



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2025-2027

Approvato con provvedimento dell'Amministratore Unico

Determinazione del 31/01/2025

Pubblicato sul sito istituzionale di PSG Servizi e Salute nella Sezione "Amministrazione Trasparente" all'interno della sezione "Disposizioni Generali" sotto la voce "Prevenzione della corruzione e della Trasparenza"

2025

INDICE

1.	PREMESSA	3
1.1.	PSG Servizi e Salute S.r.l.	3
1.2.	Quadro normativo	4
1.3.	Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	7
2.	SOGGETTI.....	8
3.	ANALISI DEL CONTESTO	8
3.1.	Analisi del contesto esterno	8
3.2.	Analisi del contesto interno.....	11
3.3.	Mappatura dei processi	11
4.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	12
4.1.	Identificazione degli eventi rischiosi	12
4.2.	Analisi del rischio.....	13
A)	Analisi dei “fattori abilitanti”	13
B)	Analisi “Indicatori di rischio”	15
4.3.	Ponderazione del rischio	17
5.	TRATTAMENTO DEL RISCHIO	18
5.1.	Descrizione di alcune misure generali e specifiche.....	19
6.	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	32
7.	MONITORAGGIO E RIESAME	36

1. PREMESSA

1.1. PSG Servizi e Salute S.r.l.

PSG Servizi e Salute S.r.l. (di seguito anche solo: la “Società” o “PSG Servizi”) è una società a responsabilità limitata interamente pubblica che opera secondo il modello delle società in house providing, conformemente alle vigenti disposizioni di legge e regolamentari. La Società è stata costituita, dopo l’acquisizione di tutti i pareri favorevoli previsti dal Testo Unico sulle società a partecipazione pubblica (TUSP, D.Lgs. 175/2016) e del nulla-osta previsto dall’art. 33 del Regolamento regionale di contabilità delle ASP, l’8 maggio 2024 su iniziativa delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) “Ardito Desio” di Palmanova e “Giovanni Chiabà” di San Giorgio di Nogaro, istituti vigilati e finanziati dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. La costituzione è stata autorizzata dai rispettivi Consigli di Amministrazione con delibere del 16 dicembre 2023 e 12 dicembre 2023

La creazione della PSG Servizi e Salute risponde all’obiettivo di integrare e supportare le attività istituzionali delle due ASP fondatrici, favorendo un sistema coordinato e globale di servizi socio-sanitari e assistenziali rivolti prevalentemente alle fasce deboli della popolazione, con particolare attenzione agli anziani non autosufficienti. In questo contesto, con la deliberazione di affidamento in house n. 19 del 30 settembre 2024, la Società si configura come braccio operativo delle ASP, grazie anche al modello di governance che garantisce il “controllo analogo congiunto” da parte degli enti fondatori, esercitato tramite il Comitato Interaziendale, in conformità a quanto previsto dal Regolamento sul Funzionamento del Comitato Interaziendale per il Controllo Analogo Congiunto adottato con delibera assembleare in data 15 luglio 2024.

PSG Servizi e Salute S.r.l. ha come missione la gestione e l’erogazione di servizi socio-sanitari, assistenziali e accessori, inclusi inter alia:

a. Servizi Socio-Sanitari e Assistenziali

- Istituzione, organizzazione e gestione di attività e servizi dedicati a:
 - Persone anziane, inabili e/o in fase terminale, autosufficienti e non;
 - Minori, con servizi erogabili sia presso strutture pubbliche e private che a domicilio;
 - Strutture specifiche:
 - Residenze protette e RSA (Residenze Sanitarie Assistite);
 - Centri di riabilitazione e lungodegenza;
 - Case di cura, reparti ospedalieri e case albergo;
 - Centri diurni (ordinari e integrati), socio-educativi ed estivi;
 - Comunità alloggio, asili nido, nidi famiglia e nidi aziendali.
- Fornitura di attrezzature, materiali e servizi di pulizia e sanificazione necessari allo svolgimento di tali attività.

b. Servizi alla Persona e Accoglienza

- Promozione, realizzazione e gestione di:
 - Strutture di accoglienza temporanea e permanente;
 - Servizi per soggetti svantaggiati (fisico, psichico, economico o sociale) finalizzati al loro recupero e reinserimento sociale.

c. Servizi di Ristorazione

- Gestione di servizi di ristorazione e distribuzione pasti per utenti e strutture.

d. Formazione e Ricerca

- Promozione e gestione di:
 - Corsi, scuole e istituti per la formazione professionale di operatori socio-assistenziali e amministratori;
 - Studi, ricerche e consulenze nelle tematiche della socio-assistenza e sanità;
 - Collaborazioni con enti pubblici e privati in ambito sociale e sanitario.

e. Gestione Trasporti

- Offerta di servizi di gestione e organizzazione dei trasporti.

Le attività della Società includono inoltre interventi di costruzione, ristrutturazione e gestione di immobili per accoglienza, erogazione di pasti, e promozione di studi e ricerche nei settori della sanità e dell'assistenza sociale. L'approccio della PSG Servizi e Salute è orientato a garantire un'assistenza olistica e integrata, mettendo al centro la dignità e le esigenze degli utenti.

1.2. Quadro normativo

Scopo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è quello di prevenire la corruzione e l'illegalità attraverso una valutazione del livello di esposizione dell'Ente ai fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione e la definizione di un sistema strutturato ed organico di misure di prevenzione della corruzione, ovvero di procedure, protocolli e attività di controllo e monitoraggio.

Il documento è inoltre volto a garantire l'idoneità, sia sotto il profilo etico sia sotto il profilo operativo e professionale, dei soggetti chiamati ad operare nelle aree maggiormente sensibili al rischio corruzione e illegalità.

Il PTPC è adottato in linea con le seguenti norme:

- legge 6 novembre 2012, n. 190;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;

- D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 come aggiornato dal D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81.

Il Piano recepisce inoltre:

- il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. Direttiva Whistleblowing);
- il Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 36/2023);
- Decreto Legislativo del 31 dicembre 2024, n. 209 contenente "Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36" in vigore dal 31.12.2024.

Il PTPC tiene in particolare considerazione le indicazioni operative emerse nei provvedimenti ANAC:

- D. Lgs n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 n. 190";
- PNA 2013;
- Linee Guida emesse dall'ANAC in data 17 giugno 2015 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 (Determina n. 8/2015);
- Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- D. Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Aggiornamento PNA 2017 di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e relativi allegati;

- Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 approvato dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023;
- Decisione del Consiglio dell'Autorità del 9 novembre 2023 con cui è stata approvata la bozza preliminare dell'aggiornamento 2023 del PNA 2022 e disposta la consultazione pubblica fino al 30 novembre 2023;
- Aggiornamento 2023 del PNA 2022 adottato con delibera n. 605 del 19.12.2023;
- Aggiornamento 2023 del PNA 2022 adottato con delibera n. 605 del 19.12.2023;
- Aggiornamento 2024 del PNA 2022 adottato da ANAC;
- delibera ANAC n. 493 e 493 bis del 25.09.2024 recante il "Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001";
- delibera ANAC 497 del 29.10.2024 contenente "Indicazioni alle stazioni appaltanti in merito alle modalità di espletamento dei controlli e delle verifiche da svolgere durante la fase esecutiva degli appalti di servizi e forniture";
- delibera ANAC 495 del 25/09/2024 avente ad oggetto l'"Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi".

Si rileva che in data 9 giugno 2021 è stato approvato il Decreto Legge n. 80/2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che, all'articolo 6, ha introdotto il c.d. PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), un documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione, i cui contenuti e lo schema tipo sono stati adottati con il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132.

Tuttavia, i soggetti tenuti alla redazione del PIAO sono solo le pubbliche amministrazioni - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, per l'anno 2025-2027, la società PSG Servizi è tenuta a predisporre il Piano Anticorruzione e non il PIAO.

Si fa presente che, anche in ossequio alle indicazioni del PNA 2019 e seguenti, le direttive di ANAC sul PTPCT sono state recepite in modo compatibile alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'Ente, che pur nel costante impegno di tutto l'organico, non comprendono competenze di specifiche in risk management, auditing e compliance normativa. Il PTPCP è sviluppato in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa

Il presente PTPCT, in ossequio alle modifiche di cui al D.lgs 97/16, unifica in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto.

1.3. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Scopo del presente Piano è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo orientato a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente e finalizzato a determinare, in tutti coloro che operano per conto di esso, la consapevolezza di poter incorrere, con i propri comportamenti, nelle casistiche di illeciti previsti dalla normativa di contrasto alla corruzione, in primo luogo dalla Legge 190/2012. Attraverso l'adozione del presente Piano, PSG Servizi in coerenza con quanto definito dal PNA e dalle determinazioni dell'ANAC, persegue i seguenti obiettivi:

- individuare le aree a maggior rischio di fenomeni corruttivi, in relazione al contesto (esterno e interno), all'attività e alle funzioni dell'Ente;
- programmare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- prevedere procedure/regolamenti per l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuare le modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- adottare un Codice di comportamento per i dipendenti e i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitti di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- definire un sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Piano;
- attesa la recente costituzione, adottare ed implementare la procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023;

- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.

2. SOGGETTI

3. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio effettuata è quella relativa all'analisi del contesto in cui opera l'ente, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si trova (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi ha previsto una fase di acquisizione dei dati ed una di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operativi su settori e processi a rischio.

3.1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale Informest opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

L'acquisizione del dato è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne (reperibili sui siti istituzionali):

- Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza Pubblica e sulla criminalità organizzata, di cui all'Articolo 113 della legge 1° aprile 1981, n. 121, e successive modificazioni (ultimo aggiornamento anno 2021);
- Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla direzione investigativa Antimafia (DIA), I semestre 2023 (ultimo aggiornamento);
- Relazione annuale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2023 di data 14 maggio 2024;
- Indice di percezione della corruzione 2023 (CPI) di Transparency International Italia (L'edizione 2023 dell'Indice di Percezione della Corruzione assegna il punteggio di 56 per l'Italia e colloca il Paese al 42° posto nella classifica globale dei 180 Stati oggetto della misurazione);
- Relazione annuale aprile 2023 - Marzo 2024 Osservatorio Regionale Antimafia (FVG);
- Codice Antimafia (D.L. n. 123/2023);
- Notizie di stampa locale inerenti.

L'acquisizione è avvenuta consultando le seguenti fonti interne

- interviste con l'organo di indirizzo politico;
- interviste con i responsabili delle strutture;
- segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing;
- avvio procedimento disciplinari su comportamenti DPR 62/13.

Come anticipato, l'analisi del contesto esterno, elaborata al fine di predisporre il presente documento, ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento, a variabili criminologiche, culturali, 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 dell'ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Operativamente, l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati e delle informazioni rilevanti (dati economici, dati giudiziari, nonché informazioni sulla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholders) e nell'interpretazione degli stessi per rilevare il rischio corruttivo.

Si legge nella relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel I semestre del 2023 (visibile al seguente link: <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf>, p. 143 ss.), relativamente alla Regione Friuli Venezia-Giulia che “L'attività economica della Regione, in un momento di crisi generale, ha visto comunque una crescita, con un aumento della produttività, in particolar modo nel settore delle costruzioni e nei servizi, e la conseguente crescita del numero degli occupati. Tale florido tessuto economico è, dunque, da sempre esposto all'interesse delle consorterie criminali che, avendo a disposizione ingenti capitali da reinvestire, vedono nelle aree a maggior vocazione imprenditoriale un punto d'approdo, con una silente azione di infiltrazione nell'economia legale. Tale assunto, infatti, è confermato dagli esiti di pregresse attività investigative, concluse sul territorio nel corso degli anni, che hanno fatto emergere la presenza e l'operatività di soggetti riconducibili alle storiche e strutturate organizzazioni criminali, quali 'ndrangheta, cosa nostra, camorra e la criminalità pugliese, sebbene non siano mai state riscontrate nella Regione strutture radicate delle stesse (...). Gli esiti di alcune indagini, concluse nel periodo di riferimento sul territorio friulano, appurerebbero infatti l'interesse criminale di gruppi delinquenziali, soprattutto stranieri, operanti nelle più svariate attività illecite (traffico di stupefacenti, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, compenetrazione nel settore economico-finanziario regionale)”.

Con particolare riferimento alla provincia di Udine “Sebbene nel semestre non risultano evidenze investigative circa la presenza di sodalizi criminali di tipo mafioso, anche la provincia di Udine, in passato, è stata interessata all’attivismo di vere e proprie proiezioni di storici sodalizi, quali ‘ndragheta, cosa nostra e camorra. Risulta inoltre, l’operatività di alcuni gruppi delinquenti, composti perlopiù da cittadini stranieri, attività in vari settori criminali. Al riguardo, nell’ambito dell’operazione “Green Road”, incentrata sulle dinamiche di un gruppo criminale nigeriano operante nelle regioni Friuli Venezia Giulia, Veneto, Emilia Romagna, Piemonte e Toscana, è stato possibile individuare alcune direttrici di traffico internazionale di droga, come ad esempio quella Lagos-Addis Abeba-Milano/Roma, utilizzate per rifornire il mercato di spaccio delle Regioni del Nord-Est, tra cui quello che interessa l’area di Udine”.

In relazione al contesto esterno nel nostro territorio, si ha riguardo ai soggetti che intrattengono relazioni istituzionali, economiche ed imprenditoriali con Informest, come ad esempio altre PP.AA. ed operatori economici operanti nei settori nei quali l’ente espleta la propria attività istituzionale.

In particolare, i principali interlocutori di PSG Servizi sono: il Comune di Palmanova – l’ASUFC - gli utenti dei servizi - la Provincia di Udine - la Regione Friuli-Venezia-Giulia - le Organizzazioni di volontariato - il personale dipendente - le Associazioni del territorio.

Ne consegue che le relazioni che il contesto esterno può attivare con l’Ente sono suscettibili di generare potenziali rischi corruttivi, da parte di spregiudicati soggetti che intendono esercitare indebite pressioni sul personale interno.

Le aree di possibile influenza sono, principalmente, quelle della sanità, dell’edilizia, degli affidamenti pubblici e delle concessioni sovvenzioni ed autorizzazioni, del reclutamento del personale. Ciò comporta la necessità di adottare tutte le pratiche e le procedure che neutralizzino il più possibile il rischio di corruzione dell’ente

Inoltre, l’analisi del contesto esterno deve essere focalizzata anche sulle potenziali pressioni e criticità di seguito rappresentate. Elaborazione dei dati:

Fattore	Dato elaborato e incidenza nel PTPC
Tasso di criminalità generale del territorio di riferimento	Medio-Basso –nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi

Reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente	Nessuno
Reati contro la Pubblica Amministrazione in enti analoghi	Basso(trattodanotiziedi cronaca giudiziaria)
Procedimenti disciplinari	Non rilevanti ai fini anticorruptivi

3.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. L'analisi del contesto interno è incentrata: sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'organigramma relativo alla struttura della società PSG Servizi & Salute S.r.l. è attualmente in via di sviluppo.

3.3. Mappatura dei processi

La fase centrale dell'analisi del contesto interno riguarda la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Ai fini del presente documento, per processo si intende “una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”.

In ossequio alle indicazioni di cui all'ALL. 1 al PNA 2019, l'analisi ha riguardato le seguenti fasi:

- A) identificazione ed elenco dei processi: si veda “elenco processi” dell'allegato 1 Analisi rischi
- B) descrizione dettagliata del processo: si veda il “descrizione dettaglio processi” dell'allegato 1 Analisi rischi

Come indicato nel PNA 2019, la scelta del processo su cui effettuare la descrizione è ricaduta su questi processi, basandosi sulle risultanze dell'analisi del contesto esterno e su “eventi sentinella” quali la relativa discrezionalità del processo ed eventi corruttivi avvenuti in enti analoghi.

La descrizione è avvenuta tenendo conto:

- degli elementi descrittivi del processo (che cos'è e che finalità ha)
- delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo
- della responsabilità complessiva del processo
- delle tempistiche di attuazione (ove possibile)
- dei soggetti che svolgono le attività del processo

3.4. Rappresentazione del processo

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la "rappresentazione" degli elementi descrittivi del processo illustrati sopra. Nel presente PTPC è stata svolta all'interno dell'Allegato 1.

La mappatura dei processi è avvenuta mediante il coinvolgimento di un gruppo di lavoro ristretto.

*

4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo con cui l'ente ha identificato i rischi gravanti sull'ente al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

L'attività di valutazione del rischio si è articolata in due fasi: A) identificazione, B) analisi cui è seguita la "ponderazione" del rischio.

4.1. Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione dei rischi gravanti sui processi dell'ente ha incluso una prima valutazione sugli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

La formalizzazione dei rischi individuati ha portato alla predisposizione di un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove per ogni processo (o fase) vi è stata la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati. Il registro dei rischi è stato riportato nella colonna "rischi" del foglio 1 (per i processi solo elencati) e del foglio 2 (per i processi analizzati nel dettaglio), dell'allegato 1 Analisi dei rischi.

L'elenco dei rischi oggetto di analisi è avvenuto tramite i seguenti strumenti:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;

- analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- le esemplificazioni di cataloghi di rischi formalizzate da ANAC nei suoi atti;
- incontri (informali) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;

Anche in questa fase, non è stato semplice coinvolgere direttamente i referenti della struttura organizzativa che in una residenza per anziani sono spesso dotati di competenze ed attitudini di altro tipo.

4.2. Analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata effettuata tramite due strumenti:

- A)** l'esame dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e
- B)** la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo.

A) Analisi dei "fattori abilitanti"

I fattori abilitanti, non solo consentono di individuare per ciascun processo le misure specifiche più appropriate per prevenire i rischi, ma in relazione al loro grado di incidenza sui singoli processi contribuiscono altresì alla corretta determinazione della loro esposizione al rischio. Pertanto, seguendo le indicazioni del PNA 2019¹ sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per analizzare la loro incidenza su ogni singolo processo.

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO
Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
1) Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti; perciò, il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output, perciò il rischio si può considerare MEDIO

3) No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli . Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 2: TRASPARENZA
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
1) Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 3: COMPLESSITA' DEL PROCESSO
Si tratta di un processo complesso?
1) No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 4: RESPONSABILITA', NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente attuabile la rotazione del personale?
1) No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. diversi dipendenti si alternano in ufficio o nelle presenze allo sportello): per questo il rischio si può considerare BASSO
2) Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI

PROCESSI
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
1) Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale, tale fatto fa mantenere il grado di rischio MEDIO
3) No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento. Ciò può comportare un rischio ALTO
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto di specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
1) Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche, si ritiene pertanto che pure non essendo improbabile che si verifichi un rischio corruttivo, tuttavia lo stesso possa considerarsi MEDIO
3) No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione. Ciò può comportare un rischio ALTO

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti i fattori abilitanti su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

B) Analisi "Indicatori di rischio"

Anche il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire completamente il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante per individuare i processi su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati individuati seguendo le indicazioni del PNA 2019² e

anche in questo caso è stato previsto un percorso guidato per misurare il livello del rischio.

INDICATORE 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
1) No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi. Va da sé che tale rilevazione comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
1) No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità: ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti. Pertanto, ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti. Va da sé che tale rilevazione comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITA' ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
1) No, dall'analisi dei fattori interni non risulta. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale. Tale rilevazione contribuisce a quantificare un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì e ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 4: IMPATTO SULL'OPERATIVITA', L'ORGANIZZAZIONE E L'IMMAGINE
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente e la

sua immagine?
1) vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è BASSO
2) vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è MEDIO
3) vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere gli uffici e in generale la governance. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è ALTO

Il grado di incidenza di ciascun indicatore di rischio, in analogia a quanto previsto per i fattori abilitanti, è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti gli indicatori su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio

4.3. Ponderazione del rischio

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio e aver proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore come specificato in precedenza il modello esprime automaticamente la definizione del livello di rischio di ciascun processo attraverso la combinazione logica dei due fattori secondo i criteri indicati nella tabella seguente

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO COMPLESSIVO DI RISCHIO
ALTO	ALTO	CRITICO
ALTO	MEDIO	ALTO
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	MEDIO
MEDIO	MEDIO	

BASSO	ALTO
-------	------

Fatta la stima di ogni indicatore, il valutatore esprime un giudizio sintetico e motivato del livello di esposizione al rischio complessivo (rischio potenziale). Si valuta quindi il sistema dei controlli per giungere al rischio residuo, ossia il rischio che permane una volta che le misure di prevenzione sono state correttamente attuate.

Per misure di prevenzione s'intendono l'insieme degli strumenti (quali procedure, norme di comportamento, Regolamenti, sistema di deleghe e procure, ecc.) presenti all'interno della Società che possono ridurre il livello di rischio associato ad un evento e che possono essere generali o specifiche.

*

5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Una volta effettuata la l'analisi del rischio, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi e ponderati, attraverso l'introduzione e la programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'ente.

L'allegato 1 riporta nella colonna Misure Anticorruttive e il "Codice" delle misure applicabili allo specifico procedimento a rischio.

Ai "codici" corrisponde la misura come descritta nell'allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE".

Tale allegato riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione degli obiettivi, dei responsabili, e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione, il quale valuta anche la programmazione triennale dell'applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

Le schede riportano anche la programmazione delle misure nel corso dei 3 anni di validità del Piano.

Le Tipologie di misure generali e specifiche riguardano le seguenti macro tipologie o controllo;

o controllo;

o trasparenza;

o definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;

- o regolamentazione;
- o affidamenti pubblici e contratti pubblici;
- o semplificazione;
- o formazione;
- o sensibilizzazione e partecipazione;
- o rotazione;
- o personale;
- o segnalazione e protezione;
- o disciplina del conflitto di interessi;
- o disciplina della incompatibilità e inconferibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali;
- o tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower);
- o regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies)

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia “generali” che “specifiche”.

L'allegato sub 2 “MISURE ANTICORRUTTIVE ha permesso di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del presente PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012.

Con riferimento al trattamento del rischio il Responsabile ha, come sempre, attuato il coinvolgimento dei dipendenti responsabili di settore mediante una fattiva partecipazione al processo di gestione del rischio e sottolineando l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Ciò sia attraverso un'interfaccia pressoché costante con i vari responsabili in ordine a tematiche di ordine quotidiano, segnalando - per quanto di rispettiva competenza ed interesse - le novelle legislative o gli orientamenti giurisprudenziali di maggior rilievo ed impatto pratico, sia attraverso la richiesta espressa per iscritto di rendicontazione generale, per il proprio settore, a ciascun responsabile/coordinatore di Area con altrettanto riscontro esplicito al RPCT, sia in occasione di riunioni ad hoc.

5.1. Descrizione di alcune misure generali e specifiche

A) Formazione in tema di anticorruzione

L'ENTE, unitamente al Responsabile Anticorruzione, ha predisposto il Piano della Formazione in tema di prevenzione della corruzione costituisce (allegato 3 “PIANO DELLA FORMAZIONE”).

Il programma ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

B) Codice di comportamento

Data la recentissima costituzione della società PSG Servizi e Salute S.r.l., il Codice di comportamento viene formalmente adottato con il presente Piano, in conformità a quanto previsto dal D.P.R. 62/2013 e successive modifiche introdotte dal D.P.R. 81/2023, nonché dalla Delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024.

Il Codice di comportamento costituisce un documento fondamentale per la corretta disciplina dei comportamenti dei dipendenti, mirando a prevenire fenomeni corruttivi e a garantire la piena adesione ai principi etici, alla trasparenza e alla legalità, oltre alla definizione dei valori e dei principi di condotta rilevanti per la Società ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione (allegato 4 – “CODICE DI COMPORTAMENTO”)

C) Rotazione del personale

Rotazione ordinaria del personale

I Responsabili delle Macrostrutture favoriscono ogni tre anni, allorché sia possibile, la rotazione del personale assegnato alle attività con più elevato rischio di corruzione, dando comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione. Per i soggetti che svolgono funzioni apicali, la rotazione ordinaria, ove sia possibile e non comporti alcun danno all'efficacia ed all'efficienza delle attività aziendali (PNA 2016), è disposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, con approvazione dell'Amministratore Unico. In ogni caso, in considerazione della esigua dotazione organica della Società, in alternativa alla rotazione ordinaria potranno essere adottate, sia per i dipendenti non apicali che per il personale apicale, una o più misure tra quelle di seguito elencate (conformemente a quanto previsto dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 555 del 13.06.2018):

- per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio: adozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, tramite l'affiancamento al responsabile istruttore di un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni e gli elementi rilevanti per la decisione finale;
- utilizzazione di una diversa modalità organizzativa dei compiti basata sulla "segregazione delle funzioni", consistente nell'affidamento delle varie fasi del procedimento appartenente a un'area a rischio

a più dipendenti.

A tal fine, possono essere assegnati a soggetti diversi compiti relativi a:

- a) svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- b) adozione di particolari decisioni;
- c) attuazione delle decisioni prese;
- d) verifiche;

- articolazione delle competenze in più unità organizzative, onde evitare che in capo ad un unico soggetto si concentrino mansioni e responsabilità, possibile causa di errori o comportamenti scorretti;
- Formazione dei dipendenti per garantire che siano acquisite dagli stessi le conoscenze e le competenze professionali trasversali tali da rendere effettivamente possibile, nonché priva di conseguenze dannose per la Società, la rotazione degli incarichi.

Rotazione straordinaria del personale non apicale e apicale

La rotazione straordinaria degli incarichi, prevista dal D.lgs. 165/2001, si applica successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Al fine di valutare l'applicabilità della misura, che viene disposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e approvata dall'AU, occorre verificare la sussistenza:

- dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i soggetti con funzionari apicali;
- di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. I -quater del D.lgs. 165/2001.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è un elemento imprescindibile per poter procedere all'applicazione della misura della rotazione straordinaria. A tale fine assume rilievo l'individuazione del momento del procedimento penale in cui deve essere svolta la valutazione, momento che si ritiene coincidente con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio del pubblico ministero (artt. 405 - 406 e seguenti del codice di procedura penale) al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento, come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari). Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione aggiornato per l'anno 2018 (delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018) i dipendenti sono obbligati a comunicare all'Amministrazione (nella fattispecie alla Società) la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

PSG Servizi è tenuta alla revoca dell'incarico apicale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto di procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva. Il provvedimento che dispone la

rotazione straordinaria deve essere sempre adeguatamente motivato.

La rotazione straordinaria produce i seguenti effetti a seconda del ruolo del dipendente interessato:

- personale apicale: revoca dell'incarico apicale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, conferimento di altro incarico;
- personale non apicale: assegnazione del dipendente ad altro ufficio del medesimo servizio o di altro servizio.

D) Attività "extra lavorative"

La disciplina del rapporto di lavoro del personale della Società è di carattere privatistico, applicandosi il CCNL che non prevedono specifiche norme sull'esclusività. Nonostante ciò, viene previsto che per lo svolgimento di attività di qualsiasi natura a favore di terzi, sia necessario una comunicazione/autorizzazione all'/dall' Amministratore Unico.

E) Cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento degli incarichi

Inconferibilità

All'atto del conferimento degli incarichi previsti dai Capi II e IV del D.Lgs. 39/2013, la Società verifica, tramite il RPCT, la sussistenza di eventuali condizioni ostative per gli incarichi dirigenziali e di amministratore. Tra le attività di verifica attribuite al RPCT, vi è quella di acquisire e valutare la dichiarazione resa, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, dal soggetto al quale l'incarico è conferito. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, da pubblicarsi sul sito della Società.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative la Società si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad un altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità l'incarico è nullo.

La Società, per il tramite del RPCT:

- verifica che negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di inconferibilità;
- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico e su richiesta nel corso del rapporto.

Incompatibilità

La Società verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta

nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, il controllo deve essere effettuato all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

La Società, per il tramite del RPCT:

- verifica che negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

F) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il whistleblowing, o segnalazione di un presunto illecito, è un sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", art. 5 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Con legge 30 novembre 2017 n.179, recante "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" è stata rafforzata la tutela del dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La disciplina è stata recentemente modificata dal D. Lgs. n. 24 del 10.3.2023 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (illeciti di natura amministrativa, contabile, civile o penale) di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

In conformità alle disposizioni del D. Lgs. 24/2023, entrate in vigore dal 15 luglio 2023, la PSG Servizi e Salute S.r.l., data la sua recente costituzione, procederà all'elaborazione, approvazione e implementazione di una procedura dedicata al whistleblowing, finalizzata a garantire una gestione efficace e trasparente delle segnalazioni di illeciti, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di

tutela dei segnalanti.

Il D. Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937, introduce rilevanti innovazioni sia in termini di procedure operative per la gestione delle segnalazioni, sia in materia di protezione dei dati personali. Alla luce di ciò, la Società approverà, con apposita determinazione dell'Amministratore Unico, i seguenti strumenti operativi:

1. Procedura Whistleblowing: Regolamentazione delle modalità per la ricezione, la gestione e il trattamento delle segnalazioni, con particolare attenzione alla riservatezza e alla protezione dei segnalanti.
2. Modello di segnalazione di illeciti: Un format standard per la trasmissione delle segnalazioni, che garantisca semplicità d'uso e conformità normativa.
3. Informativa ex art. 13 GDPR per i segnalanti: Documento informativo predisposto per garantire piena trasparenza sul trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni.

La documentazione sarà successivamente pubblicata sul sito ufficiale della Società, nella sezione "Amministrazione Trasparente" all'interno della sezione "Disposizioni Generali" sotto la voce "Prevenzione della corruzione e della Trasparenza", al fine di assicurarne la consultazione e l'accessibilità a tutti gli interessati.

Il citato D. Lgs. n. 24/2023 ha stabilito una priorità nelle modalità di segnalazione che deve essere trasmessa attraverso canali appositamente predisposti:

- canale interno: il segnalante potrà usare il Modello segnalazione che sarà presente nel sito dell'ente da inviare ad apposita mail gestita dal RPCT indicando nell'oggetto "Riservato – RPCT" oppure depositato nella cassetta presso la sede dell'Ente in busta chiusa indirizzata al RPCT e con la dicitura "Riservato RPCT".
- canale esterno (gestito da ANAC): nella sezione trasparenza del sito aziendale verrà indicato il link del sito dell'ANAC, all'interno del quale si trova la modulistica necessaria all'eventuale segnalazione.
- divulgazioni pubbliche
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower, ma in via prioritaria la normativa favorisce l'utilizzo del canale interno e solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 24/2023 è possibile effettuare segnalazioni esterne.

G) Attività successive al rapporto di lavoro – pantouflage

Il comma 16 ter dell'art.53 del D.lgs. 165/2001, dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni,

di svolgere, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Le prescrizioni in materia di *pantouflage* ineriscono alla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione.

Scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente pubblico, che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbe preconstituire situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui è entrato in contatto esercitando, per l'appunto, poteri autoritativi o negoziali.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni sopra richiamate sono nulli ed ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti è fatto divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi 3 anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (approvato con Delibera 17 gennaio 2023, n. 7), ha fornito indicazioni applicative relative a misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage* specificando che aspetti sostanziali e procedurali della disciplina sarebbero stati oggetto di successive Linee Guida.

Ebbene, con delibera n. 493 del 25 settembre 2024 ANAC ha approvato le Linee Guida in tema di c.d. divieto di *pantouflage* fornendo ulteriori indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di *pantouflage*, da intendersi come integrative di quanto indicato già nel PNA 2022. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del *pantouflage*. Fra i punti di maggior rilievo si segnalano:

- **Ambito di applicazione:** la disciplina si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del D.lgs. 165/2001, intendendosi per tali non solo i dipendenti a tempo indeterminato, ma anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, nonché i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.lgs. 39/2013. Simmetricamente, il divieto, per il dipendente cessato dal servizio, di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Ai sensi dell'art. 21, comma 1 del D.lgs 39/2013 sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al decreto in parola, compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto

di lavoro, subordinato o autonomo. Il divieto di *pantouflage* trova applicazione alle attività professionali svolte sia a titolo oneroso sia a titolo gratuito

- **Esercizio di poteri autoritativi e negoziali:** i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente i poteri accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (es. i Dirigenti, i Direttori di Dipartimento, i Funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente). Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari (atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere). Il divieto trova applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un potere autoritativo o negoziale in maniera occasionale. Sono riconducibili tra gli atti espressione dei poteri autoritativi e negoziali nello svolgimento della funzione pubblica quelli adottati dal Responsabile Unico del Progetto - RUP (art. 15 D.lgs. 36/2023), nelle diverse fasi del procedimento di gara, dalla predisposizione alla pubblicazione del bando di gara, dall'aggiudicazione dell'appalto alla fase di gestione del contratto.
- **Conseguenze/sanzioni:** le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* sono:
 - nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti dai soggetti privati all'ex dipendente pubblico;
 - divieto per i soggetti privati che hanno concluso il contratto o conferito l'incarico, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni;
 - obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Da ultimo, con delibera 493 bis del 25 settembre 2024, ANAC ha adottato anche il *Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di pantouflage* che disciplina i procedimenti dell'Autorità concernenti l'esercizio del potere di vigilanza e sanzionatorio nel caso di violazioni di tale divieto prevedendo e normando:

- Il diritto di accesso
- Il responsabile del procedimento (i.e. un dirigente dell'ufficio);
- Le modalità di comunicazione nell'ambito dei procedimenti tramite posta elettronica certificata;
- La conformità dell'attività di vigilanza e sanzionatoria ANAC agli indirizzi, prescrizioni e obiettivi indicati dal Presidente e dal Consiglio dell'Autorità;
- L'attività di vigilanza e sanzionatoria d'ufficio e su segnalazione, le modalità di presentazione

della segnalazione, l'ordine di priorità delle segnalazioni ed il trattamento delle segnalazioni anonime;

- I casi di improcedibilità della segnalazione e di archiviazione;
- I rapporti tra procedimento di vigilanza e sanzionatorio e giudizio pendente;
- La fase preistruttoria e l'avvio del procedimento sino alla fase conclusiva.

Si evidenzia che nel nuovo Regolamento sanzionatorio è stata prevista una norma transitoria tale per cui esso si applica anche alle segnalazioni pervenute prima della sua entrata in vigore rispetto alle quali non sia stata ancora spedita alle parti la comunicazione di avvio del procedimento, ad eccezione di quelle relative ad incarichi rispetto a cui sia decorso il periodo di tre anni dalla cessazione dell'incarico pubblico.

Con riferimento a tale normativa, LSM, nel corso degli anni precedenti, anche in ossequio alla particolare attenzione dedicata al tema nel nuovo PNA 2022, ha posto in essere procedure per prevenire il rischio di violazioni del divieto di “*pantouflage*”, con riferimento a situazioni che non riguardavano solo i dirigenti dell'ente, ma anche i dipendenti, qualora gli stessi avessero avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolavano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).

In particolare, l'ente ha sinora adottato misure volte alla tutela del c.d. divieto di *pantouflage* come segue:

- a) nella selezione del personale viene inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

(inserire eventuali altre misure prese)

Va peraltro evidenziato - con specifico riferimento alle società *in house* che in veste di Ente di destinazione - che le Linee Guida ANAC, alla pag. 14, superando l'orientamento espresso nel citato PNA 2022 ritengono “***che il divieto in esame non si applichi alle società in house in quanto tali enti costituiscono longa manus delle PA. Lo svolgimento di incarico in una società in house è comunque volto al perseguimento di interessi pubblici. Non si configura, dunque, quella contrapposizione tra interesse pubblico/privato che costituisce il presupposto per l'applicazione del divieto di pantouflage. Pertanto, l'applicazione del divieto di pantouflage alle società in house quali enti in destinazione è di norma da ritenersi escluso, salvo che non si accerti nel caso***

concreto la sussistenza di un dualismo di interessi”.

Resta ovviamente fermo il divieto anche per le società *In House* che si trovino nella posizione di Ente di provenienza quale principio anticorruptivo consolidato e prioritario.

Pertanto, alla luce delle nuove delibere ANAC 493 e 493 *bis* l'ente provvederà anche a *(inserire quelle non già attive presso l'ente)*:

- a) inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001. Al momento della sottoscrizione del contratto (o di atto analogo) il soggetto affidatario dovrà rendere la dichiarazione di cui sopra, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, oppure nella forma di apposito articolo inserito nello schema di contratto.
- b) inserire nei contratti di assunzione del personale tecnico amministrativo e dirigenziale, anche a tempo determinato, la clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla conclusione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del soggetto;
- c) far sottoscrivere ai dipendenti, al momento della cessazione del contratto o dell'incarico, allo scopo di evitare contestazioni in merito alla conoscibilità della norma, una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto del divieto di *pantouflage*;
- d) acquisire, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'intestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di *pantouflage*;
- e) effettuare verifiche in via prioritaria nei confronti dell'ex dipendente che non abbia reso la dichiarazione d'impegno;
- f) effettuare verifiche d'ufficio che il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno;
- g) effettuare verifiche d'ufficio in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto.

H) Misure di prevenzione rischi in materia di appalti e contratti

Per quanto concerne gli affidamenti pubblici, com'è noto la disciplina dei contratti pubblici è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC.

L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia il successivo 1° luglio 2023, del nuovo codice dei

contratti pubblici e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016, hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

Aspetto particolarmente significativo attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare MIT del 12 luglio 2023 recante "Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative".

Conseguentemente, l'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 è il seguente:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Il nuovo codice dei contratti pubblici ha avuto quindi un forte impatto sulla disciplina della anticorruzione - con particolare riferimento alla previsione dei nuovi rischi e delle nuove misure di prevenzione - nonché sulla trasparenza (v. infra), come si è rinvenuto anche dall'aggiornamento 2023 del PNA 2022 adottato con delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023.

Anche nel 2024 sotto il profilo degli affidamenti pubblici vi sono state numerose novità normative nel 2024 che hanno determinato un impatto sulla disciplina della anticorruzione. In particolare:

A) Con delibera n.497 del 29 ottobre 2024 recante "Indicazioni alle stazioni appaltanti alle modalità di espletamento dei controlli e delle verifiche da svolgere durante la fase esecutiva degli appalti di servizi e forniture", ANAC - considerata la particolare rilevanza dei controlli della stazione appaltante che comportano, in caso di ritardo o inesatto adempimento delle prestazioni contrattuali, la comminazione di penali e, nei casi più gravi, l'avvio del procedimento di risoluzione del contratto - ha fornito alle stazioni appaltanti le seguenti indicazioni:

- a) Corretta configurazione della lex specialis e del contratto d'appalto e verifica delle miglurie.

Costituisce buona prassi della stazione appaltante:

- a. l'adeguata e puntuale predisposizione della documentazione di gara, inserendo

previsioni dettagliate nei capitolati speciali e nei contratti, concernenti una analitica regolamentazione dei controlli e delle verifiche in corso di esecuzione, anche mediante tempistiche e modalità prestabilite a monte;

- b.** la delimitazione chiara dei ruoli e delle funzioni dei soggetti preposti ad espletare i controlli;
- c.** l'effettuazione di ispezioni a sorpresa con cadenza periodica, la predisposizione di check list di verifica con l'individuazione delle specifiche obbligazioni previste dai documenti contrattuali integrati dall'offerta tecnica dell'appaltatore, la predisposizione di schemi tipo di processo verbale in contraddittorio con l'appaltatore;
- d.** prevedere le fattispecie di inadempimento che danno luogo all'avvio del procedimento per l'applicazione delle penali contrattuali, disciplinando in maniera chiara il relativo procedimento;
- e.** prevedere, nella documentazione contrattuale, specifiche modalità di verifica e controllo delle migliorie offerte dall'appaltatore in sede di partecipazione alla gara, oltre che le specifiche conseguenze connesse all'inadempimento rispetto alle stesse o alla difformità rispetto a quanto offerto.

b) Implementazione della struttura organizzativa deputata ad espletare i controlli

Sulla scorta del principio di risultato del nuovo Codice Appalti e al fine di permettere ai soggetti deputati all'espletamento dei controlli in fase esecutiva di svolgere adeguatamente i compiti attribuiti, è necessario che ogni stazione appaltante fornisca loro la formazione più appropriata, nonché le risorse e la strumentazione più adeguata, anche in termini di personale, per garantire la completezza, la correttezza e l'effettività del controllo.

c) Svolgimento dei controlli dal punto di vista sostanziale

È fondamentale che i DEC ed i RUP svolgano, con proprietà, tutte le funzioni loro attribuite dagli artt. 114, 115, 116 del d.lgs. n. 36/2023 e dagli artt. 31 e ss. dell'allegato II.14, non limitandosi ad attestare l'avvenuta esecuzione dei controlli tramite mere formule di stile, risultando necessario che le attestazioni di regolare esecuzione facciano riferimento a criteri di misurabilità effettivi, utilizzati per la verifica anche qualitativa delle prestazioni rese.

d) Verbalizzazione delle attività di controllo

Le attività di controllo tecnico-contabile dell'esecuzione del contratto negli appalti di servizi e forniture devono risultare da apposito processo verbale altrimenti non vi è modo di dare evidenza delle verifiche eseguite, del relativo esito e dei criteri di misurabilità utilizzati per svolgere i controlli sulle prestazioni rese dall'appaltatore in sede esecutiva. Anche la fase esecutiva deve essere svolta a mezzo delle PAD.

B) con il Decreto Legislativo del 31 dicembre 2024, n. 209 sono state introdotte nel nostro ordinamento le **NUOVE DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE AL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI**. Tra le principali novità si segnalano:

- tutela dell'equo compenso nelle gare di progettazione: si chiariscono i termini di applicabilità della legge sull'equo compenso (L. 49/2023) al settore dei contratti pubblici, in modo da operare un bilanciamento tra gli interessi; si introducono, nell'art. 41, specifici criteri per l'affidamento dei contratti relativi ai servizi di ingegneria e architettura e degli altri servizi di natura tecnica e intellettuale di importo pari o superiore a 140.000 euro;
- meccanismo di revisione dei prezzi nei contratti pubblici, con indici sintetici che permettono di adeguare gli importi contrattuali;
- digitalizzazione dei contratti pubblici e BIM (Building Information Modeling – progettazione in modalità digitale): è confermato l'obbligo del BIM a decorrere dal 1° gennaio 2025 negli appalti pubblici per la progettazione e realizzazione di lavori di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti, con una soglia che passa da un importo a base di gara di 1 milione di euro, alla stima del costo presunto dei lavori pari a 2 milioni di euro;
- tutela della micro, piccole e medie imprese (PMI): nei contratti di subappalto dovrà prevedersi una quota riservata alle PMI, pari al 20% delle prestazioni;
- tutele lavoristiche: il nuovo Allegato I.01 stabilisce i criteri per l'individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile e la verifica dell'equipollenza dei contratti, diversificando la disciplina tra il settore dei lavori e quello dei servizi e forniture;
- consorzi: al fine di evitare distorsioni nelle gare e favorire la competitività, viene omogeneizzata la disciplina applicabile ai diversi tipi di consorzi stabili;
- finanza di progetto: viene mantenuta la prelazione per il promotore, con una procedura di gara articolata in due fasi per garantire trasparenza e competitività;
- garanzie fideiussorie: risultano semplificate le procedure per agevolare l'accesso al credito da parte delle imprese;
- esecuzione contratti: viene rafforzata le premialità e le penali per accelerare l'esecuzione delle opere; si tipizzano inoltre le varianti, per creare certezza sulla fase di esecuzione, e viene introdotto il nuovo istituto dell'accordo di collaborazione;
- CCT (Collegio Consultivo Tecnico): viene promosso come strumento di prevenzione delle controversie, introducendo nuove limitazioni ai costi e alle facoltà di ricorrere a lodi contrattuali;
- qualificazione delle stazioni appaltanti: sono previsti incentivi alla qualificazione dei soggetti non qualificati, nonché alla specializzazione dei soggetti aggregatori;

- uso delle attestazioni SOA nei subappalti;
- nomina esterna del RUP individuato presso altre amministrazioni;
- principio di rotazione: con il Correttivo viene data maggiore discrezionalità nel valutare l'accuratezza dell'esecuzione del contratto, insieme alla qualità della prestazione

Sulla base delle indicazioni fornite dall'Anac con il PNA 2023, con la delibera ANAC n.497 del 29 ottobre 2024 e con il D. lgs. 209/2024 sono stati analizzati, aggiornati e dettagliati (con descrizione e analisi dei nuovi rischi) i processi e le possibili criticità, come indicate nell'allegato 1 – Tabella ANALISI PROCESSI, potenzialmente presenti nelle diverse fasi dell'appalto:

- fase precontrattuale (programmazione e progettazione)
- fase contrattuale (selezione del contraente, verifica dell'aggiudicazione, stipula del contratto)
- fase post contrattuale (esecuzione del contratto e pagamenti).

*

6. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza, come definita dalla normativa all'articolo 1, commi 1 e 2 del decreto Legislativo n. 33/2013, "è intesa come accessibilità totale, delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Nell'applicazione dei principi di trasparenza si è fatto particolare riferimento ai seguenti provvedimenti di indirizzo di ANAC:

- Determinazione n. 1309/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 7 del 10 gennaio 2017) "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"
- Determinazione n. 1310/2016 «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»
- Le Linee Guida ANAC (delibera n. 1134/17 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici").

Oltre a ciò, l'ente provvede ad adempiere alle prescrizioni di trasparenza di cui al d.lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" che prevede all'art. 24, in via generale, che gli enti in controllo pubblico siano tenuti ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e in via particolare introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

Gli obblighi introdotti riguardano:

- i) i provvedimenti in cui gli enti in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- ii) i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
- iii) i provvedimenti in cui gli enti in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.
- iv) il d.lgs. 97/2016 ha, inoltre, introdotto nel corpo del d.lgs. 33/2013 l'art. 15-bis "Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate" con la previsione che le società controllate nonché quelle in regime di amministrazione straordinaria sono tenute a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione:
 - 1) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
 - 2) il curriculum vitae;
 - 3) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
 - 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati contenute nelle delibere, la pubblicazione è fatta in formato aperto e rispetta i seguenti principi:

- Completezza ed accuratezza: i dati pubblicati corrispondono al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, questi sono pubblicati in modo esatto e senza omissioni;
- Comprensibilità: il contenuto dei dati è esplicitato in modo chiaro ed evidente. È assicurata l'assenza di ostacoli alla fruibilità di dati, quali la frammentazione, ovvero la pubblicazione frammentata dei dati in punti diversi del sito;
- Aggiornamento: per gli atti ufficiali viene indicata la data di pubblicazione e di aggiornamento e il

periodo di tempo a cui si riferisce, per gli altri dati viene indicata la data di pubblicazione poiché si darà atto di eventuali aggiornamenti mediante una nuova pubblicazione del dato;

- Tempestività: la pubblicazione dei dati avviene in tempi che consentano una utile fruizione da parte dell'utente; l'ente ritiene "tempestiva" la pubblicazione effettuata entro 4 mesi dalla disponibilità del dato.
- Pubblicazione in formato aperto: le informazioni e i documenti sono pubblicati in formato aperto, secondo le indicazioni fornite in tal senso dall'art. 7 del D. Lgs. 33/2013 che richiama l'art. 68 del Codice dell'amministrazione digitale.

Si è data attuazione ai principi di "accesso totale" di cui all'art. 5 bis del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs 97/16, adottando uno specifico regolamento che disciplina e armonizza questo nuovo istituto con il diritto di accesso "classico" e il diritto di accesso civico, semplice e generalizzato (c.d. FOIA). Il monitoraggio circa la completezza e l'aggiornamento dei dati inseriti nella Sezione Amministrazione trasparente viene effettuato su base quadrimestrale. Indipendentemente dalle tempistiche indicate, il RPCT potrà effettuare un controllo a campione in ogni momento.

Nel 2023 ANAC è intervenuta con novità sugli obblighi di monitoraggio della sezione "trasparenza" del sito istituzionale, con delibera n. 203 del 17 maggio 2023: in particolare, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza il Responsabile Anticorruzione (RPCT) deve utilizzare un'apposita piattaforma web resa disponibile sul sito dell'ANAC che consente di:

- documentare le verifiche dei dati in apposita scheda di rilevazione aggiornata al 30 giugno di ogni anno;
- convalidare/attestare le verifiche entro luglio di ogni anno e, con la convalida, di trasmetterle all'Autorità;
- estrarre tutti i documenti utili – attestazione e scheda verifiche - ai fini della loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" entro il luglio di ogni anno;
- procedere con il monitoraggio entro il 30 novembre di ogni anno e procedere con la sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" entro il dicembre/gennaio di ogni anno;

Tale piattaforma è concepita anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e inserite nel sistema.

La PSG Servizi e Salute S.r.l., ha già provveduto a individuare e pubblicare alcuni documenti rilevanti, conformemente alle disposizioni normative vigenti in materia di trasparenza e prevenzione della

corruzione.

Nel corso dell'anno 2025, la Società, essendo di recentissima costituzione, si impegna a completare la rilevazione e il monitoraggio dei dati richiesti attraverso la piattaforma ANAC, garantendo il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa e assicurando la trasparenza dell'attività aziendale.

Da ultimo, con delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, sono stati approvati i primi 3 schemi ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del citato decreto unitamente al documento "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013" contenente indicazioni utili per la pubblicazione su requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse.

Con la medesima delibera si è concesso termine di 12 mesi alle amministrazioni per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai precedenti schemi. ANAC sta elaborando ulteriori n.10 che potranno aggiungersi a quelli già approvati.

In particolare, entro 12 mesi l'ente dovrà procedere con l'aggiornamento delle seguenti sotto-sezioni di Amministrazione Trasparente (salvo siano frattanto approvati ulteriori schemi da parte di ANAC):

1) DATI SUI PAGAMENTI (secondo lo schema indicato all'Allegato 1 della delibera ANAC 495/2024)

SEZIONE	AGGIORNAMENTO	Rif. NORMATIVI
Dati sui pagamenti (Rif. <u>Dati identificativi del pagamento</u>)	Trimestrale	Art. 4-bis, c. 2, d. lgs. n. 33/2013

2) ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO E ORGANIGRAMMA (secondo lo schema indicato all'Allegato 2 della delibera ANAC 495/2024)

Società in controllo pubblico, Enti di diritto privato in controllo pubblico, Enti pubblici economici

SEZIONE	AGGIORNAMENTO	Rif. NORMATIVI
Organi di amministrazione e gestione (Rif. <u>Organi di amministrazione/gestione</u>)	Tempestivo	Art. 13, c. 1, lett. a), b) e d), d. lgs. n. 33/2013

3) SCHEMI DI PUBBLICAZIONE "OIV O ORGANISMO ANALOGO" (PER GLI ENTI TENUTI) (secondo

lo schema indicato all'Allegato 3 della delibera ANAC 495/2024)

Fra le novità apportate dalla normativa si segnala l'attività di validazione quale presupposto necessario per la pubblicazione dei dati, definita come "un processo che assicura la corrispondenza dei dati finali (pubblicati) con una serie di caratteristiche qualitative".

Per la procedura di validazione, l'ente dovrà indicare un soggetto che abbia adeguate competenze e conoscenze, ad esempio il dirigente del singolo ufficio in quanto soggetto che conosce approfonditamente i dati e le informazioni elaborate. Tale nomina, con tutta probabilità, diverrà obbligatoria a partire dal 2026.

Schemi di pubblicazione "OIV o organismo analogo" (per gli enti tenuti)

SEZIONE	AGGIORNAMENTO	Rif. NORMATIVI
Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (Rif. Dati identificativi del documento)	Tempestivo	Art. 31, d. lgs. n. 33/2013 e art. 14, co. 4, lett. c), del d. lgs. n. 150/2009
Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (Rif. Dati identificativi del documento)	Tempestivo	Art. 31, d. lgs. n. 33/2013 e art. 14, co. 4, lett. a) del d. lgs. n. 150/2009
Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe (se adottati) (Rif. Dati identificativi del documento)	Tempestivo	Art. 31, d. lgs. n. 33/2013

7. MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adequazione delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie

Nell'allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE" viene descritta la modalità di monitoraggio ed eventuale riesame delle misure adottate, con i soggetti referenti e le attività da svolgersi.

Quale supporto al monitoraggio, l'ente si avvale della piattaforma messa a disposizione da AGID. Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla

programmazione e adozione del PTPCT, ma è concepito anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT (in quanto il sistema è costruito tenendo conto dei riferimenti metodologici per la definizione dei Piani) e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure

di prevenzione prevista nel PTPCT e inserite nel sistema.

ALLEGATI

- 1. “TABELLA ANALISI PROCESSI”;**
- 2. “MISURE ANTICORRUTTIVE”;**
- 3. “PIANO DELLA FORMAZIONE 2025 -2027 LIMITATAMENTE AI CORSI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE”;**
- 4. “CODICE DI COMPORTAMENTO”.**

* * *