



Azienda Turistica Locale Del Cuneese
Valli Alpine E Città D'Arte
Società consortile a responsabilità limitata

1

Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione

Anno 2015

- Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».
- Adottato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione del 22 ottobre 2015.
- Pubblicato sul sito Internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» stabilisce che ciascuna amministrazione pubblica nomini un proprio Responsabile della prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 7) e adotti un piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 6).

Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Azienda Turistica Locale Del Cuneese Valli Alpine E Città D'Arte [in seguito "Azienda"] è stato nominato il signor Bongioanni dott. Paolo, direttore dell'Azienda, con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 22 ottobre 2015.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 22 ottobre 2015.

Il Responsabile anticorruzione svolge, sulla base della normativa in materia, le seguenti mansioni:

- a. elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione [in seguito "Piano" o "PTPC"] e i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- b. verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- c. verifica, d'intesa con i dirigenti / responsabili di servizio competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti nel presente Piano;
- d. definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel presente Piano;
- e. vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- f. promuove la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'Azienda, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 s.m.i. «Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»);
- g. elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta.

Tra le varie funzioni di cui sopra, ai sensi dunque dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno ha il compito di redigere una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai PTPC.

1. Gestione rischi

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha individuato, all'interno del PTPC, le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Azienda.

Il trattamento del rischio si è completato con apposite azioni di monitoraggio ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati: essa è stata attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio.

A. Area acquisizione e progressione del personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Di seguito si riporta l'elenco delle attività messe in atto dall'Azienda:

- monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 s.m.i. «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»);
- utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile della prevenzione della corruzione.

B. Area affidamento di lavori, servizi e forniture

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Di seguito si riporta l'elenco delle attività messe in atto dall'Azienda:

- monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- esclusione dalle commissioni di gara e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 s.m.i. «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»);
- monitoraggio degli affidamenti diretti ai fini del controllo del rispetto dei presupposti di legge e del criterio di rotazione;
- monitoraggio sul rispetto del principio della rotazione dei contraenti nelle procedure di gara;
- utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile della prevenzione della corruzione.

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto per il destinatario

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Di seguito si riporta l'elenco delle attività messe in atto dall'Azienda:

- monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile della prevenzione della corruzione.

D. Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Di seguito si riporta l'elenco delle attività messe in atto dall'Azienda:

- monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile della prevenzione della corruzione.

E. Area: altre attività soggette a rischi

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Di seguito si riporta l'elenco delle attività messe in atto dall'Azienda:

- monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile della prevenzione della corruzione.

2. Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione è stato gestito in forma autonoma e con attività organizzate internamente con il supporto di consulente esterno.

Nell'ambito di tale piano delle attività, viene indicata la realizzazione di un apposito piano formativo in materia di anticorruzione e trasparenza, che, attraverso la realizzazione di alcuni interventi formativi, si è posto i seguenti obiettivi:

1. formare il Responsabile della prevenzione della corruzione con particolare riguardo ai profili di responsabilità, sia sul piano della prevenzione della corruzione che su quella della promozione della trasparenza;
2. formare il Responsabile della prevenzione della corruzione e il personale interessato in merito alle procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture [decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 s.m.i. «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE»];
3. formare il Responsabile della prevenzione della corruzione e il personale interessato in merito agli adempimenti previsti in materia di trasparenza dell'attività amministrativa [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 s.m.i. «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»];
4. formare il Responsabile della prevenzione della corruzione e il personale interessato in merito alle procedure di selezione del personale e dei collaboratori.

Il personale coinvolto nei percorsi formativi è stato individuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel PTPC secondo il seguente schema riassuntivo:

Titolo dell'intervento formativo	Destinatari dell'intervento formativo	Quantità di ore erogate dall'intervento formativo	Numero di dipendenti dell'Azienda che hanno partecipato all'intervento formativo
Illustrazione delle attività in materia di anticorruzione e trasparenza [24 giugno 2015]	Responsabile anticorruzione, personale amministrativo	2 ore Formazione in aula	2
Supporto per la predisposizione del piano di prevenzione della corruzione e del programma per l'integrità e la trasparenza [10 agosto 2015]	Responsabile anticorruzione, personale amministrativo	2 ore Formazione in aula	2
Supporto per l'utilizzo del portale unico della trasparenza [9 ottobre 2015]	Responsabile anticorruzione, personale amministrativo	2 ore Formazione in aula	2
Formazione per il personale operante nelle aree di rischio "affidamento di lavori, servizi e	Responsabile anticorruzione, personale	2 ore Formazione in aula	2

forniture” [16 ottobre 2015]	amministrativo		
Le novità in materia di Codice di comportamento [20 novembre 2015]	Responsabile anticorruzione, personale amministrativo	2 ore Formazione in aula	2

3. Codice di comportamento

Riguardo al Codice di Comportamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 s.m.i. «Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165», l'Azienda ha provveduto a distribuire a tutti i dipendenti e ai collaboratori copia del codice.

Denunce delle violazioni al codice di comportamento

Nel corso del 2015 non si sono verificate denunce di violazioni al codice di comportamento da parte del personale dipendente o dei collaboratori dell'Azienda.

Attività dell'ufficio competente a emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Non sono stati formulati, nel corso dell'anno 2015, pareri sull'applicazione del codice di comportamento.

4. Altre iniziative

4.1 Rotazione del Personale

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, l'Azienda, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, l'Azienda ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

4.2 Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 s.m.i. «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» ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento alle suddette ipotesi e alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico etc), l'ente verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità/incompatibilità a mezzo di richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 s.m.i. «Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa» e pubblica la stessa nella sezione "Amministrazione trasparente".

Al fine della verifica delle disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche 165», e dunque al fine di verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili dopo la cessazione del rapporto di lavoro, nei contratti di assunzione del personale è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

4.3 Forme di tutela offerte ai "whistleblowers"

In riferimento alla comunicazione delle misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, i dipendenti sono stati adeguatamente informati dell'iter amministrativo da seguire per effettuare la segnalazione e delle forme di tutela e anonimato a essi riconosciuti anche

attraverso la possibilità di ricorrere in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'Azienda per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e il risarcimento del danno conseguente alla discriminazione.

Non sono tuttavia pervenute segnalazioni di illecito.

4.4 Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione

L'Azienda non ha fatto ricorso in alcun caso all'arbitrato.

4.5 Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi

I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione — così come individuati nel Piano triennale adottato —, al fine della realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, sono stati informati circa l'obbligo di relazionare al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi altra anomalia accertata.

Tuttavia, non essendo pervenute segnalazioni né essendo state rilevate particolari anomalie, si ritiene che i procedimenti siano stati espletati nel rispetto dei termini legali di conclusione.

4.6 Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici

Al fine di creare un efficace sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'Azienda e i soggetti che con essa stipulano contratti, con riferimento alle acquisizioni di servizi e forniture, viene aggiornato puntualmente l'elenco degli affidamenti assegnati, indicando altresì per ciascun contratto:

- l'importo contrattuale
- il nominativo o ragione sociale del soggetto affidatario
- la data di sottoscrizione del contratto.

4.7 Iniziative ulteriori nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere

Il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 22 ottobre 2015, ha approvato il «Regolamento per la disciplina della concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici a persone, enti pubblici e privati (Articolo 12 legge 7 agosto 1990, n. 241 s.m.i.)», di cui l'Azienda era sprovvista.

4.8 Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione di personale

Nel corso dell'anno 2015 non sono state attivate procedure per l'assunzione di personale dipendente.

4.9 Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede a monitorare costantemente l'andamento di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Considerati gli esiti

del costante monitoraggio effettuato, il Responsabile ha provveduto dunque con la presente relazione ad adempiere agli obblighi di cui all'articolo 1, comma 14, della citata legge n. 190 del 2012.

La presente relazione viene trasmessa al Consiglio di amministrazione ai fini della sua approvazione.

Come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, il presente documento sarà pubblicato sul sito istituzionale di quest'Azienda, nonché trasmesso all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

4.10 Sanzioni

Nel corso dell'anno 2015 non sono state inflitte sanzioni disciplinari al personale dipendente.

dott. Paolo BONGIOANNI

