

I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione

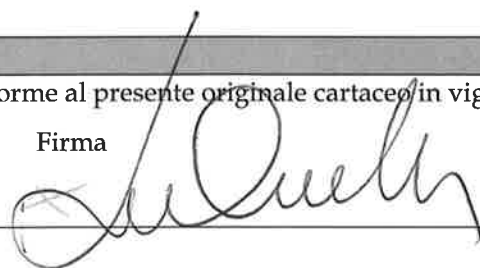
Via Armando Magliotto 2 – Campus Universitario – 17100 Savona

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

(P.T.P.C.T.) TRIENNIO 2022-2024

Il file disponibile sul server aziendale costituisce copia ufficiale conforme al presente originale cartaceo in vigore
Savona, 27/04/2022

Firma



Ver.	Data	Descrizione	Approvazione
7.0	27/04/2022	Aggiornamento annuale	Approvato dal Liquidatore il 27/04/2022

INDICE

1) PREMESSA

2) GENERALITÀ

- 2.1) DEFINIZIONE DI CORRUZIONE
- 2.2) CONTESTO DI RIFERIMENTO
- 2.3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
- 2.4) PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL P.T.P.C.T.
- 2.5) AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.T.
- 2.6) FORME DI CONSULTAZIONE IN SEDE DI ELABORAZIONE E/O DI VERIFICA DEL P.T.P.C.T.
- 2.7) MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL P.T.P.C.T.
- 2.8) LE RESPONSABILITÀ

3) MISURE DI PREVENZIONE

- 3.1) CONTENUTI SPECIFICI DEL P.T.P.C.T. (D.LGS. N. 231 DEL 2001 - CENNI E RINVIO)
- 3.2) TRASPARENZA
- 3.3) CODICI DI COMPORTAMENTO - DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE E VALORI
- 3.4) ROTAZIONE DEL PERSONALE
- 3.5) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE
- 3.6) SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI
- 3.7) CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS)
- 3.8) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- 3.9) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER)
- 3.10) LA FORMAZIONE
- 3.11) PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI
- 3.12) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

4) SPECIFICHE AREE DI RISCHIO

- 4.1) GESTIONE DEL RISCHIO
- 4.2) MISURE DI PREVENZIONE PER AREA DI RISCHIO

5) PIANO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 3 di 27

6) PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

- 6.1) OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E DI ATTESTAZIONE DEI DATI NELLA SEZIONE "SOCIETA' TRASPARENTE" DEL SITO WEB - SITUAZIONE DI I.P.S. S.C.R.L. IN LIQUIDAZIONE
- 6.2) OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
- 6.3) COMPITI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
- 6.4) MODALITA' OPERATIVE DI ALIMENTAZIONE SEZIONE "SOCIETA' TRASPARENTE"
- 6.5) MISURE DI MONITORAGGIO E VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E PER ASSICURARE L'EFFICACIA DELL'ISTITUTO DELL'ACCESSO CIVICO

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 4 di 27

1) PREMESSA

I.P.S. - Insedimenti Produttivi Savonesi trae le sue origini con lo scopo di generare le condizioni più favorevoli alla crescita economia del territorio e di incentivare le attività imprenditoriali, intervenendo nei settori dell'industria, dell'artigianato produttivo e di servizio alla produzione, delle infrastrutture commerciali e turistiche.

Nel 1995 viene trasformata in Società Consortile per Azioni e nel 2008 si è concluso il processo di trasformazione in Società a capitale interamente pubblico modificando il proprio Statuto ai sensi dell'art. 13 D.L. 04/07/2006 n. 223 convertito nella legge 04/08/2006 n. 248. La Società non ha fini di lucro e si propone di studiare, promuovere e realizzare piani di sviluppo economico in coerenza con i programmi e le pianificazioni degli Enti Pubblici della Provincia di Savona che ne sono soci.

Nel mese di novembre 2018, Regione Liguria ha promosso, previa verifica delle condizioni di fattibilità, l'aggregazione di I.R.E. S.p.A. con la partecipata I.P.S. S.c.p.A., in applicazione di quanto disposto dal decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) e fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 24 del predetto decreto, ai fini di un'urgente razionalizzazione delle società a partecipazione regionale che persegua gli obiettivi previsti dalla legge regionale 16 febbraio 2016, n. 1 (Legge sulla crescita).

In data 7 maggio 2018, l'Assemblea dei Soci di I.P.S., sulla base di una lettera di intenti trasmessa da I.R.E., ha deliberato di dare mandato al Consiglio di Amministrazione affinché procedesse alla aggregazione tra le due società in due fasi (descritte di seguito).

Con deliberazione del Consiglio regionale n. 14 del 24 luglio 2018 "Documento di Economia e Finanza Regionale 2019 - 2021", nell'espone le linee di intervento sulle società controllate, si esplicita che l'operazione di aggregazione tra I.R.E. S.p.A. e I.P.S. S.c.p.A. di cui all'art. 3 comma 8 della L.R. n. 33/2016 ed DGR 510/2017 verrà articolata in due fasi formalmente distinte:

- la prima fase consistente nella cessione da I.P.S. a I.R.E. del solo Ramo d'Azienda, con espressa esclusione delle attività e passività immobiliari (per esse intendendosi le attività di gestione di interventi di infrastrutturazione e recupero di aree per insediamenti produttivi destinate ad essere mantenute in capo ad I.P.S.);
- la seconda fase consistente nel conferimento dai soci di I.P.S. ad I.R.E. delle azioni rappresentanti fino al 100% del capitale di I.P.S. titolare del solo ramo d'azienda immobiliare (vale a dire le residue attività di gestione di interventi di infrastrutturazione e recupero di aree per insediamenti produttivi).

Con delibera della Giunta Regionale D.G.R. n. 828 in data 12 ottobre 2018, Regione Liguria ha approvato, inter alia, di definire che l'operazione di aggregazione tra IRE e IPS di cui all'articolo 3, comma 8 della L.R. n. 33/2016 sarà articolata nelle due fasi descritte in precedenza.

In data 12 novembre 2018, a rogito Notaio Fusaro in Genova, è stato sottoscritto il contratto di cessione di ramo d'azienda con efficacia a partire dal 1 dicembre 2018. La Società a partire dal 1 dicembre 2018 non ha personale dipendente.

Le attività svolte da I.P.S. dopo la cessione del ramo d'azienda sono riconducibili esclusivamente alla conclusione degli interventi immobiliari già in corso.

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 5 di 27

A seguito del conferimento delle azioni che si è concretizzato a decorrere da luglio 2019, I.R.E. detiene attualmente oltre il 95% delle quote di I.P.S.

Il 30 dicembre 2020 la Società I.P.S. è stata trasformata in Società a responsabilità limitata e messa in liquidazione.

Uno strumento fondamentale per la programmazione delle attività legate alla prevenzione della corruzione ed allo sviluppo della cultura della legalità e per l'organizzazione, il coordinamento e la gestione complessiva della trasparenza è il Programma Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.).

Il presente P.T.C.P.T. origina dal vigente piano nazionale anticorruzione ("P.N.A.") ex Legge 6 novembre 2012 n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione, e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*).

Nel prosieguo si riportano stralci del PNA (in corsivo) che I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione fa propri nell'ambito della redazione del presente P.T.P.C.T., anche a scopo illustrativo e formativo mirato ai destinatari interni ed esterni per una migliore comprensione e divulgazione dell'importante tema in oggetto.

Ex art. 1 co. 8 Legge 190/2012 è previsto che sia l'organo di indirizzo politico (il Liquidatore) su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ad adottare il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2) GENERALITA'

2.1) DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II Capo I del codice penale, ma anche le fattispecie in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

2.2) CONTESTO DI RIFERIMENTO

La corruzione è divenuta da fenomeno burocratico frammentato, fenomeno politico-amministrativo-sistemico. La corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica - da un lato - la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e - dall'altro - l'economia dello Stato.

A fronte alla corruzione sistemica, la risposta non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti in prevalenza su singole norme del codice penale - ma deve essere articolata ed anch'essa sistematica.

Ne consegue l'importanza della porzione amministrativa della legge 190/2012 che assume la portata

di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione, riforma che attende la sua compiuta realizzazione.

Si evidenzia l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione di varie misure di prevenzione, che nell'ambito del nostro ordinamento sono state disciplinate in particolare tramite la legge n. 190 del 2012.

I principali strumenti previsti dalla normativa, oltre all'elaborazione del P.N.A., sono:

- adozione dei P.T.P.C.T.;
- adempimenti di trasparenza;
- codici di comportamento;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors);
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors);
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33;
- Disposizioni in materia di inconfiribilità 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, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 7 di 27

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del D.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190.

- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 - 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.

2.3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è il dott. Silvio Auxilia, nominato in data 29 gennaio 2016 con verbale del Consiglio di Amministrazione. Attesa l'esiguità delle risorse umane interne in ragione degli aspetti peculiari di I.P.S., il suddetto conferimento era avvenuto in mancanza di adeguato personale dirigenziale.

La legge n. 190/2012 prevede la nomina in ciascuna amministrazione del responsabile della prevenzione (art. 1, comma 7). Nella circolare n. 1 del 2013 del Dipartimento della funzione pubblica sono stati forniti indirizzi circa i requisiti soggettivi del responsabile, le modalità ed i criteri di nomina, i compiti e le responsabilità. Si rinvia quindi a tale atto per le indicazioni in proposito. Rispetto a quanto indicato in tale sede, occorre tener presenti i nuovi compiti derivanti dalla normativa successivamente approvata e si aggiunge quanto segue:

- con la Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione;
- il ruolo e i poteri di tale soggetto sono stati ulteriormente ampliati dal legislatore con il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, correttivo della richiamata legge 190 del 2012, che ha assegnato al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza;
- il D.lgs. n. 39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al responsabile della prevenzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità; pertanto, le indicazioni fornite con la predetta circolare circa i compiti del responsabile debbono essere integrate con i compiti in materia di vigilanza sull'applicazione delle relative prescrizioni (art. 15);
- secondo quanto previsto dall'art. 15 del D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, *"Il responsabile cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attivazione, 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 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio"*;
- i compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in eligendo;
- la revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale del soggetto cui sia stato conferito l'incarico di responsabile deve essere espressamente e adeguatamente motivata; inoltre, la revoca è comunicata alla ANAC (prima C.I.VIT.), che entro 30 giorni può formulare richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 8 di 27

in materia di prevenzione della corruzione (art. 15 D.lgs. n. 39 del 2013); rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui nei confronti del dirigente responsabile della prevenzione siano avviati procedimenti disciplinari o penali (ex art. 16, comma 1, lett. l. quater D.lgs. n. 165 del 2001).

2.4) PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL P.T.P.C.T.

Il P.T.P.C.T. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un "processo"- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno.

In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso la predisposizione del P.T.P.C.T., in sostanza, I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione attiva azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Il P.T.P.C.T. quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Il P.T.P.C.T. non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

2.5) AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.T.

Secondo la legge (art. 1, comma 8, legge n. 190/2012) il P.T.P.C.T. deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno.

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

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.T.;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A.

L'aggiornamento segue la stessa procedura seguita per la prima adozione del Piano.

2.6) FORME DI CONSULTAZIONE IN SEDE DI ELABORAZIONE E/O DI VERIFICA DEL P.T.P.C.T.

Allo scopo di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, si possono realizzare forme di consultazione ai fini della predisposizione del P.T.P.C.T., della diffusione delle strategie di prevenzione pianificate, nonché sui risultati del monitoraggio sull'implementazione delle relative misure.

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 9 di 27

Il presente Piano triennale viene approvato dal Liquidatore e sarà trasmesso alle Pubbliche Amministrazioni vigilanti (comuni consorziati) ed eventualmente ad associazioni interessate, nonché pubblicato come da indicazioni normative al fine di raccogliere i pareri di tutti i soggetti portatori di interesse e di prenderli in considerazione per la stesura di nuova versione. Le modalità di consultazione vengono inserite nel successivo capitolo 5 "Piano di implementazione delle misure".

2.7) MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL P.T.P.C.T.

Il P.T.P.C.T., individua il sistema di monitoraggio sull'implementazione delle misure. E' stato definito un sistema di reportistica che consente al Responsabile della prevenzione di monitorare costantemente l'attività e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti. Nell'ambito delle risorse a disposizione della Società il monitoraggio deve essere attuato mediante sistemi informatici. Questi infatti consentono la tracciabilità del processo e la migliore verifica dello stato di avanzamento.

2.8) LE RESPONSABILITA'

La responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare all'art. 1, comma 12, della l. n. 190/2012 si prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per il caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il Responsabile prova entrambe le circostanze di cui alle lett. a) e b).

La disposizione in particolare stabilisce che: "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Il successivo comma 13 quantifica l'entità della responsabilità disciplinare, a carico del Responsabile della prevenzione che *"non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi"*.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: *"ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano"*;
- una forma di responsabilità disciplinare *"per omesso controllo"*.

Inoltre, ai sensi dell'art. 46 del decreto legislativo 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 10 di 27

dell'amministrazione.

È esclusa la responsabilità del Responsabile della prevenzione ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al comma 1, dell'art. 46, sia "*dipeso da causa a lui non imputabile*".

3) MISURE DI PREVENZIONE

3.1) CONTENUTI SPECIFICI DEL P.T.P.C.T. (D.LGS. N. 231 DEL 2001 - CENNI E RINVIO)

Il P.T.P.C.T. rappresenta il documento fondamentale della Società per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione al proprio interno e per la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.

Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinandone gli interventi.

Ai sensi dell'art. 1 co. 14 della l. n. 190 del 2012 il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.T.

Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione. Tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione. L'organo di indirizzo politico dovrà poi adottare il P.T.P.C.T. *entro il 31 gennaio di ciascun anno* (art. 1, comma 8, l. n. 190 del 2012), prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento. L'adozione del P.T.P.C.T. ed i suoi aggiornamenti sono adeguatamente pubblicizzati dall'amministrazione sul sito internet.

I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione promuove l'ampia diffusione del presente Piano e dei suoi successivi aggiornamenti, pubblicandone il testo sul sito istituzionale e trasmettendolo ai propri Soci.

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D.lgs. 231/2001, ma anche a tutti quelli considerati nella l. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale.

Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate ed alla loro attuazione.

L'amministrazione che esercita la vigilanza verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico. L'amministrazione e

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 11 di 27

l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti, con l'indicazione dei referenti sono definiti rispettivamente nel P.T.P.C.T. dell'amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico.

3.2) TRASPARENZA

La trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165 del 2001 debbono adempiere agli obblighi di trasparenza senza ritardo.

A seguito delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 97/2016, l'art. 10 del D.lgs. 33/2013 prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione; viene chiarito che la sezione del P.T.P.C.T. sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Di conseguenza, sulla base delle nuove disposizioni normative, è stata dedicata all'interno del presente Piano una sezione intitolata Programmazione della Trasparenza.

Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel D.lgs. n. 33 del 2013, nella l. n. 190 e nelle altre fonti normative vigenti.

Gli adempimenti di trasparenza si conformano alle nuove Linee guida ANAC introdotte con la Delibera n. 1134 del 8/11/2017.

3.3) CODICI DI COMPORTAMENTO - DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE E VALORI

La Delibera CIVIT/ANAC n. 75 del 24 ottobre 2013 (Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni - art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165/2001) prevede tra l'altro che *"Le presenti linee guida possono, inoltre, costituire un parametro di riferimento per l'elaborazione di codici di comportamento ed etici da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla legge n. 190/2012 (enti pubblici economici; enti di diritto privato in controllo pubblico, enti di diritto privato regolati o finanziati, autorità indipendenti), nella misura in cui l'adozione dei codici di comportamento costituisce uno strumento fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione"*.

L'art. 54 del D.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n. 190, ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti *"al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico"*. In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Lo strumento dei codici di comportamento è una rilevante misura di prevenzione in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Si tratta di una misura molto diffusa ed apprezzata

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 12 di 27

anche negli altri Paesi europei e l'esperienza internazionale ne consiglia la valorizzazione.

L'art. 2, comma 3, del Codice prevede l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Contenuti

Limite-soglia orientativa per i regali non consentiti.

L'art. 4, comma 5, del Codice precisa la soglia orientativa dei regali di modico valore, che non possono superare il valore di 150 euro. I Codici adottati dalle singole amministrazioni possono comunque fissare soglie più basse in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

L'obbligo di rispettare le misure di prevenzione.

L'art. 8 prevede espressamente l'obbligo di rispettare le misure contenute nel P.T.P.C., e di prestare collaborazione nei confronti del responsabile della prevenzione.

Nella predisposizione del Codice occorre:

- tenere presenti gli indirizzi o linee guida della ANAC e curare le procedure di partecipazione previste dalla legge;
- predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici; programmare adeguate iniziative di formazione sui Codici.

Il Consiglio di Amministrazione di I.P.S. aveva adottato il proprio "Codice Etico" che enuncia tutti i principi e richiama parte degli elementi previsti dal D.P.R. n. 62 del 2013 ma che, per l'evoluzione della normativa, deve ancora essere integrato con i contenuti sopra citati.

3.4) ROTAZIONE DEL PERSONALE

La Società a partire dal 1 dicembre 2018 non ha personale dipendente.

3.5) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

L'obbligo di astensione ed il dovere di segnalazione nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale sono contenuti nel Codice Etico di I.P.S., rivolto agli amministratori e ai collaboratori a qualsiasi titolo della Società. Le modalità per la segnalazione del reale o potenziale conflitto di interesse devono prevedere l'invio di una comunicazione rivolta al RPCT, che contempli almeno i seguenti elementi:

- nome e cognome del dichiarante;
- precisi riferimenti al provvedimento o all'incarico per il quale si chiede di essere sollevati per motivi di conflitto di interesse;
- tipologia/e del motivo del conflitto di interesse (fra quelle elencate nel seguente elenco);
- data e sottoscrizione.

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 13 di 27

L'obbligo di astensione e di segnalazione si applica nelle seguenti tipologie di casi:

- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi propri;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali ha rapporti di frequentazione abituale;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge ha causa pendente, grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni di cui è tutore, curatore, procuratore o agente;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui è amministratore o gerente o dirigente;
- ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Nel caso in cui il soggetto che segnala la reale o potenziale situazione di conflitto di interesse sia RPCT (il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), la segnalazione deve essere inoltrata e gestita dal Liquidatore.

3.6) SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

La Società a partire dal 1 dicembre 2018 non ha personale dipendente.

3.7) CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS)

La Società a partire dal 1 dicembre 2018 non ha personale dipendente, e non sono presenti posizioni dirigenziali.

Nell'assegnazione degli incarichi di vertice, I.P.S. ha sempre valutato la posizione dei soggetti a cui attribuire il ruolo ed ha richiesto al soggetto incaricato una dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, della insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

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

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del D.lgs. n. 165 del 2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede:

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

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

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 14 di 27

impieghi;

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

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

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Questa disciplina si applica alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39 del 2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18”.

Si segnalano all'attenzione i seguenti aspetti rilevanti:

- in generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato (quindi anche in caso di condanna da parte del Tribunale);
- la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35 bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, i funzionari ed i collaboratori (questi ultimi nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali nei piccoli comuni o siano titolari di posizioni organizzative);
- in base a quanto previsto dal comma 2 del suddetto articolo, la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;
- la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Si deve verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- *all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;*
- *all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013;*
- *all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.lgs. n. 165 del 2001;*
- *all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.*

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 15 di 27

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 D.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione:

- *ci si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,*
- *applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013,*
- *provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.*

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del D.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Si devono:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adottare gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Le direttive devono essere adottate senza ritardo. Le misure sono indicate nell'ambito del P.T.P.C.T., ove la sua adozione sia obbligatoria o comunque attuata dall'ente.

Al momento non risultano situazioni di inconfiribilità legate a sentenze di reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione si impegna ad informare chi potrebbe coprire ruoli direttivi o altri ruoli chiave nelle aree a rischio di corruzione, nonché a richiedere apposita autocertificazione e a verificare periodicamente a campione, per il tramite del proprio RPCT, la veridicità delle dichiarazioni rese dalle persone che effettivamente ricoprono tali ruoli. Tale misura viene inserita nelle azioni del presente piano, descritte nel successivo capitolo 5.

3.9) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER)

L'art. 1, comma 51, della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni del WGB dell'OECD, la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

Il nuovo art. 54 bis prevede che:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla

denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

La disposizione configura tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis D.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione prevede l'attivazione di una procedura di segnalazione degli illeciti legati alla corruzione. Tale procedura dovrà prevedere le necessarie tutele nei confronti del segnalatore (whistleblower) al fine di evitare omissioni per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In particolare:

Anonimato - L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento).

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'azienda deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusioni dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 17 di 27

Divieto di discriminazione - Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, al R.P.C.T. o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- al R.P.C.T. che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto;
- al Presidente o all'Amministratore Delegato che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione. Se il Presidente (o l'Amministratore Delegato) è coinvolto nei fatti oggetto della denuncia, il dipendente deve indicarlo al R.P.C.T. e limitarsi al solo punto precedente.

Egli inoltre può:

- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali nell'azienda; l'organizzazione sindacale deve riferire all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal R.P.C.T.;
- può agire 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/o al ripristino immediato della situazione precedente, l'annullamento dell'eventuale provvedimento illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato, il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Sottrazione al diritto di accesso - Il documento della segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), l. n. 241 del 1990.

Obbligo di riservatezza - Il RPCT e tutti i soggetti coinvolti nella valutazione della segnalazione e nell'eventuale procedimento disciplinare che ne deriva sono tenuti alla massima riservatezza sull'identificazione del segnalante (i cui dati identificativi nelle eventuali comunicazioni verbali o per iscritto nella trattazione della segnalazione devono essere sostituiti da una codifica appositamente concordata, salvo nelle comunicazioni verso le Autorità). Considerato che la violazione delle norme contenute nel presente P.T.P.C.T. comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale.

La Società a partire dal 1 dicembre 2018 non ha personale dipendente. Al momento le segnalazioni possono essere fatte pervenire al R.P.C.T. attraverso i seguenti canali:

- la posta elettronica (all'indirizzo segreteria@ips.sv.it);
- la posta tradizionale (busta scrivere "NON APRIRE - RISERVATO AL RESPONSABILE DELLA CORRUZIONE").

3.10) LA FORMAZIONE

La Società a partire dal 1 dicembre 2018 non ha personale dipendente.

3.11) PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Lo strumento dei patti di integrità è stato sviluppato dall'organizzazione non governativa no profit Transparency-It negli anni '90 ed è uno strumento in uso in talune realtà locali già da alcuni anni.

L'Autorità per la vigilanza sui contratti di lavori, servizi e forniture (AVCP - dal 2014 accorpata in ANAC) con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons., Stato, sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. Stato, 9 settembre 2011, n. 5066)"*.

3.12) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

Si devono pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il P.T.P.C.T. e alle connesse misure.

Pur considerata la particolare natura consortile di I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione, la stessa ben rammenta che in ambito pubblico è raccomandato l'utilizzo di canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione. Le modalità con le quali si attua il raccordo e i canali di collegamento debbono essere pubblicizzati in modo da rendere trasparente il processo di rappresentazione degli interessi da parte dei vari portatori.

I valori etici ed i principi di politica aziendale sono pubblicati sul sito internet aziendale e diffusi con la trasmissione di adeguata documentazione a tutti i portatori di interesse, dai lavoratori dell'azienda, ai Comuni soci, ai clienti fino ai fornitori.

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 19 di 27

Il presente Piano sono pubblicati sul sito internet di I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione (sezione Società Trasparente) a disposizione di tutti i cittadini, degli utenti ed dei portatori di interesse che volessero conoscere e stimolare il miglioramento delle regole della Società in materia di legalità. Per questo, le persone interessate possono consultare il tema sul sito *www.ips.sv.it* ed utilizzare per comunicazioni l'indirizzo di posta *segreteriaips@cert.ips.sv.it*.

4) SPECIFICHE AREE DI RISCHIO

4.1) GESTIONE DEL RISCHIO

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'azienda con riferimento al rischio.

I principi fondamentali consigliati per una corretta gestione del rischio cui si fa riferimento nel presente documento sono desunti dai Principi e linee guida UNI ISO 31000, che rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000 (edizione novembre 2009), elaborata dal Comitato tecnico ISO/TMB "Risk Management". Nell'Allegato 6: "Principi e linee guida UNI ISO 31000" sono riprodotti i Principi estratti dalla predetta normativa, che, secondo le indicazioni in essa contenute, dovrebbero essere seguiti da ciascuna organizzazione che voglia attuare una gestione del rischio efficace (essi, comunque, non esauriscono l'intero contenuto della predetta normativa).

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del P.T.P.C.T. è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili delle aree di rispettiva competenza. Per l'attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi è consigliata la costituzione di gruppi di lavoro, al fine di far emergere gli aspetti salienti a seguito del confronto.

Le fasi principali da seguire vengono descritte di seguito e sono:

- mappatura dei processi attuali dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

4.2) MISURE DI PREVENZIONE PER AREA DI RISCHIO

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie o ulteriori. Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente nell'amministrazione. Per queste, l'unica scelta possibile consiste, semmai, nell'individuazione del termine entro il quale debbono essere implementate, ove la legge lasci questa discrezionalità, qualificandolo pur sempre come perentorio nell'ambito del P.T.P.C.T.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 20 di 27

grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di competenza e l'eventuale supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V. - figura attualmente non presente in I.P.S.), tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a), D.lgs. n. 150 del 2009) o degli altri organismi di controllo interno.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio; maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura; va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La priorità di trattamento è definita dal responsabile della prevenzione.

L'individuazione delle priorità di trattamento è la premessa per l'elaborazione della proposta di P.T.P.C.T. La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto e a seguito delle azioni di risposta ossia delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione. Tra le misure si segnalano a titolo di esempio:

- la trasparenza, che costituisce un'apposita sezione del P.T.P.C.T.; gli adempimenti degli obblighi di trasparenza sono indicati nell'apposita sezione Programmazione della Trasparenza, e fanno riferimento alle nuove disposizioni contenute nella Delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017 "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";
- l'informatizzazione dei processi; questa consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti (D.lgs. n. 82 del 2005); questi consentono l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali; attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Il P.T.P.C.T. deve individuare per ciascuna misura da implementare il responsabile dell'implementazione e il termine per l'introduzione. L'efficacia del P.T.P.C.T. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. Il P.T.P.C.T. deve quindi essere strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse. Risulta importante stabilire gli opportuni collegamenti con il ciclo della performance; tali collegamenti devono essere reali e non dei meri richiami/rinvii tra i Piani.

A seguito dell'aggregazione tra I.R.E e I.P.S. con relativa cessione del ramo d'azienda ad I.R.E., la

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 21 di 27

mappatura dei processi deve essere riesaminata completamente e ridimensionata alla sola attività rimasta in capo alla società ovvero la gestione degli interventi di infrastrutturazione e recupero di aree per insediamenti produttivi.

Nel successivo capitolo 5 il presente Piano prevede, quindi, un riesame della valutazione dei rischi.

5) PIANO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE

5.1 Consultazione e partecipazione dei portatori di interesse

Aree di rischio interessate

TUTTE

Azione 5.1.1

Publicare il presente Piano triennale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sul sito Internet della Società. Trasmettere una copia del presente Piano alle Pubbliche Amministrazioni (enti pubblici soci per i quali si svolge attività in-house).

Responsabile

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Tempi di attuazione

Entro il 31/05/2022

5.2 Adeguamento del Codice Etico

Aree di rischio interessate

TUTTE

Azione 5.2.1

Verificare se i contenuti del Codice Etico sono in armonia con i contenuti specifici dei P.T.P.C.T.

Responsabile

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Tempi di attuazione

Entro il 30/09/2022

5.3 Procedura per assegnazione degli incarichi interni

Aree di rischio interessate

AREA AMMINISTRATIVA

Azione 5.3.1

Richiedere a tutto il personale che copre o potrebbe ricoprire ruoli direttivi o altri ruoli chiavi delle aree a rischio di corruzione apposita autocertificazione di insussistenza di cause ostative a ricoprire il ruolo.

Responsabile

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Tempi di attuazione

Entro il 31/12/2022

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 22 di 27

5.4 Riesame dell'analisi del rischio
<i>Aree di rischio interessate</i>
TUTTE
<i>Azione 5.4.1</i>
Procedere al completo riesame della mappatura dei processi per ridimensionarla alla sola attività rimasta in capo alla società ovvero la gestione degli interventi di infrastrutturazione e recupero di aree per insediamenti produttivi.
<i>Responsabile</i>
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)
<i>Tempi di attuazione</i>
Entro il 30/09/2022

6) PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

6.1) OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E DI ATTESTAZIONE DEI DATI NELLA SEZIONE "SOCIETÀ TRASPARENTE" DEL SITO WEB - SITUAZIONE DI I.P.S. S.C.R.L. IN LIQUIDAZIONE

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito istituzionale di I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione e mediante la trasmissione alla ANAC (ove dovuta), ai sensi dell'art. 1, comma 27 legge 190/2012, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Le informazioni pubblicate sul sito devono essere accessibili, complete, integre e comprensibili.

La Sezione "Società trasparente" deve essere organizzata in sotto-sezioni denominate conformemente a quanto previsto dall'allegato alla Delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017, all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni ed i dati prescritti dalla normativa vigente. Segue l'indicazione delle regole di riferimento.

- A) Con l'art. 6 del D.lgs. 97/2016 viene inserito, ex novo, nel D.lgs. 33/2013 il Capo I-Ter - "Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti", con l'intento di raccogliere al suo interno anche gli articoli dedicati alla qualità delle informazioni (art. 6); ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (artt. 7 e 7-bis); alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione (art. 8); alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate nei siti (art. 9).

In tal senso si ribadisce, anzitutto, l'importanza di osservare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

L'art. 8, sulla decorrenza e sulla durata della pubblicazione, è stato solo in parte modificato in relazione all'introduzione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato.

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (comma 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, comma 2 e art. 15 comma

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 23 di 27

4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati.

Un'importante modifica è quella apportata all'art. 8, comma 3, dal D.lgs. 97/2016: trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5.

- B) Restano in ogni caso valide le indicazioni già fornite nell'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto.
- C) Particolarmente rilevante è l'istituto dell'accesso civico, in quanto l'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, ha introdotto, accanto all'accesso civico già disciplinato dal D.lgs. 33/2013, il diritto di chiunque di accedere a dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Tale nuova tipologia di accesso (d'ora in avanti "accesso generalizzato"), ai sensi del quale *"chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis"*, si traduce, in estrema sintesi, in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Il diritto di accesso civico generalizzato si configura - come il diritto di accesso civico disciplinato dall'art. 5, comma 1 - come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato *"da chiunque"* e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3). A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l'istanza *"non richiede motivazione"*.

La regola della generale accessibilità è temperata dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi pubblici e privati che possono subire un pregiudizio dalla diffusione generalizzata di talune informazioni. Dalla lettura dell'art. 5 bis, commi 1, 2 e 3 si possono distinguere due tipi di eccezioni, assolute o relative.

L'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico "semplice" (d'ora in poi "accesso civico") previsto dall'art. 5, comma 1 del decreto 33/2013, e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del D.lgs. 97/2016. L'accesso civico rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza.

<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	2022 - 2024
I.P.S. S.c.r.l. in liquidazione - Via A. Magliotto 2 - Campus Universitario - 17100 Savona	Pagina 24 di 27

D) L'art. 10 D.lgs. 33/2013, a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016, prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione:

1. Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto.

3. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

4. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

5. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati ai sensi dell'articolo 32.

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 150 del 2009 alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione: «Amministrazione trasparente» di cui all'articolo 9:

a) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione;

b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

9. La trasparenza rileva, altresì, come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi ai sensi dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, così come modificato dall'articolo 28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

E) Di particolare rilievo è l'evoluzione apportata in materia di trasparenza dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha apportato importanti modifiche al D.lgs. 33/2013, anche per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione. L'art. 11 (*Ambito soggettivo di applicazione*) è stato abrogato ed è stato inserito, ex novo, l'art. 2 bis:

1. Ai fini del presente decreto, per "pubbliche amministrazioni" si intendono tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ivi comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione.

2. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile:

a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali;

