

## **1. INTRODUZIONE**

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), integrato con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), viene adottato ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 ed è finalizzato a prevenire gli episodi di corruzione nella società.

## **3. DESCRIZIONE DEI REATI**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione costituisce uno degli strumenti adottati dalla Società per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità allo scopo di prevenire delle situazioni che possono provocare un malfunzionamento della Società medesima.

Il PTPC è stato redatto allo scopo di favorire la prevenzione di una pluralità di reati. Nel corso dell'analisi dei rischi è stata considerata un'accezione ampia di corruzione che – a prescindere dalla rilevanza penale - faccia emergere un malfunzionamento a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite alla Società ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

## **4. OGGETTO FINALITA' E DESTINATARI**

Il Piano, con riferimento alle interpretazioni e indicazioni dell'ANAC, ha come oggetto l'individuazione delle misure ritenute necessarie allo scopo di prevenire, rilevare e contrastare i fenomeni corruttivi nelle aree interessate da potenziali rischi e promuovere il corretto funzionamento della Società, favorendo comportamenti individuali responsabili.

L'articolo 1, comma 8, l. 6 novembre 2012 n. 190 prevede che l'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione, e che il documento deve essere approvato dall'organo dirigente, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Piano è, pertanto, un documento di programma che la Società ha adottato allo scopo di prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, intesa come deviazione dall'interesse generale a seguito del perseguimento di interessi personali, che si riscontra in tutte le situazioni in cui si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato per ottenere vantaggi personali, indipendentemente dalla rilevanza penale.

Il Piano contiene, quindi, sia le misure obbligatorie per legge sia le misure specifiche in funzione della tipicità del contesto societario, come indicato nell'art. 1, comma 9, della L. 190/2012:

- individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- elaborazione di procedure finalizzate a presidiare da fenomeni corruttivi le aree maggiormente a rischio;

- previsione di meccanismi di formazione, attuazione e monitoraggio delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- individuazione del personale che opera nei settori a rischio per inserirlo in corsi di formazione per la prevenzione e la repressione della corruzione;
- obbligo di informazione da parte del personale dipendente nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- definizione dei flussi di informazione verso l'OdV e verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- definizione della procedura di segnalazione e della relativa tutela del segnalante;
- predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione;
- proposizione di eventuali modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti organizzativi;
- definizione di un sistema disciplinare contenente anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.

Gli obiettivi principali da perseguire sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di individuare casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- garantire la massima trasparenza degli atti e della propria attività societaria.

Il Piano deve, pertanto, diventare uno strumento flessibile, aperto e condiviso dalla struttura aziendale, e comporterà ogni anno il suo aggiornamento.

Destinatario del presente Piano è tutto il personale di CSBNO senza esclusione alcuna, il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci, il Direttore Generale i collaboratori ed i fornitori della Società.

L'approvazione del presente Piano è resa nota mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale nella sezione "Società/Amministrazione Trasparente", nonché trasmesso al personale dipendente, affinché ne prendano conoscenza, lo osservino e lo facciano osservare a terzi.

Nel corso degli esercizi precedenti è già stata erogata una formazione di carattere generale in materia di anticorruzione e trasparenza rivolta al personale dipendente principalmente coinvolto nelle aree a rischio. Si sono inoltre tenute riunioni tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed i Responsabili delle aree a maggior rischio al fine di condividere gli indirizzi per l'elaborazione del presente aggiornamento e per raccogliere riflessioni e proposte.

## **6. LE MISURE DI CARATTERE GENERALE: INTRODUZIONE**

Le misure di carattere generale (trasversali) comprendono le azioni di prevenzione del rischio che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che definiscono le caratteristiche del contesto organizzativo, in cui operano le misure di controllo specifiche o particolari, che riguardano, invece, i singoli processi a rischio.

Le misure di carattere generale si riferiscono a:

- a) le azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dalla Società che contribuiscono a favorire la prevenzione della corruzione;
- b) l'informatizzazione dei processi;
- c) l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti;
- d) la rotazione;
- e) il conflitto di interessi;
- f) Verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità;
- g) il whistleblowing;
- h) il codice di comportamento;
- i) il sistema disciplinare;
- j) la formazione e la comunicazione del Piano;

## **11. LE ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE**

In questo documento di sintesi si riportano solo le misure principali rimandando alla consultazione del documento completo per conoscere i dettagli di tutte le misure.

### **Rotazione del personale**

La rotazione del personale è considerata una misura organizzativa utile a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

L'Azienda, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, sceglie di applicare un processo di rotazione in via ordinaria sulle figure di middle management – i cosiddetti coordinatori d'area – nel settore biblioteconomico. Questa misura, conciliata con gli indispensabili criteri di produttività costitutivi dell'Azienda, consente di prevenire il sedimentarsi di relazioni personali con esponenti del territorio che potrebbero ipoteticamente condizionare le scelte di gestione del servizio.

### **Conflitti di interesse**

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti in rapporti posti in essere per conto dell'Azienda siano, o possano essere, in conflitto di interesse; in particolare, i destinatari delle Misure sono tenuti ad evitare ogni situazione e ad astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale all'interesse dell'azienda e/o a quello pubblico perseguito dalla stessa nell'erogazione dei servizi ai quali l'Azienda è preposta, ovvero che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società medesima o di quello pubblico inerente ai servizi prestati dall'Azienda. Si ha così conflitto d'interesse, quando chi è coinvolto nella decisione da assumere, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto del procedimento decisionale.

Pertanto, tali soggetti devono evitare ogni strumentalizzazione della propria posizione e, in particolare, devono escludere qualsiasi possibilità di sovrapposizione od incrocio di attività economiche nelle quali sussista o possa sussistere un interesse personale e/o familiare con le mansioni ricoperte e/o assegnate dalla Società.

I destinatari delle Misure si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Essi si astengono, in particolare, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ove si trovino in una delle situazioni anzidette, coloro che operano per conto della Società sono tenuti a darne immediata comunicazione all'R.P.C.T.

### **Divieto di assunzione d'incarichi a fine servizio (Pantouflage)**

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16- ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, **abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali** per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre 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.

L'art. 21 del decreto legislativo 39/2013 estende il concetto di dipendente di pubblica amministrazione a tutti i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui a tale decreto. In tale novero rientrerebbero i dipendenti degli enti di diritto privato in controllo pubblico e tanto viene affermato anche nel PNA 2019.

In concreto i soggetti assoggettabili alla normativa in argomento sono i dipendenti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della società in controllo pubblico, i poteri sopra 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. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendere l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, i dipendenti passibili dell'applicazione della normativa in argomento sono il Direttore Generale, i Responsabili di settore e i Responsabili Ultimi di procedimento.