice dei rischi allegata al presente Piano, alla quale si rimanda.

Nel corso dell'elaborazione del presente Piano, con l'interazione ed il coinvolgimento dell'organo di indirizzo e di tutto il personale, sono stati elaborati obiettivi strategici per una più efficace strategia di contrasto e prevenzione della corruzione.

Più in particolare, l'Azienda Speciale Bibbona si prefigge quali obiettivi strategici:

- Promozione di maggiori e più efficienti livelli di trasparenza;
- Integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione effettuate dal RPCT ed i sistemi di controllo interno, attraverso la pianificazione di incontri e flussi informativi tra RPCT e gli altri organi di controllo interno;
- informatizzazione dei processi aziendali.

## 1. PROCESSO DI ADOZIONE, VALIDITÀ ED AGGIORNAMENTI

Il presente piano è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_ su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), supportato dal personale amministrativo che, attraverso apposite riunioni, ha collaborato alla mappatura dei processi, alla valutazione del rischio nonché all'elaborazione di possibili misure preventive più stimate ed efficaci.

Al fine di favorire la diffusione dei principi e delle regole contenute nel presente documento e la conoscenza delle misure di prevenzione che devono essere attuate nel corso delle attività, è prevista un'attività di informazione e comunicazione sia all'interno che all'esterno dell'ente.

Sul piano interno, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà consegnata una nota informativa a tutto il personale, ai consulenti ed ai collaboratori per invitarli a prendere visione dell'aggiornamento del PTPCT.

Inoltre, il personale in servizio, quello successivamente assunto e i collaboratori incaricati a qualunque titolo, saranno informati del Piano all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

La comunicazione esterna avverrà attraverso la pubblicazione del PTPCT sul sito dell'Azienda, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", dandone notizia con un comunicato pubblicato in evidenza sulla homepage. Si dà atto che il Piano è rimasto pubblicato a partire dal .....01.2023 sino al .....01.2023 sul sito dell'Ente, con l'invito a chiunque (ed in particolare alla cittadinanza del Comune di Bibbona, e all'utenza dei servizi svolti dall'Azienda) di proporre eventualmente contributi, rilievi o modifiche, che l'Azienda si riserva di recepire, ferma restando comunque:

- La pubblicazione sul sito internet istituzionale, sezione "amministrazione trasparente", del Piano approvato entro il 31.1.2023;
- L'inserimento del Piano nella apposita piattaforma informatica messa a disposizione dell'ANAC per l'acquisizione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione;
- La perdurante possibilità di apportare contributi, rilievi e proposte di modifica da parte degli stakeholders anche in seguito alla sua approvazione e pubblicazione,

Il PTPCT ha validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno (salve diverse disposizioni provvedimentali).

L'aggiornamento annuale del PTPCT tiene conto dei seguenti fattori:

1. l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali: nel presente aggiornamento, si tiene conto sia delle previsioni del PNA 2022, che delle prossime modifiche al Codice degli Appalti, che, nel momento in cui si scrive, sono in corso di elaborazione e prossima attuazione. Atteso che l'area appalti è una delle aree a maggior rischio corruttivo, sono state previste, nel piano formativo, apposite sessioni rivolte al personale addetto al settore acquisti, salva la previsione di ulteriori misure, laddove si ritenessero necessarie;
2. eventuali cambiamenti normativi, regolamentari o organizzativi dell'azienda che possano incidere sui servizi affidati, sulle attività svolte o sull'organizzazione dell'azienda stessa (ad es., l'attribuzione di nuove competenze, la modifica di quelle già attribuite, l'eliminazione di talune competenze): a tal proposito si evidenzia che l'Azienda Speciale non ha subito modifiche o cambiamenti all'assetto organizzativo nel corso dell'anno 2022;
3. emersione di nuovi fattori di rischio non considerati in fase di predisposizione del PTPCT.

Inoltre, come previsto dall'articolo 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT proporrà al C.d.A. la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

In proposito si rinvia all'attività di monitoraggio disciplinata successivamente.

## **2. OGGETTO DEL PIANO**

Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- definisce i servizi erogati dall'Azienda e il grado di rischio di corruzione e illegalità degli stessi e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire lo stesso rischio;
- disciplina le regole per l'aggiornamento e il monitoraggio di tali procedure;
- modifica/implementa il sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

Inoltre, il presente Piano contiene direttive in merito:

- alla programmazione della formazione, rivolta sia alle aree a maggior rischio di corruzione, sia al personale di tutte le aree mappate, per gli anni 2023-2025;
- alle procedure decisionali in relazione al rischio di fenomeni corruttivi.

### **3. LA GESTIONE DEL RISCHIO**

Il PTPCT, come detto, può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Azienda.

Come già evidenziato, nel processo di individuazione e ponderazione del rischio si è seguito l'approccio metodologico basato su una valutazione qualitativa del livello di rischio, risultante dai giudizi contenuti nelle Tabelle allegate al presente Piano, ottenuti mediante coinvolgimento delle funzioni competenti dell'Azienda Speciale. Il personale, attraverso apposito evento formativo e successive sessioni di lavoro, è stato coinvolto nelle varie fasi di gestione del rischio di corruzione, a partire dalla condivisione del metodo valutativo, analisi del contesto, mappatura dei vari procedimenti dell'Azienda, individuazione dei possibili rischi e infine elaborazione delle misure di prevenzione più idonee per ciascun rischio individuato.

Le misure così individuate sono state poi trasposte e pianificate nel presente PTPCT.

In tal modo e coerentemente con indicazioni ANAC, con il coinvolgimento di tutta la struttura, la gestione del rischio è stata orientata alla massima attinenza alla realtà dell'Azienda Speciale Bibbona in tutte le sue fasi.

Seguendo l'approccio metodologico sopra indicato, il processo di gestione del rischio si è sviluppato attraverso le seguenti fasi (che vengono ripercorse nei paragrafi che seguono):

#### 1. Analisi del contesto

- i. Analisi del contesto esterno
- ii. Analisi del contesto interno

#### 2. Valutazione del rischio

- Analisi dei fattori abilitanti il rischio
- i. Identificazione del rischio
- ii. Analisi del rischio
- iii. Ponderazione del rischio

#### 3. Trattamento del rischio

- i. Identificazione delle misure
- ii. Programmazione delle misure

Di seguito vengono dettagliatamente descritti i passaggi del processo in argomento, evidenziandone il collegamento alle succitate tabelle di gestione del rischio.

### **4. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

Per quanto riguarda il contesto esterno, la sua analisi risponde alla necessità di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente e del settore nel quale l'Azienda è chiamata ad operare, con

riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, variabili che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Quanto al primo aspetto, L'Azienda Speciale Bibbona opera nel contesto della realtà Toscana.

A tale riguardo, dal "Sesto Rapporto sui Fenomeni di Criminalità Organizzata e Corruzione in Toscana"<sup>1</sup> a cura della Scuola Superiore Normale di Pisa su incarico della Regione Toscana, presentato in data 16 dicembre 2022, emerge:

- l'elevato rischio rispetto a dinamiche di trapianto organizzativo in Toscana di gruppi di criminalità organizzata di origine camorristica in fuga da mercati e territori di origine ad elevata competizione ed instabilità criminale, con infiltrazione nel tessuto economico anche privato, di operatori economici;
- un salto evolutivo nella proiezione criminale della criminalità organizzata ('ndrangheta) in Toscana, mostrato da più dinamiche concomitanti: (a) una matrice sempre più policriminale delle attività economiche promosse, prodotto di una più elevata diversificazione degli investimenti nei mercati leciti ed illeciti del territorio regionale, che viene utilizzato da questi gruppi come un mercato sia di transito – integrato in reti transnazionali di narcotraffico – sia, allo stesso tempo, di radicamento economico – con l'avvio di imprese che hanno sede legale nella regione ed operano nel suo tessuto economico non per fini di mero riciclaggio; (b) una spiccata capacità di ricerca e costruzione di co-interessenze e, talvolta, di collusioni con alcuni operatori economici locali tanto a livello individuale quanto su scala più ampia (es. di comparto); (c) capacità di alterazione dei principi di libera concorrenza ed integrità nel mercato dei contratti pubblici, attraverso un utilizzo del metodo mafioso nei confronti di altri operatori del mercato; (d) carattere multiterritoriale delle attività illecite promosse non più in limitati contesti locali ma su più province della stessa regione e fuori dai confini regionali, con una proiezione diretta anche sugli stessi territori di origine”;
- Rispetto alla proiezione nei settori dell'economia legale, l'analisi sugli eventi intercorsi nel 2021 conferma la prevalenza degli investimenti nel settore privato rispetto alla più tradizionale penetrazione nel mercato dei contratti pubblici. Nello specifico, quello immobiliare (24%) resta un settore di specifico interesse, seguito da costruzioni ed estrazione/cave (17%), rifiuti (13%) e appalti (11%).
- la conferma dello spostamento del baricentro invisibile dell'autorità di organizzazione, gestione e governo degli scambi occulti secondo un modello di "corruzione organizzata" in

---

<sup>1</sup> Reperibile sul sito della Regione Toscana, al seguente link:

[https://www.regione.toscana.it/documents/10180/23864036/Sintesi5Rapp\\_2021\\_WEB.pdf/9f344c4d-5c1b-7ce4-b1bf-26d770adb0ab](https://www.regione.toscana.it/documents/10180/23864036/Sintesi5Rapp_2021_WEB.pdf/9f344c4d-5c1b-7ce4-b1bf-26d770adb0ab)

cui dagli attori partitici e politici il centro di regolazione si orienta verso dirigenti e funzionari pubblici, e verso una gamma di attori privati: imprenditori, mediatori, faccendieri, professionisti, gruppi criminali;

Inoltre, particolare attenzione deve essere posta alle società pubbliche e partecipate, le quali, in quanto frontiera della ‘nuova’ corruzione”, possono risultare appetibili e vulnerabili a fenomeni di potenziale abuso di potere.

Da ultimo, non si possono non evidenziare i potenziali effetti criminogeni dell’accelerazione forzata delle procedure emergenziali ancora in corso (fino al 30.6.2023). Sono quindi gli acquisti straordinari quelli che risultano più vulnerabili al rischio corruzione, giacché è in questo ambito che crescono l’ammontare di risorse in gioco e il potere discrezionale del decisore pubblico, mentre trasparenza e controlli sono corrispondentemente indeboliti.

Sotto questo particolare profilo, il dato sulla vulnerabilità del settore dei contratti pubblici è confermato dalla Relazione annuale di Anac al Parlamento<sup>2</sup> del 18 giugno 2021. Tale documento ha rilevato che, a seguito delle modifiche normative intervenute a partire dal 2019 (con il decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, c.d. “Sblocca cantieri”, convertito con la Legge 14 giugno 2019, n.55 prima, e con il decreto-legge 16 luglio 2020, n.76 c.d. “Semplificazioni”, convertito con la Legge 11 settembre 2020, n. 120) sono state ampliate le soglie di utilizzo dell’affidamento diretto e delle procedure negoziate senza bando, con particolare riferimento alle procedure di affidamento dei contratti sotto soglia comunitaria.

Analizzando l’impatto di tali semplificazioni in particolare sul settore dei lavori (che è quello maggiormente interessato) su base semestrale, si osserva che il ricorso all’affidamento diretto per le gare fino a 150.000 euro, e alla procedura negoziata senza bando per le gare tra i 150.000 euro e la soglia comunitaria, si è incrementato nel corso del tempo sia in termini congiunturali – fatta eccezione per il 1° semestre 2020 che ha sofferto del calo dovuto alla pandemia - che tendenziali.

Sotto questo profilo il Rapporto citato ha posto l’attenzione sul rischio che la cd. “cultura dell’emergenza” finisca per “legittimare un’adozione generalizzata di tipologie di decisioni pubbliche ad alto rischio corruzione anche nel medio e lungo periodo, ben oltre la fase straordinaria della pandemia”, evidenziando come in questo contesto si sia affermato un approccio emergenzialista che trova nel modello ponte di Genova – caratterizzato dall’ingente ammontare di investimenti pubblici gestiti con logica derogatoria, di straordinarietà, nelle procedure di appalto - il modello di riferimento.

---

<sup>2</sup> Reperibile sul sito istituzionale dell’Autorità – [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it) – Relazione annuale al Parlamento

Infine, ed in linea generale, l'analisi del contesto tiene necessariamente conto della situazione nella quale ci troviamo, delle conseguenze sulla crisi economica e occupazionale in atto, a seguito della pandemia e dei relativi provvedimenti di contenimento del contagio, che hanno acuito le problematiche già esistenti, rendendo il contesto più fragile, senza impedire l'attività di organizzazioni e reti criminali.

Sul piano locale si rileva che l'analisi del contesto relativo a Bibbona, sul cui territorio l'Azienda svolge la sua attività in via esclusiva, quale Azienda strumentale del Comune, non ha rivelato specifici profili di rischio tali da aumentare l'impatto o la probabilità di verificazione di episodi di corruzione: trattasi infatti di contesto connotato dall'assenza di fenomeni acuti di disagio sociale o culturale o dalla presenza di attività criminale rilevante, come tale "usuale" nei quotidiani locali o nella percezione della cittadinanza.

Trattandosi, per lo più, di località balneare, la presenza sul territorio di residenti risente della stagionalità dei periodi festivi e di balneazione: tale profilo inerisce, per lo più, sull'attrattiva rappresentata dalle occasioni professionali di natura stagionale offerte dall'Azienda Speciale, che a tal fine pone in essere specifiche selezioni che vedono tradizionalmente la partecipazione di un buon numero di candidati.

Alla luce di quanto sopra, il contesto esterno non può definirsi di elevata criticità rispetto ai rischi di corruzione, ferma restando la necessaria adozione di tutte le misure di prevenzione generali e specifiche sui singoli processi secondo una stima prudenziale di non sottovalutazione del livello di esposizione al rischio.

## **5. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA**

L'Azienda Speciale Bibbona, con sede legale in Bibbona (loc. La California) via Aurelia nord 33, costituita in data 28 Gennaio 2005, ai sensi dell'art. 114 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., è ente strumentale del Comune di Bibbona per l'esercizio dei servizi ad essa affidati.

L'Azienda, in quanto ente strumentale di un ente locale, è quindi soggetta al controllo di quest'ultimo, ed è stata costituita unicamente al fine di svolgere e gestire taluni servizi in sua vece, mediante specifici contratti di servizio che contengono la regolamentazione degli obblighi relativi.

Dall'analisi del contesto interno, non si rilevano episodi significativi in ordine alla commissione, da parte dei dipendenti anche stagionali, di atti ipoteticamente rientranti nel perimetro "corruttivo".



Trattasi peraltro di Azienda con un numero limitato di dipendenti, sottoposti al potere disciplinare e costantemente monitoranti nella loro attività mediante controlli diretti o verifiche regolamentari.

Si riporta la struttura organizzativa dell'Azienda e, di seguito la descrizione analitica della dotazione organica di ciascuna delle aree di intervento nelle quali si esplica l'attività, come risultanti dai contratti di servizio con il Comune di Bibbona:

#### **Struttura organizzativa aziendale:**

- Consiglio di amministrazione
- Direttore Generale
- Segreteria, Amministrazione e Contabilità generale

#### **SERVIZI:**

- Campeggio comunale
- Pulizia litorale costiero
- Pulizia pineta comunale
- Gestione uffici turistici comunali
- Manutenzione verde pubblico
- Supporto tecnico organizzativo per le attività di promozione del Comune
- Gestione parcheggi a pagamento
- Gestione del parco giochi comunale
- Pulizia altri locali (servizi igienici pubblici situati a Marina di Bibbona)
- Stabilimento balneare comunale
- Prescuola

#### **DOTAZIONE ORGANICA E AREE DI INTERVENTO**

Al momento in cui si redige il presente PTPCT, la dotazione organica dell'Azienda Speciale è quella risultante dalla elencazione seguente, contenente l'indicazione di numero e caratteristiche dei dipendenti distinti per settore operativo e ruoli di ciascuno:

#### **SETTORE AMMINISTRATIVO**

##### **DIREZIONE AZIENDALE**

- n. 1 impiegato liv. 1° Q

## SEGRETERIA GENERALE, PERSONALE, CONTABILITA' GENERALE

- n. 1 impiegato III° liv.

## SETTORE CAMPEGGIO

- n. 1 impiegato I° liv.
- n. 1 impiegato IV° liv.

## SETTORE UFFICI TURISTICI

- n. 1 impiegato IV° liv.

## SETTORE PRESCUOLA

- n. 3 operai VI° liv.

N.B.: l'Azienda effettua servizi prevalentemente caratterizzati dalla stagionalità e pertanto le assunzioni sono per lo più effettuate in concomitanza con il periodo di attività.

Per tutti i dipendenti il CCNL applicato è quello del Turismo.

Per quanto riguarda l'aspetto organizzativo aziendale, l'Azienda ha adottato:

- un regolamento per il reclutamento del personale (approvato con delibera del CdA n.28 del 26/06/2018);
- Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda Speciale Bibbona (approvato con delibera N. 1 del 25.01.2022).

Per quanto riguarda in concreto l'attività svolta dall'Azienda Speciale Bibbona, essa risulta dai seguenti atti:

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 30.11.2021 che disciplina l'affidamento in house ad A.S.Bi. dei servizi già oggetto del precedente contratto del 21.06.2016, rep. 2684 e smi, scaduto nel corso del 2021;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 28.04.2022 relativa all'approvazione del Piano economico Finanziario – Servizio di Gestione Stabilimento Balneare "Delfino Blu";
- Determinazione n. 554 del 18.10.2022 con la quale l'Amministrazione Comunale ha affidato all'Azienda il servizio di sorveglianza presso la scuola primaria.

### **1) Gestione del campeggio comunale**

Oggetto del servizio che l'Azienda svolge in economia diretta, attraverso l'impiego di risorse umane, beni e mezzi propri, è il seguente:

- attività di marketing, gestione delle prenotazioni, ricevimento clienti, registrazioni di pubblica sicurezza, informazioni ed assistenza agli ospiti, gestione dei pagamenti della clientela e tenuta contabile;
- manutenzione di impianti, servizi igienici, unità abitative, dotazioni ed attrezzature;

- raccolta differenziata dei rifiuti e loro conferimento al centro di raccolta comunale;
- controllo per una corretta fruizione delle aree comuni, arredi e impianti sportivi e di intrattenimento;
- manutenzione degli impianti antincendio;
- pulizia e manutenzione dei servizi igienici;
- manutenzione del parcheggio a servizio del campeggio;

I lavori di manutenzione sono effettuati prevalentemente in amministrazione diretta, mentre il ricorso ad affidamenti a terzi è limitato esclusivamente all'esecuzione di lavori di particolare complessità. Per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture, l'Azienda opera nell'alveo del Codice dei Contratti pubblici e indicazioni ANAC rilevanti.

## **2) Pulizia litorale costiero comunale**

Oggetto del servizio:

- pulizia manuale della spiaggia e attività di svuotamento dei cestini per la raccolta differenziata. Tali attività sono svolte in amministrazione diretta, con personale alle dipendenze dell'Azienda;
- pulizia meccanica, affidata a ditta esterna. Per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture, l'Azienda opera nell'alveo del Codice dei Contratti pubblici e indicazioni ANAC rilevanti.

## **3) Pulizia della pineta pubblica**

Oggetto del servizio:

- pulizia manuale delle pinete ad uso pubblico e attività di svuotamento dei cestini per la raccolta differenziata. Tali attività sono svolte in amministrazione diretta.

## **4) Supporto all'attività di promozione dell'Ente**

Oggetto del servizio:

- assistenza per la vigilanza a manifestazioni di pubblico spettacolo organizzate e/o patrocinate dal Comune (ad esempio spettacoli musicali, corse ciclistiche, maratone, ecc.);
- montaggio e smontaggio palco di proprietà del Comune;
- montaggio e smontaggio di ogni altra attrezzatura necessaria all'allestimento tecnico delle manifestazioni;

- allestimento degli spazi in cui vengono realizzati gli spettacoli mediante elementi di arredo, quali a mero titolo esemplificativo sedie, piante, pannelli, ecc., ivi compreso l'acquisto/noleggio di impianti, materiali e/o beni necessari allo stesso;
- assistenza tecnica durante l'esecuzione degli spettacoli e manifestazioni e nelle fasi di allestimento e smontaggio degli stessi;
- diffusione del materiale pubblicitario dei suddetti eventi;
- supporto logistico a soggetti che intervengono nelle manifestazioni qualora non autonomamente organizzati;
- affissione manifesti.

### **5) Gestione delle aree di sosta a pagamento**

Oggetto del servizio, svolto in amministrazione diretta, è il seguente:

- noleggio parcometri;
- eventuali interventi manutentivi sui parcometri e riparazione di eventuali guasti;
- vendita degli abbonamenti per le aree di sosta a pagamento;
- ritiro della moneta dagli apparecchi installati nelle aree appositamente individuate;
- attività propedeutiche ai versamenti delle monete;
- controllo della sosta a mezzo di attività di prevenzione ed accertamento delle violazioni alle norme che disciplinano la sosta dei veicoli, mediante l'impiego di personale "Ausiliario della sosta".

### **6) Gestione Uffici Informazioni e Accoglienza Turistica nelle località La California e Marina di Bibbona**

Oggetto del servizio, svolto in amministrazione diretta, è il seguente:

- apertura, chiusura e custodia, dei locali ove si svolge il servizio, nel rispetto delle direttive impartite dal Comune;
- attività di informazione di natura turistica, storica e culturale all'utenza;
- aggiornamento del sito internet [www.bibbonaturismo.it](http://www.bibbonaturismo.it) e del relativo profilo Facebook.

### **7) Gestione del parco giochi comunale**

L'oggetto del servizio, svolto in amministrazione diretta, concerne le attività di:

- manutenzione e sorveglianza alle attrezzature ludiche, pulizia dell'intera struttura;
- servizio di biglietteria, di tenuta di cassa e versamento dell'incasso derivante dalla vendita di biglietti e gettoni.

### **8) Manutenzione del verde pubblico**

Oggetto del servizio svolto in manutenzione diretta, consiste nelle seguenti attività:

- asportazione delle erbe infestanti ai piedi dei cordoli dei marciapiedi, dei muri dei fabbricati, nelle vie, strade e piazze pubbliche del territorio comunale.

### **9) Pulizia altri locali**

Oggetto del servizio svolto in amministrazione diretta, consiste nella pulizia dei servizi igienici pubblici situati a Marina di Bibbona in piazza del Mercato e presso la Stazione di Bolgheri.

### **10) Gestione dello stabilimento balneare comunale**

Oggetto del servizio svolto in amministrazione diretta, consiste nelle seguenti attività:

- gestione delle prenotazioni degli ombrelloni, ricevimento clienti, attività di marketing, gestione dei pagamenti della clientela e tenuta contabile;
- pulizia dell'arenile;
- assistenza ai bagnanti;
- raccolta differenziata dei rifiuti e loro conferimento al centro di raccolta comunale;
- manutenzione di impianti, servizi igienici, dotazioni ed attrezzature;
- pulizia e manutenzione di cabine, servizi igienici e aree comuni.

### **10) Servizio di assistenza Prescuola**

Oggetto del servizio, svolto in amministrazione diretta:

- sorveglianza dei bambini della scuola primaria nei plessi di Bibbona e de La California nello spazio di tempo che intercorre tra l'arrivo degli alunni con lo scuolabus e l'inizio delle lezioni.

## **6. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE**

Nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione operano i seguenti soggetti:

il Consiglio di Amministrazione, quale organo di governo competente, al quale spetta:

- la nomina del RPCT;
- l'adozione, su proposta del RPCT, del piano triennale anticorruzione e trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno (di norma);
- l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti dell'Azienda che non abbiano correttamente adottato le misure contenute nel PTPCT in materia di

prevenzione della corruzione e trasparenza, in quanto ufficio dei procedimenti disciplinari (U.P.D.).

il Direttore:

- svolge attività informativa nei confronti del C.d.A. e dell'Organo di Controllo, nonché dell'autorità giudiziaria;
- coordina, quale Responsabile anticorruzione, il processo di gestione del rischio;
- propone le misure di prevenzione;
- assicura l'osservanza del Codice di comportamento/etico e verifica le ipotesi di violazione;
- adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.T.;

gli altri dipendenti dell'azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. e nel codice di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente/Responsabile;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;

i collaboratori a qualsiasi titolo dell'azienda:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. e nel codice di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

Il Revisore dei Conti:

- svolge attività di controllo sull'attestazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), ruolo assegnato al Direttore Generale dott.ssa Mina Massei

- svolge annualmente l'aggiornamento dei dati identificativi dell'Azienda quale stazione appaltante.

## **7. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Conformemente a quanto previsto dal d.lgs. 97/2016, l'incarico di Responsabile unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato assegnato al Direttore Generale,

salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, resa nota con espresso atto di nomina.

Si ritiene che tale individuazione sia rispettosa delle indicazioni normative e interpretative rese da ANAC in ordine alla scelta del soggetto chiamato a ricoprire tale incarico: il Direttore, Dott.ssa Mina Massei, è infatti il dipendente con il grado di inquadramento più alto (quadro) all'interno dell'azienda, nonché l'unico fra i dipendenti dotato di esperienza professionale idonea a rivestire il predetto incarico.

Se è pur vero che tale figura ricopre importanti ruoli gestionali, che potrebbero alterare e compromettere la sua capacità di svolgere il ruolo di RPCT, sono stati previsti specifici flussi informativi del RPCT nei confronti del C.d.A., tali da consentire un controllo da parte di tali soggetti in ordine all'effettivo svolgimento dei compiti che la legge assegna allo stesso.

Tali compiti del RPCT sono i seguenti:

- relazionare, entro il 31 dicembre di ogni anno e comunque in tempo utile per adempiere tempestivamente agli obblighi normativi, sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, unitamente alla proposta di aggiornamento del piano triennale della prevenzione. Tale proposta dovrà essere inviata al Consiglio di Amministrazione, all'organo di revisione e pubblicata sul sito internet della azienda. Sulla proposta di aggiornamento del Piano potranno essere presentate osservazioni;
- segnalare al C.d.A. le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste dal PTPCT;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- procedere con proprio atto, sentito il Consiglio di amministrazione, a individuare le azioni correttive per l'eliminazione delle criticità riscontrate durante l'attività di monitoraggio del PTPCT;
- in ogni momento, verificare e chiedere delucidazioni per iscritto o verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente il rischio di corruzione e illegalità ;
- verificare l'adeguamento e l'aggiornamento del sito internet dell'Azienda secondo quanto previsto dai vincoli di trasparenza del d.lgs. 33/2013;
- monitorare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- controllare, assicurare e garantire la regolare attuazione dell'accesso civico e dell'accesso civico generalizzato secondo le disposizioni di cui all'art.5 d.lgs. 33/2013, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs.97/2016.

## 8. AZIONI PREVISTE

Il piano dell'azienda ha l'obiettivo di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, riducendo gli spazi in cui potrebbero insinuarsi delle opportunità e potenziando in ogni caso la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione.

A tal fine, si ritiene necessario attuare le seguenti azioni:

- verificare le Aree e i procedimenti aziendali maggiormente esposti al rischio di corruzione e valutare concretamente il loro livello di rischio;
- acquisire maggiore consapevolezza sui potenziali rischi di corruzione ai quali l'Azienda è esposta, sensibilizzando il personale su tali rischi e, in generale, sui temi della legalità;
- illustrare agli Uffici il presente Piano, anche mediante percorsi formativi, direttive, raccomandazioni e diffusione di buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione;
- monitorare lo stato di attuazione, all'interno dell'Ente, delle prescrizioni contenute nel presente Piano, ivi compreso il Codice di comportamento etico dei dipendenti, ed organizzare eventuali incontri di sensibilizzazione;
- prevedere un aggiornamento e l'adeguamento continuo del presente Piano, sulla base delle novità normative e dell'esperienza maturata;
- sensibilizzare il personale riguardo la segnalazione di eventuali fatti illeciti, anche mediante la diffusione della conoscenza dei meccanismi di tutela di cui gode il segnalante;
- programmare interventi formativi a favore dei dipendenti, sui temi della prevenzione della corruzione e dell'etica;
- garantire una buona gestione delle risorse pubbliche, anche attraverso la diffusione dei concetti di rispetto e di consapevolezza nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi agli utenti;
- svolgere moduli formativi commisurati alle aree di rischio riscontrate all'interno del Piano, nonché più generali per tutti i dipendenti, in ordine alla funzione e ai fini della normativa anticorruzione.

Inoltre, l'Azienda ha proceduto all'aggiornamento del Codice di Comportamento/etico secondo le disposizioni contenute nelle Linee Guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (approvate con delibera n.177 del 19 febbraio 2020) con il coinvolgimento delle funzioni aziendali.



## 9. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento, inteso come il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Al fine di effettuare una valutazione del rischio corruzione presente nell'azienda, come sopra esposto, si è proceduto attraverso l'individuazione delle possibili fonti di rischio nell'ambito delle attività dell'azienda, che sono state oggetto di completa (e graduale, dunque soggetta a continua implementazione /modifica) mappatura.

Richiamando quanto detto in precedenza con riferimento all'analisi del contesto in cui opera l'azienda, è necessario ricordare che la stessa è un ente strumentale del Comune di Bibbona, cui lo stesso ha affidato l'erogazione di servizi in quanto l'azienda costituisce "il braccio operativo" del Comune.

Per tale ragione, ai fini dell'individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione, è necessario esaminare tutti processi svolti attraverso una mappatura il più possibile aderente alla totalità delle attività svolte, ed elencate nella precedente sezione del presente Piano, fermo restando un suo costante aggiornamento anno per anno.

Il processo si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- Analisi dei fattori abilitanti il rischio;
- Valutazione del rischio per ciascun processo: come da indicazioni dell'ANAC essa è stata condotta secondo le seguenti tre fasi: 1- Identificazione del rischio; 2- Analisi del rischio; 3- Ponderazione del rischio;
- Trattamento del rischio.

### 9.1. Analisi dei fattori abilitanti il rischio

Prodromica alla valutazione del grado di rischio per ciascun processo è l'analisi dei cd. "fattori abilitanti" il rischio corruttivo, ossia i fattori di contesto che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, individuati, seguendo l'indicazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, come segue:

- Mancanza di misure del trattamento del rischio;
- Mancanza di trasparenza;

- Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- Scarsa responsabilizzazione interna;
- Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione.

## 9.2. Identificazione dei rischi

Con riguardo alla identificazione dei rischi, si è proceduto valutando ciascuno dei processi mappati alla luce delle seguenti fonti informative:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- gli incontri con i dipendenti responsabili degli uffici;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT;
- le esemplificazioni elaborate dall'Autorità.

## 9.3. Analisi del rischio: stima del livello di esposizione al rischio: gli indicatori di probabilità e impatto

Per effettuare la stima del livello di esposizione a rischio di ciascun processo, si è proceduto individuando degli indicatori di stima del rischio sulla base dei quali ancorare le valutazioni. Gli indicatori di rischio sono articolati in n. 7 indicatori di probabilità e n. 2 indicatori di impatto<sup>(3)</sup>.

In particolare, sono stati individuati i seguenti:

### Probabilità:

- 1) discrezionalità - focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza;
- 2) coerenza operativa- coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso;

---

<sup>3</sup> Gli indicatori sono stati tratti da ANCI, "Quaderni "Programma Nazionale Anticorruzione 2019 Approfondimento sulle novità di interesse per gli Enti Locali", e, riguardo alla loro ponderazione, si richiamano le tabelle ivi indicate.

- 3) livello degli interessi esterni - quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo;
- 4) livello di opacità del processo- misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza;
- 5) Presenza di eventi sentinella - per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame;
- 6) Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività desunte dai monitoraggi effettuati;
- 7) Segnalazioni, reclami- pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.

Impatto:

- 1) Impatto sull’immagine dell’ente – misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radiotelevisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione;
- 2) Impatto in termini di contenzioso - inteso come i costi economici e/o organizzativi che dovrebbero essere sostenuti per il trattamento dell’eventuale contenzioso.

Per ciascuno degli indicatori, la stima del livello di rischio è stata effettuata utilizzando una scala di misurazione basata sui tre seguenti valori: alto – medio – basso.

L’attribuzione dei predetti valori per ciascun processo è stata effettuata in base ai parametri di valutazione riportati nella tabella 1 “Indicatori di probabilità/Impatto”.

Il livello di rischio così stimato, in coordinamento tra RPCT e funzioni aziendali coinvolte nei singoli processi, è stato effettuato analizzando informazioni e dati in suo possesso o acquisiti dagli uffici competenti, ed ha confermato o “rivalutato” il livello complessivo di rischio di ogni evento censito.

I dati e le informazioni utilizzati dal RPCT sono stati i seguenti:

- a) Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nell'aggiornamento e monitoraggio del PTPC;
- b) Le segnalazioni e/o reclami che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o malagestione di alcuni processi;
- c) Ulteriori dati in possesso dell'Azienda;
- d) Dati sui procedimenti disciplinari a carico di dipendenti in base ad un monitoraggio finalizzato ad individuarne le cause;
- e) Dati sulle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture in corso di svolgimento e/o concluse nell'anno 2022.

#### 9.4. La ponderazione dei rischi

La ponderazione è finalizzata a stabilire le priorità nel trattamento dei rischi. A questo scopo si sono valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione, tenendo conto in primis delle misure già attuate e valutato se migliorare quelle già esistenti. In taluni casi si è ritenuto di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, limitandosi a mantenere attive le misure già esistenti, in relazione alle quali sono vigenti i monitoraggi pianificati. Nell'ipotesi in cui siano state individuate più azioni idonee a mitigare il rischio sono state individuate quelle che garantiscono il principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

La ponderazione del livello di rischio per ciascun processo è stata effettuata attribuendo i valori corrispondenti, avuto riguardo alla situazione concreta nell'Azienda Speciale Bibbona; le risultanze sono state riportate nella tabella 2 "Ponderazione rischio".

Si è proceduto, infine, ad effettuare la valutazione del rischio, risultante dalla combinazione dei valori secondo la tabella sotto riportata, e quindi ad attribuire a ciascun processo il grado di rischio corrispondente. Le risultanze finali sono state riportate nella tabella.

La Tabella di valutazione del grado di rischio, alla quale si è fatto riferimento, rispetto agli indicatori sopra riportati, è la seguente:

Combinazioni valutazioni <b>PROBABILITA' - IMPATTO</b>		<b>LIVELLO DI RISCHIO</b>
<b>PROBABILITA'</b>	<b>IMPATTO</b>	
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

### 9.5. Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi attraverso l'individuazione, introduzione e programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto (misure generali o speciali), azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corrruzione connesso ai processi posti in essere dall'azienda. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei dipendenti addetti ai processi.

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio ed è operata nei termini di cui sopra.

Con riferimento ai processi mappati si è pertanto proceduto a costruire la scheda di programmazione delle misure di prevenzione specifiche, indicate nella tabella 3 allegata al presente PTPCT, in cui sono state esplicitate in corrispondenza di ogni evento rischioso:

- Il livello complessivo di rischio del processo;
- La misura di trattamento individuata dall'Azienda Speciale;
- Lo stato di attuazione (se in essere o da predisporre, in quest'ultimo caso con indicazione della misura programmata e indicazione della relativa tempistica);
- L'indicatore di monitoraggio;
- La funzione aziendale deputata a dare attuazione alla misura;
- Il soggetto responsabile del controllo.

Le misure sono state programmate avendo cura di verificare quelle già esistenti e la loro efficacia, valutando la capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio e tenendo conto della loro sostenibilità economica ed organizzativa.

Tutti gli esiti e gli obiettivi dell'attività di gestione del rischio svolta sono riepilogati nelle tabelle allegate al presente PTPC.

## **10. LE MISURE SPECIFICHE ADOTTATE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Fermo il richiamo, nel dettaglio a tutte le misure adottate e pianificate nel presente PTPCT e riportate nelle tabelle allegate, si illustrano di seguito alcune delle misure di carattere specifico adottate dall'Azienda nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Più in particolare, l'Azienda si è dotata di una serie di misure specifiche volte a garantire la massima efficacia, efficienza, oltre che trasparenza e integrità, dell'azione amministrativa. In particolare, l'Azienda è già soggetta ai seguenti controlli:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile esercitato dal Revisore dei Conti, finalizzato a garantire la conformità della gestione al Bilancio di previsione e, più in generale, alle disposizioni contenute nelle leggi, nello statuto e nei regolamenti;
- controllo di gestione, finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, con l'obiettivo di accertare la conformità tra quanto previsto in sede di budget e quanto effettivamente impiegato in corso di esercizio, nell'ottica di conseguire il miglioramento dell'organizzazione e di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra costi e risultati.

Inoltre, sempre nell'ambito delle forme di controllo 'interno', l'Azienda ha adottato anche atti di natura regolamentare come:

- il regolamento per il reclutamento del personale (approvato con delibera del CdA n.26 del 26.06.2018);
- Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda Speciale Bibbona (approvato con delibera N.57 del 22.12.2015 ed aggiornato con delibera N. 1 del 25.01.2022).

Per quanto riguarda le altre misure "specifiche", destinate a incidere su problemi individuati tramite l'analisi del rischio, esse sono quelle riportate nella tabella 3 allegata.

Alcune delle misure sono già state adottate, e saranno soggette a monitoraggio, altre invece sono state pianificate, con l'indicazione delle relative tempistiche, e dei responsabili per l'attuazione ed il monitoraggio. In aggiunta alle misure speciali, l'Azienda si è inoltre dotata delle seguenti misure "generali", che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema

complessivo di prevenzione della corruzione e si applicano trasversalmente a tutta la struttura.

### MISURE DI PREVENZIONE GENERALI

<b>OGGETTO MISURA</b>	<b>CODICE IDENTIFICATIVO MISURA</b>
Trasparenza	M01
Codici di comportamento	M02
Monitoraggio termini procedimentali	M03
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	M04
Inconferibilità – Incompatibilità incarichi dirigenziali	M05
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici	M06
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – resolving doors)	M07
Tutela del dipendente che segnala illeciti	M08
Formazione	M09
Rotazione	M10

## SCHEDA MISURA M01

### ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, e costituisce principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Per quanto concerne le modalità organizzative, i contenuti e gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, si rinvia all'apposita sezione.

Riguardo alla trasparenza nel settore dei contratti pubblici, di cui all'art. 29 del Dlgs. 50/2016, l'Azienda provvederà ad implementare la relativa sotto-sezione secondo le indicazioni dell'Allegato 9 al PNA 2022 (salve ulteriori modifiche all'esito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti).

Normativa di riferimento:	d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016 ANAC -Piano Nazionale Anticorruzione (PNA2022) ANAC - Allegato n. 9 al PNA 2022 ANAC, determina 1134/2017 e tabella allegata
Azioni da intraprendere:	Implementazione sezione "Bandi di Gara e Contratti" in conformità All. 9 PNA2022 Ulteriori azioni sono disciplinate nella sezione "trasparenza" nell'ambito del presente Piano. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, verificherà l'attuazione degli adempimenti di trasparenza.
Soggetti responsabili:	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e soggetti referenti
Note:	misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano



## SCHEDA MISURA M02

### CODICI DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento rappresenta una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'adozione di un codice di comportamento aziendale, in cui sia previsto che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, sono fonte di responsabilità disciplinare, consente di rendere effettivi gli obblighi previsti nelle previsioni anticorruzione, ivi comprese quelle contenute nel Piano triennale. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, penale e amministrativa ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Conformemente alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e nelle "Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" (ANAC 177/2020) l'Azienda Speciale ha provveduto ad aggiornare il Codice di comportamento esistente, con il coinvolgimento di tutto il personale aziendale, al fine di renderlo sempre più aderente alla realtà e alle dinamiche dell'Azienda.

Il Codice di comportamento, integrato e aggiornato è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione N. 1 del 25.01.2022.

Ad oggi, alla luce delle previsioni del comma 2 dell'articolo 4 del decreto-legge n. 36 del 2022, che ha previsto l'introduzione, nel DPR n. 62/2013, della sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, si prevede una ulteriore modifica in tal senso del Codice di Comportamento dell'Azienda.

Normativa di riferimento:	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) Determinazione Anac 1134/2017 Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (Delibera ANAC n.177 del 19.02.2020) Decreto-legge n. 36 del 2022, articolo 4,2
Azioni da intraprendere:	Monitoraggio costante del rispetto degli obblighi previsti nel Codice ed attuazione delle disposizioni Aggiornamento Codice di comportamento aziendale
Soggetti responsabili:	Direttore, dipendenti e collaboratori dell'Azienda per l'osservanza;

	Direttore per le incombenze di legge e quelle previste direttamente dal Codice di comportamento. C.d.A. in qualità di ufficio Provvedimenti Disciplinari per esercizio azione disciplinare per i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
Note:	misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

### **SCHEDA MISURA M03 -**

#### **MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI**

La legge anticorruzione, prevede l'obbligo, per le amministrazioni, di provvedere al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie (art.1, comma 28).

Si evidenzia che i procedimenti presi in considerazione in quanto "rischiosi", nel presente Piano non hanno strettamente attinenza con "procedimenti amministrativi" di cui occorra monitorare la durata al fine di evitare rischi di corruzione, fatta salva l'area di selezione del personale.

In relazione a tale area di rischio, tuttavia, il rispetto dei tempi procedurali è garantito da uno stringente obbligo informativo a carico del Direttore nei confronti del CdA, in quanto l'eventuale abnorme durata del procedimento costituirebbe potenziale rischio al buon andamento dell'attività amministrativa stante la stagionalità inerente la gran parte di tali selezioni.

Il d.lgs. 97/2016 ha abrogato l'obbligo di pubblicare sul sito web i risultati del monitoraggio: la misura, quindi, non è più oggetto di pubblicazione.

## SCHEDA MISURA M04 -

### MONITORAGGIO DEI COMPORTAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'ente e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'art. 1, comma 41 della legge anticorruzione ha inoltre introdotto, nella legge n. 241/1990, l'art. 6-bis. – "(Conflitto di interessi). - 1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale". Tale norma enuncia un principio di carattere generale del diritto, applicabile in ogni campo dell'agire dell'amministrazione, ulteriormente introdotto nel Codice di comportamento generale DPR 62/2013.

A ciò si aggiunga che, per quanto riguarda il settore dei contratti pubblici, il d.Lgs. 50/2016 (codice degli appalti), all'art. 42 ha previsto un'apposita disciplina di emersione e gestione dei conflitti di interesse in materia di appalti pubblici. Tale obbligo è stato oggetto di specifici interventi ANAC, quali le linee guida n. 15/2019 Anac e, da ultimo, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, parte speciale, che sottolinea la valenza strategica della gestione dei conflitti di interesse nel contrasto della corruzione. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse previste dal Codice di comportamento aziendale, in analogia alla normativa sopra riportata.

Normative di riferimento:	art. 1 comma 9, lett. e), l. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 Codice di comportamento Art. 42 d.lgs. 50/2016 Linee guida n. 15/2019 Anac
Disciplina del conflitto di interessi Azienda Speciale Bibbona:	Procedura per la gestione dei conflitti di interesse: Nel caso si verifichino le ipotesi di cui sopra, la segnalazione del conflitto da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Direttore immediatamente all'insorgere di un conflitto di interesse reale o potenziale, e comunque al massimo entro 2 giorni. Il Direttore, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, entro il termine di 5 giorni, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Direttore dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel

	<p>procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Direttore, a valutare le iniziative da assumere sarà il C.d.A. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Direttore.</p> <p>Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziati periodicamente da parte del RPCT e portate a conoscenza del C.d.A. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi il Direttore Generale, esso è tenuto a segnalare detto potenziale conflitto al C.d.A., sospendendo il procedimento del quale sia eventualmente responsabile.</p>
Azioni da intraprendere:	<p>Erogazione di apposita formazione sul punto sì da favorire l'emersione.</p> <p>La specifica formazione verrà erogata nel corso dell'anno 2023, anche alla luce delle previsioni PNA2022 e delle modifiche normative riguardanti il nuovo Codice dei contratti pubblici, al momento in corso di adozione</p> <p>Archiviazione delle dichiarazioni di conflitto di interessi nella documentazione aziendale.</p>
Soggetti responsabili:	Direttore, membri del C.d.A., e dipendenti
Termine:	Relazionare in merito a cura del RPCT e C.d.A.
Note:	misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**SCHEDA MISURA M05**  
**INCONFERIBILITÀ – INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI**  
**AMMINISTRATORI**

Normativa di riferimento	d.lgs. 39/2013 Piano Nazionale anticorruzione (PNA) Determinazione Anac 1134/2017
Azioni da intraprendere	I membri del C.d.A. ed il Direttore, all'atto della nomina, devono rilasciare un'autocertificazione, circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità e provvedere nel corso dell'incarico al rilascio della dichiarazione annuale sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. La relativa dichiarazione è conservata in originale agli atti dell'azienda
Misure di controllo	si prevede verifica con cadenza annuale entro il primo trimestre di ogni anno delle dichiarazioni di incompatibilità ed inconferibilità.
Soggetti responsabili	Direttore e C.d.A.
Termine	Relazionare in merito nell'ambito della relazione annuale

**SCHEDA MISURA M06**  
**FORMAZIONE DI COMMISSIONI**

Il PNA, in attuazione dell'articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 190 del 2012, ha previsto che siano impartite direttive interne al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni di gara e concorso nonché nell'assegnazione della responsabilità del procedimento.

Riguardo ai conflitti di interesse in capo ai componenti della commissione di concorso e di gara, si richiamano altresì le indicazioni fornite da ANAC con Delibera n. 25 del 15 gennaio 2020.

Normativa di riferimento	Piano Nazionale anticorruzione (PNA) Art. 35 D.Lgs. 165/2001
Azioni da intraprendere	Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa per: - membri commissioni - RUP
Soggetti responsabili	Soggetti di cui alle lettere a) e c) dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2011 sopra richiamato; Direttore per acquisizione delle autocertificazioni di cui al precedente punto; nel caso in cui la suddetta autocertificazione sia richiesta al Direttore, essa viene sottoposta a controllo da parte dell'ufficio.
Termine	Relazionare al C.d.A. in caso di episodi rilevanti
Note:	Misure comuni ai livelli di rischio individuati dal presente Piano con riferimento al conferimento di incarichi esterni, affidamenti di lavori, servizi e forniture e gestione del personale

## SCHEDA MISURA M07

### ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).

L'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001 prevede che: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Normativa di riferimento	Art. 53 comma 16 ter d.Lgs. 165/2001 Piano Nazionale anticorruzione (PNA) Determina ANAC 1134/2017
Azioni da intraprendere	Verificare nella procedura di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture che l'affidatario non abbia stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma.  Per i dipendenti che abbiano avuto poteri autoritativi o negoziali, per conto dell'ente, obbligo al momento della cessazione del servizio di sottoscrivere una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage
Soggetti responsabili	Direttore
Termine	Relazionare al C.d.A. in caso di episodi rilevanti
Note:	Misura comune ai livelli di rischio individuati dal presente Piano con riferimento al conferimento di attività di assunzione e conferimento incarichi esterni.

## **SCHEDA MISURA M08**

### **TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI**

La tutela del dipendente che segnala illeciti consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità relativi alla commissione o la possibile commissione di episodi considerati rilevanti ai sensi della l. 190/2012, non soltanto di natura e rilevanza penale o contabile.

La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo, dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza.

Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente, è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.

E' necessario evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Sul punto, occorre segnalare la recente entrata in vigore della l. 179/2017, che ha completamente riscritto l'art. 54 bis d. lgs. 165/2001, acuendo la tutela della riservatezza del nominativo del dipendente che abbia formulato la segnalazione.

La norma si preme di far sì che i dipendenti che segnalano episodi di illegittimità siano tutelati dall'ente rispetto ad ogni forma di mobbing.

Al momento, la procedura di segnalazione degli illeciti, nel rispetto delle misure di tutela del segnalante sopra indicate, viene gestita dal RPCT analogamente alla procedura di segnalazione prevista dal codice di comportamento (articolo 7.)

A tutela dei dipendenti dell'Azienda denuncianti, viene garantito che alla casella di posta elettronica indicata sotto, abbia accesso esclusivamente il RPCT.

La segnalazione può essere indirizzata al RPCT, mediante invio per posta elettronica all'indirizzo: [direttore@aziendaspecialebibbona.it](mailto:direttore@aziendaspecialebibbona.it)

Nel caso in cui sia ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'azienda, la segnalazione deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che provvede, nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, a



compiere ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il Responsabile avvia, senza ritardo, le istruttorie relative alle segnalazioni ricevute, provvedendo alla definizione delle stesse entro il termine di 30 giorni dalla loro ricezione.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

il presidente del Consiglio di Amministrazione, per l'acquisizione di ulteriori elementi istruttori e per eventuali profili di responsabilità disciplinare;

l'Autorità giudiziaria, l'ANAC o la Corte dei Conti per profili di rispettiva competenza.

Il RPCT rende noto il numero delle segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, garantendo l'anonimato.

Ove la segnalazione riguardi il RPCT **deve senza indugio**, inoltrare tale segnalazione al C.d.A. per l'istruttoria e la valutazione di conseguenza.

Si segnala infine che con delibera n. 469 del 9 giugno 2021, l'Autorità ha provveduto ad emanare *“Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”* in sostituzione delle precedenti Linee Guida adottate in data 28 aprile 2015. Le Linee guida aggiornate sono suddivise in tre parti, di cui una prima parte dà conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, che ai soggetti beneficiari del regime di tutela (c.d. whistleblowers). Sono fornite anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa. Nella seconda parte si declinano, in linea con quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata, si chiarisce il ruolo fondamentale svolto dal RPCT e si forniscono indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni.

Nella terza parte si dà conto delle procedure seguite da ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis con approvazione anche di apposito modulo per la segnalazione di condotte illecite.

<p>Normativa di riferimento:</p>	<p>Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)  Determinazione Anac 1134/2017  L. 179/2017  Direttiva europea whistleblowing  Codice di comportamento</p> <p>ANAC “Regolamento per la gestione delle segnalazioni degli illeciti e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti e irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001”</p> <p>Delibera Anac n. 469 del 9 giugno 2021 <i>“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”</i></p>
<p>Azioni da intraprendere:</p>	<p>Gestione delle eventuali segnalazioni pervenute, secondo la procedura prevista nel codice di comportamento</p>
<p>Soggetti responsabili:</p>	<p>RPCT/C.d.A.</p>
<p>Termine:</p>	<p>Relazionare in merito nell’ambito della relazione annuale al PTPCT</p>
<p>Note:</p>	<p>misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano</p>

## **SCHEDA MISURA M09**

### **FORMAZIONE**

La legge n. 190 del 2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Il PNA 2019 sottolinea l'importanza della formazione, rilevando inoltre la necessità che essa sia effettuata in maniera pratica, con il coinvolgimento del personale.

Nel corso del triennio 2023-2025, salvo migliore specificazione, verranno effettuate le attività di formazione ed aggiornamento sulle seguenti tematiche:

- Contrattualistica pubblica – nuovo Codice dei contratti
- un'attività formativa riservata al personale amministrativo (Settore Gare, Settore Acquisti, Settore Personale, Settore Sicurezza) per profili tecnici ed amministrativi di qualsiasi livello sull'aggiornamento del PTPCT e valutazione del rischio;
- attività formativa specifica avente ad oggetto la segnalazione di illeciti (whistleblowing)
- attività formativa specifica in materia di conflitto di interessi, dedicata a tutto il personale.

Normativa di riferimento:	articolo 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c). 11 l. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) Art. 31 d. lgs. 50/2016 Determinazione Anac 1134/2017
Azioni da intraprendere:	formazione nelle materie sopra indicate
Soggetti responsabili:	Direttore/RPCT
Termine:	Nell'ambito della Relazione annuale al PTPCT
Note:	misura comune a tutti i livelli di rischio

## SCHEDA MISURA M10

### ROTAZIONE DEL PERSONALE

Non viene attualmente operata alcuna misura di rotazione all'interno dell'azienda, in considerazione della ridotta dimensione aziendale.

L'azienda valuta l'attuazione di misure alternative che sortiscano analogo effetto nei processi e nelle aree ritenute più a rischio corruttivo, compatibilmente con le esigenze organizzative e le proprie dimensioni, quali in particolare la cd. "segregazione delle funzioni", per i procedimenti di cui alle aree di rischio mappate, tramite una verifica ex post del Direttore sull'operato degli uffici, ad esempio in materia di affidamento di contratti pubblici e di selezione del personale (ad es., predisposizione della documentazione da parte degli uffici e obbligatoria verifica del Direttore prima della pubblicazione e/o dell'inoltro della richiesta di preventivo etc.), nonché prevedendo modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività tra i dipendenti, evitando l'isolamento delle mansioni.

Per quanto concerne la rotazione straordinaria invece, il R.P.C.T. dispone, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari con condotta di natura corruttiva.

Il provvedimento verrà adottato nel termine di 15 giorni dalla conoscenza del procedimento, in relazione a fattispecie di reato comprese tra i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale.

È una misura di carattere cautelare tesa a garantire che, nell'area in cui si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o corruttivo, siano attivate le misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Il personale sospettato di condotta di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, dovrà essere assegnato ad altro servizio.

Nel caso la circostanza riguardi il Direttore, il C.d.A. deciderà in merito.

Normativa di riferimento:	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) Determinazione Anac 1134/2017
Azioni da intraprendere:	predisposizione di direttive o specifiche disposizioni organizzative, volte ad individuare adeguate modalità di gestione dei processi aziendali, tenuto conto dei criteri sopra indicati
Soggetti responsabili:	Direttore
Termine:	Relazionare in merito nell'ambito della relazione annuale al PTPCT
Note:	misura comune a tutti i livelli di rischio

## **11. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il Piano deve essere aggiornato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della proposta presentata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e delle eventuali osservazioni presentate dal Revisore e dai cittadini.

Per quanto riguarda il monitoraggio, occorre distinguere le due tipologie:

- a) monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione;
- b) monitoraggio sull'idoneità delle misure medesime.

Quanto al primo aspetto, la verifica sul rispetto delle disposizioni del Piano è effettuata, dal RPCT.

Quanto al secondo aspetto, il monitoraggio può avere altresì ad oggetto, periodicamente, l'idoneità delle misure previste e pianificate nel PTPCT. Ciò risulta necessario sia nel caso di sopravvenute modifiche organizzative o relative all'attività dell'ente sia, se del caso, in seguito a segnalazioni di illecito o altri fatti che manifestino l'idoneità di una o più misure previste dal piano. Il monitoraggio sull'idoneità delle misure ha la finalità di valutare l'adeguatezza e l'effettività del piano e di provvedere tempestivamente laddove necessario ad un riesame del piano medesimo.

## **12. DIRETTORE E ALTRI DIPENDENTI**

Il Direttore deve:

1. svolgere incontri periodici coi dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
2. attivare controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
3. adottare soluzioni possibili per favorire l'accesso on line ai servizi con la possibilità per l'utenza di monitorare lo stato di attuazione dei procedimenti.

I dipendenti devono:

1. rispettare l'ordine cronologico delle istanze, dando disposizioni in merito;
2. redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, corredati da motivazione succinta ma esaustiva e coerente con l'istruttoria svolta.

## **13. TRASPARENZA**

L'Azienda Speciale Bibbona ritiene la trasparenza un cardine imprescindibile delle proprie politiche di prevenzione dei rischi corruzione.

Nel corso degli anni precedenti l'Azienda ha implementato la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

### 13.1 Obiettivi

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono quelli di favorire la conoscenza dell'attività svolta dall'Azienda, anche attraverso forme diffuse di verifica del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, tipici di ogni P.A.

In particolare, gli obiettivi da perseguire, che devono essere immediatamente percepibili dalla collettività degli utenti che fruiscono dei servizi offerti dall'Azienda, riguardano:

- 1) la trasparenza, quale accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'azienda, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sulle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse;
- 2) la piena attuazione del diritto alla conoscibilità consistente nel diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare documenti, informazioni e dati pubblicati obbligatoriamente;
- 3) il libero esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati obbligatoriamente conoscibili qualora non siano stati pubblicati;
- 4) l'integrità, l'aggiornamento costante, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali dei documenti, delle informazioni e dei dati pubblici relativi all'attività e all'organizzazione amministrativa.

Tali obiettivi sono prioritariamente funzionali ad indirizzare l'attività dell'azienda e i comportamenti dei dipendenti e componenti del Consiglio di Amministrazione verso:

A. elevati livelli di trasparenza delle attività e dei comportamenti di dipendenti e dei membri del Consiglio di Amministrazione;

B. lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione dei servizi erogati.

Per il triennio 2023-2025, coerentemente con quanto già previsto nel precedente PTPCT, si prevede:

- implementazione della sezione "Bandi di Gara e contratti" secondo le indicazioni contenute nel PNA2022 – Allegato n. 9, salve ulteriori modifiche che dovessero rendersi necessarie all'esito dell'approvazione ed entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti (in corso di approvazione nel momento in cui si scrive);
- eventuale rafforzamento della misura diretta alla pubblicazione di specifici obblighi di pubblicazione ulteriori rispetto a quelli già contenuti in disposizioni vigenti.

### 13.2 Attuazione della misura

Il RPCT ha il compito di coordinare e di controllare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento di quanto contenuto nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. A tal fine il RPCT promuove e cura il coinvolgimento dei dipendenti delle diverse aree dell'Azienda.

I compiti del Responsabile, come individuati dall'articolo 43 del d.lgs. 33/2013, sono quelli di verificare l'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità delle informazioni pubblicate.

L'Ente, prima di pubblicare dati e documenti contenenti dati personali, deve verificare la sussistenza di un obbligo di pubblicazione. Inoltre, la pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di un 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 (liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza; "responsabilizzazione" del titolare del trattamento) e che sussiste sempre il dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il RPCT riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con l'organismo di controllo, in merito agli eventuali inadempimenti e ritardi.

Il sito web istituzionale dell'Azienda è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'azienda garantisce un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le P.A. di riferimento, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha realizzato il sito internet istituzionale [www.aziendaspecialebibbona.it](http://www.aziendaspecialebibbona.it)

Per consentire un'agevole e piena accessibilità delle informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 sul sito web, nella home page, è riportata un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della sopra richiamata normativa.

L'allegato 1 alla delibera 1310, così come confermato dalla delibera 1134/17 Anac, disciplina la nuova struttura della sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" con l'indicazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione alla luce del d.lgs. 97/2016.

Il RPCT si avvale di referenti all'interno dell'Azienda con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'Azienda, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

Considerata la dimensione della struttura e le modalità di pubblicazione, attualmente non informatizzate, si ritiene adeguato stabilire che la pubblicazione dei dati, nel rispetto delle cadenze indicate nell'allegato alla delibera ANAC 1134/17, vada effettuata di norma entro 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

### 13.3 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder

Nell'ambito dell'attuazione del programma, nell'ottica di una sempre crescente cultura della trasparenza, dal 2007 l'Azienda ha attivato i processi di coinvolgimento degli utenti dei seguenti servizi:

- Gestione campeggio Comunale

Sono stati predisposti strumenti di interazione con gli ospiti del campeggio ai quali sono stati consegnati appositi questionari cartacei "customer satisfaction" in tre diverse lingue, che possano restituire con immediatezza all'Azienda il feedback circa l'operato svolto nel servizio sopra indicato. La modulistica restituita dall'utenza è conservata agli atti.

### 13.4 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettiva conoscenza e utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"

L'azienda intende implementare strumenti alternativi e complementari a quelli già in essere sopra elencati, al fine di promuovere una maggiore pubblicità e conoscibilità delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

A tal scopo verranno utilizzati in ambiti più ampi di utenza questionari e/o altri strumenti per la raccolta informazioni e "customer satisfaction" secondo le indicazioni previste al precedente paragrafo.

### 13.5 Monitoraggio



Il RPCT effettua il monitoraggio circa la correttezza dei dati pubblicati, la completezza dei medesimi alla luce della documentazione interna aziendale, e la tempestività della pubblicazione stessa.

Il sistema di monitoraggio prevede la verifica dell'attuazione delle iniziative previste nel PTPCT al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato al RPCT, che vi provvede costantemente.

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione della misura verrà attuato:

- nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa";
- attraverso appositi controlli a campione a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito all'accesso civico.

Per ogni informazione pubblicata si verificano l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'Azienda, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Per verificare l'esecuzione delle attività programmate, il RPCT effettua un monitoraggio costante relativamente all'attuazione della misura.

13.6 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico (anche generalizzato)

A norma del novellato art 5 del d.lgs.33/2013, si distinguono due diversi tipi di accesso:

**a) L'accesso civico in senso proprio**, disciplinato dall'art.5 comma 1 d.lgs.33/2013, che riguarda l'accessibilità ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria in virtù di legge o di regolamento o la cui efficacia legale dipende dalla pubblicazione. Tali documenti possono essere richiesti da chiunque nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione;

**b) L'accesso civico generalizzato**, disciplinato dall'art.5 comma 2, per cui *“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5 bis”*.

Alle forme di accesso sopra descritte continua ad affiancarsi, essendo sorretto da motivazioni e scopi diversi, il diritto di accesso di cui alla L.241/90, come disciplinato dalla stessa legge; nonché il diritto di accesso di cui all'art. 43, d.lgs. 267/2000, riservato ai consiglieri del Comune di Bibbona.

A tali (ben) quattro modalità di accesso se ne affianca una quinta, ovvero quella di cui all'art. 53, d.lgs. 50/2016, inerente l'accesso alle offerte relative a una pubblica gara o a un pubblico affidamento.

Ambedue le forme di accesso di cui al d.lgs. 33/13 sopra evidenziate non sono sottoposte a nessuna limitazione relativa alla legittimazione soggettiva del richiedente, né ad alcun obbligo di specifica motivazione. In ogni caso l'istanza di accesso deve identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti o, quantomeno, gli elementi che li rendano facilmente identificabili; non sono pertanto ammesse richieste a carattere esplorativo o generiche, né sono ammissibili richieste per un numero manifestamente irragionevole di documenti, tali da comportare carichi di lavoro che compromettano il buon funzionamento dell'ente. Inoltre l'Azienda non è tenuta all'obbligo di rielaborazione dei dati ai fini dell'accesso, ma solo a consentire l'accesso ai documenti nei quali siano contenute le informazioni già detenute o gestite dall'ente. Il rilascio di copia di documenti è subordinato al pagamento delle spese di riproduzione.

In un'ottica collaborativa nei confronti della cittadinanza, l'Azienda si impegna, ove possibile, a qualificare nel modo più favorevole per l'istante la richiesta di accesso formulata senza alcun riferimento a nessuna delle cinque modalità di accesso sopra evidenziate.

In caso di richiesta di accesso generalizzato, l'Azienda è tenuta a dare comunicazione ai soggetti controinteressati, ove individuati, secondo le modalità di cui al comma 5 dell'art.5 d.lgs.33/2013.

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, secondo le forme e modalità disciplinate dai commi 6 e ss. del citato art. 5.

L'accesso generalizzato può essere differito, negato o limitato solo con riferimento ai casi espressamente previsti dall'art. 5 bis del d.lgs 33/2013.