

**PIANO DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA
CUP 2000 S.c.p.A.**

2018-2020

*ai sensi e per gli effetti di cui alla
Legge 6 novembre 2012, n. 190
parte integrante del
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE***

*ai sensi e per gli effetti di cui al
Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*



UNI EN ISO 9001:2015
OHSAS 18001:2007



CUP 2000 S.c.p.A. - Sede Legale
Via del Borgo di S. Pietro, 90/c
40126 Bologna
tel. +39 051 4208411
fax +39 051 4208511

cup2000@cup2000.it - cup2000@cert.cup2000.it - www.cup2000.it

Sommario

| | |
|--|----|
| Sommario..... | 2 |
| Premessa | 4 |
| 1. Il contesto normativo e societario..... | 5 |
| 2. Nuovi riferimenti normativi per la prevenzione della corruzione | 10 |
| 3. I Soggetti della prevenzione..... | 12 |
| a) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CUP 2000 S.c.p.A..... | 13 |
| b) Il ruolo del RPCT..... | 14 |
| 4. Coordinamento tra Piano delle performance (Piano di incentivazione aziendale) ed il Piano triennale della corruzione e della Trasparenza | 16 |
| 5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020. | 17 |
| a) Obiettivi strategici 2018-2020..... | 17 |
| b) Analisi del contesto, mappatura dei processi, valutazione del rischio, trattamento del rischio (aggiornamento tabelle e rinvio); processo di adozione del Piano | 18 |
| c) Misure di prevenzione di carattere generale | 18 |
| I. <i>Vigilanza sulla applicazione delle disposizioni relative alla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi</i> | 19 |
| II. <i>Attività successive alla cessazione dal servizio</i> | 20 |
| III. <i>Codice di comportamento</i> | 21 |
| IV. <i>Conflitto di interessi e relativo obbligo di astensione</i> | 22 |
| V. <i>Whistleblowing – Tutela del dipendente che segnala illeciti</i> | 22 |
| VI. <i>Adozione Protocolli di legalità/patti di integrità</i> | 23 |
| VII. <i>Rotazione del personale</i> | 23 |
| VIII. <i>Formazione</i> | 25 |
| d) Collegamento tra sistema di controllo interno e piano anticorruzione | 26 |
| 1. Esiti della attività di ricognizione svolta nel 2017 dal RPCT congiuntamente all'OdV. Focus su Acquisti, Accesso, Sicurezza informatica. | 27 |
| 2. Esito procedura di controllo analogo – Prevenzione della corruzione e trasparenza | 30 |

| | |
|---|----|
| e) Gli obiettivi del prossimo triennio | 32 |
| a) Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della correzione previste nel Piano: modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio. | 34 |
| Sezione I - Trasparenza..... | 35 |
| 1. Contenuti della sezione Trasparenza - rinvio all'Allegato B | 36 |
| 2. I soggetti coinvolti nel processo di pubblicazione..... | 37 |
| a) I Referenti per la trasparenza..... | 37 |
| b) Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza per la Trasparenza | 37 |
| 3. Criteri di qualità delle informazioni ed indicazioni per la pubblicazione | 38 |
| 4. Sistema sanzionatorio..... | 38 |
| 5. Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del RPCT. | 39 |
| 6. Applicazione dell'art. 14 agli enti ed alle società in controllo pubblico..... | 39 |
| 7. Il regolamento sull'accesso di CUP 2000 S.c.p.A. | 41 |
| 8. Dati ulteriori..... | 42 |

Premessa

Il presente documento, denominato Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche PTPCT), costituisce l'aggiornamento annuale valido per il triennio 2018-2020 del Piano di Prevenzione della Corruzione di CUP 2000 S.c.p.A..

La relativa impostazione formale è definita in coerenza con il D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, recante *"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"*¹ e con il Piano Nazionale Anticorruzione 2016² ed il relativo Aggiornamento 2017 approvato con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017: in particolare, il documento rappresenta una sezione del Modello di Organizzazione e Gestione della società e ricomprende al suo interno la sezione relativa agli adempimenti in materia di trasparenza.

La presente versione del PTPC fa seguito all'aggiornamento del Piano per il triennio 2017-2019, adottato in data 31 gennaio 2017 con delibera del Consiglio di Amministrazione della società e si pone in continuità con l'aggiornamento 2016-2018 e con il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione per gli anni 2014-2016.

A tali documenti si rinvia per tutti i contenuti rimasti immutati.

Si rammenta che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche RPCT) può proporre aggiornamenti alla presente versione anche in corso d'anno, qualora lo ritenga necessario ed in ogni caso di accertamento di significative violazioni, di rilevanti mutamenti dell'organizzazione aziendale ovvero di novità normative immediatamente cogenti.

¹L'art. 34 del D.Lgs. 97/2016 ha abrogato il secondo comma dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013 che prevedeva *"Il responsabile provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione."*

² In particolare rif. par. 3.2, pag. 13 PNA 2016, dove è precisato che le società in controllo pubblico *"debbono adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (art. 1, co. 2-bis, l. 190/2012). Essi pertanto integrano il Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione ed illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012. Le misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPC anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti"*.

Da ultimo, per l'esatta cornice di riferimento dell'applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alle società partecipate si vedano le *"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"*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017, su cui *infra*.

In particolare, il RPCT si riserva di monitorare il percorso di riorganizzazione aziendale nell'ambito dell'attuazione del piano di riordino prefigurato dalla Regione Emilia – Romagna, al fine di valutarne l'impatto sul PTPCT e sul Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito anche MOG) adottati dalla società e di proporre le modifiche/integrazioni che si rendano necessarie.

1. Il contesto normativo e societario

L'oggetto sociale definito da Statuto prevede:

“4.2. La Società ha per oggetto, nei settori della Sanità, dell'assistenza sociale, dei servizi degli Enti Locali alla persona e dei servizi socio-sanitari, secondo criteri di economicità, efficienza ed efficacia: progettazione, ricerca, sviluppo, sperimentazione e gestione di servizi e prodotti di Information e Communication Technology nonché attività di supporto tecnico e di formazione nel medesimo settore e sempre nell'interesse delle Amministrazioni e dei soggetti pubblici di riferimento.

4.3 La Società espleta le attività di cui al precedente comma nei confronti degli enti pubblici soci, esclusivamente sulla base di atti di affidamento o di coordinamento degli enti pubblici medesimi. La società svolge inoltre le attività di cui al comma 1 nei confronti degli enti, aziende e società dipendenti o controllati dagli enti pubblici soci, purché operanti in base a norme di legge, statuto o regolamento nonché nei confronti degli utenti delle prestazioni dei servizi di interesse generale erogate in attuazione dei predetti atti di affidamento o coordinamento, aventi per oggetto la regolazione o l'instaurazione dei rapporti giuridici di servizio tra le Amministrazioni pubbliche interessate, la Società e gli utenti delle prestazioni.

4.3.bis La Società potrà svolgere le attività a favore di altri soggetti, anche in ambito internazionale, fermo restando il vincolo ad effettuare oltre l'ottanta per cento del fatturato nello svolgimento dei compiti e delle attività di cui al comma 4.3. La produzione ulteriore rispetto al sopra indicato limite di fatturato è consentita esclusivamente a fronte del conseguimento di economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società.

4.4 Per lo svolgimento delle attività di progettazione, ricerca, sviluppo e sperimentazione la Società potrà altresì accedere a fonti di finanziamento di autorità nazionali ed europee, ricorrendo a tal fine alle forme di collaborazione e partnership che risultino necessarie e compatibili con il modello in house providing disciplinato dall'ordinamento comunitario ed interno. Le attività di cui al presente comma, nonché le attività di cui al comma 4.3. bis sono poste in essere previa

approvazione dell'Assemblea dei soci che ne stabilisce altresì criteri e direttive per lo svolgimento”³.

La Società è lo strumento regionale per lo sviluppo strategico dell'ICT, in ambito socio-sanitario, coerentemente alla trasformazione ed evoluzione del Sistema Sanitario Regionale. In sostanza, CUP 2000 progetta e realizza l'e-Health regionale ed è - in questo - supporto alle Aziende Sanitarie, per la modernizzazione dei percorsi di cura e il miglioramento del rapporto tra cittadini e Servizio Sanitario Regionale. La Società persegue, nella cornice delineata dalla programmazione regionale, lo sviluppo evolutivo, l'omogeneità e la standardizzazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, impiegate nel Sistema Sociale e Sanitario Regionale, supportando e facilitando i cambiamenti organizzativi, ottimizzando le risorse impiegate, razionalizzando i costi. La Società è soggetto competente in materia di ICT, e-Health, standard e sistemi di interoperabilità in Sanità e asseconda i percorsi riorganizzativi evolutivi regionali e delle Aziende Sanitarie, al fine della razionalizzazione della spesa. Nel rispetto dell'interesse dei Soci, CUP 2000 si impegna in attività di ricerca per l'innovazione e la progettazione di nuove soluzioni di Sanità digitale, finalizzate alla razionalizzazione dei processi organizzativi e al miglioramento della interazione dei cittadini con il Servizio Sanitario Regionale. Allo scopo si avvale anche del contributo derivante da eventuali collaborazioni interregionali e internazionali.

CUP 2000 è una società consortile per azioni interamente a capitale pubblico, partecipata dalla Regione Emilia-Romagna, dalle Aziende Sanitarie e Ospedaliere della regione, dall'Istituto Ortopedico Rizzoli e dal Comune di Ferrara.

Gli organi societari sono costituiti dall'Amministratore Unico, dall'Assemblea dei Soci, dal Collegio dei Sindaci e dal Direttore Generale. CUP 2000 è organizzata secondo il modello *in house providing* e costituisce, in quanto tale, lo “strumento organizzativo specializzato” preposto allo svolgimento, secondo criteri di economicità ed efficienza, dei servizi di interesse generale e alla produzione di beni e servizi, come descritti nell'oggetto sociale, funzionali al perseguimento dei fini istituzionali degli enti soci. L'adozione dell'*in house* esprime pertanto la scelta delle Amministrazioni socie di un modello organizzativo e gestionale stabile di “autoproduzione” (art. 4 lett. d) del citato D. lgs. 175/2016 come novellato dal D.lgs. 100/2017) delle prestazioni e delle attività, opposto dunque al tradizionale sistema di acquisizione da mercato (cd. esternalizzazione). Sotto questo profilo la relazione tra CUP 2000 e la Committenza si configura

³ Art. 4 del vigente Statuto approvato dall'Assemblea Straordinaria dei Soci in data 29/05/2017 in conformità alle disposizioni di cui al D. lgs. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” - decreto attuativo della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015 c.d. Legge Madia.

non già di terzietà, bensì di identità sostanziale (ancorché permanga la formale distinzione della soggettività giuridica) equiparabile al rapporto intercorrente tra l'ente pubblico e le proprie strutture organizzative interne. Tale relazione costituisce il presupposto dell'inserimento di CUP 2000 nel conto economico ISTAT⁴ in base alla riconosciuta natura di "produttore pubblico di servizi ausiliari, appartenente al settore delle Amministrazioni Pubbliche"⁵. I vincoli e le peculiarità del modello *in house*, per alcuni versi non coerenti con le finalità lucrative tipiche della tipologia societaria per azioni, hanno trovato adeguata formalizzazione nella configurazione di CUP 2000 in società consortile per azioni, quale forma giuridica ritenuta più idonea al raggiungimento degli scopi sociali.

I presupposti normativi (cfr. art. 5 del D. lgs. 50/2016 "*Codice dei contratti pubblici*" come successivamente modificato dal D.lgs. n. 56/2017 "*Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*" - c.d. Decreto correttivo al Codice dei Contratti pubblici ed art. 16 D. lgs. n. 175/2016 e s.m.i.) del modello *in house* sono: a) il capitale interamente pubblico; b) la prevalenza/esclusività dell'attività a favore dei Soci; c) un controllo sulla società analogo a quello esercitato dalle PA socie sui propri uffici. Si tratta di elementi che devono sussistere contemporaneamente (non è ammissibile la presenza alternativa dell'uno o dell'altro) affinché la società sia pienamente rispondente al modello organizzativo e possa dunque crearsi quella particolare relazione strumentale con gli enti soci che legittima l'affidamento diretto delle attività e dei servizi, senza il previo esperimento di una procedura di gara⁶.

Relativamente al primo aspetto, sia lo Statuto di CUP 2000 sia la Convenzione di diritto pubblico sottoscritta dai Soci prevedono specifiche clausole volte a salvaguardare la natura pubblica del capitale, stabilendo precisi limiti alla circolazione delle azioni (cfr. artt. 5 e 16 rispettivamente del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e del D.Lgs. n. 175/2016 e s.m.i.). Con riferimento al secondo aspetto, CUP 2000 eroga i propri servizi in misura prevalente (vincolo ad effettuare oltre l'80% del fatturato nello svolgimento dei compiti e delle attività) a favore dei soci, con una legittimazione a partecipare altresì a progetti finanziati da Autorità nazionali e internazionali. Le attività ulteriori rispetto al suddetto limite di fatturato svolte a favore di altri soggetti, sono consentite nel rispetto dell'art. 16 del D.lgs. 175/2016 e s.m.i., esclusivamente a fronte del conseguimento di economie di scala o di altri recuperi di efficienza e previa approvazione dell'Assemblea che ne stabilisce i

⁴ Conto economico consolidato redatto annualmente ai sensi dell'art. 1, comma 3, L. 31/12/2009 n. 196 (e ss.mm.) e pubblicato per l'anno 2014 in G.U. – Serie Generale n. 210 del 10 settembre 2014.

⁵ Così la scheda tecnica ISTAT di classificazione di CUP2000 S.c.p.A..

⁶ L'affidamento diretto a un soggetto giuridico che, ancorché formalmente distinto dall'Amministrazione Controllante, ne costituisce sostanzialmente una branca o "un braccio operativo" non viola i principi del Trattato, e in particolare il principio di concorrenza, in quanto l'autoproduzione non presuppone un'alterità di soggetti. Questo è il principio cardine su cui si fonda la giurisprudenza comunitaria sull'*in house*.

criteri e le direttive di svolgimento. Terzo e ultimo aspetto rilevante che caratterizza la struttura societaria *in house* è il cd. “controllo analogo” effettuato da parte degli azionisti, ora definito dalla legislazione comunitaria e nazionale quale “influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della persona giuridica controllata”. CUP 2000 ha un sistema di *governance* corrispondente al modello cd. tradizionale. Lo Statuto attribuisce all’Assemblea competenze “rafforzate” e più tipicamente gestionali, rispetto al modello tradizionale di S.p.A. o S.c.p.A., al fine di consentire un controllo “interno” sugli atti di maggiore rilevanza strategica. Lo Statuto prevede altresì un controllo “esterno”, esercitato da organi pubblici appositamente costituiti dai Soci: in tal senso la Convenzione sopra citata ha previsto l’istituzione di un organo pubblico (Conferenza di Coordinamento) distinto in quanto tale dagli organi societari e costituito dai rappresentanti degli enti soci. Si tratta di un controllo analogo esercitato in forma “congiunta”, tipico nell’*in house* e cd. frazionato o pluripartecipato, esercitato dunque anche dai soci che detengono partecipazioni di minoranza ⁷ nel rispetto dei principi sanciti dalla sentenza CGUE 29 novembre 2011 (Causa C1812/2009).

In particolare l’art. 6 della Convenzione “*in house*” declina espressamente le funzioni di indirizzo, controllo e programmazione strategica assegnate alla Conferenza di Coordinamento.

Le convenzioni di servizio - che attribuiscono a ciascun Socio committente determinate prerogative (cfr. art. 5 della Convenzione) volte ad assicurare il controllo “strutturale” e “sostanziale” sulle attività svolte a loro favore dalla Società - devono avere una funzione meramente esecutiva della Convenzione istitutiva dell’*in house* e, di regola, non devono rappresentare il risultato di una specifica negoziazione tra l’ente e la società⁸. In altri termini, il controllo analogo, quale prerogativa dell’ente affidante di determinare le scelte di gestione produzione dell’ente *in house*, deve escludere una negoziazione bilaterale delle condizioni di fornitura del bene o di prestazione del servizio. La contrattazione è, infatti, un indice dell’autonomia organizzativa della società, e ne determinerebbe la qualificazione di “terzo”

⁷ Le amministrazioni aggiudicatrici esercitano su una persona giuridica un controllo congiunto, quando siano soddisfatte tutte le seguenti condizioni: a) gli organi decisionali della persona giuridica controllata sono composti da rappresentanti di tutte le amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori partecipanti. Singoli rappresentanti possono rappresentare varie o tutte le amministrazioni aggiudicatrici partecipanti; b) tali amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori sono in grado di esercitare congiuntamente un’influenza determinante sugli obiettivi strategici e sulle decisioni significative di detta persona giuridica; c) la persona giuridica controllata non persegue interessi contrari a quelli delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori controllanti (art. 5 del D. Lgs. n. 50/2016). La Corte di Giustizia (C-1812/2009) non ha previsto una quota minima di partecipazione al capitale sociale, ritenendo a tal fine idonea anche la quota ultra minoritaria dello 0,1% del capitale della società interamente pubblica “non si richiede certo che ciascuno degli enti pubblici partecipanti possa esercitare un potere individuale su tale entità”, bensì che “ciascuna delle autorità stesse partecipi sia al capitale, sia agli organi direttivi dell’entità suddetta”.

⁸ Le convenzioni verranno formulate dai singoli enti e accettate dalla società, così sempre l’art. 5 della Convenzione tra i Soci.

rispetto alla committenza, con la conseguente assoggettabilità alla normativa nazionale ed europea sugli appalti pubblici. Il modello di controllo analogo, definito dallo statuto di CUP 2000, è stato ritenuto rispondente ai principi della legislazione nazionale e comunitaria dalla sentenza del Consiglio di Stato sez. III 24 ottobre 2017 n. 4902 che ha altresì precisato che:

- “nessuna disposizione della presente direttiva (Dir.2014/24/UE) obbliga gli stati membri ad affidare a terzi o ad esternalizzare la prestazione di servizi che desiderano prestare essi stessi o organizzare con strumenti diversi dagli appalti pubblici ai sensi della presente direttiva (5° considerando della Direttiva citata);
- nella legislazione nazionale è venuto meno il principio dell’eccezionalità dell’affidamento *in house* e pertanto la decisione dell’Amministrazione di fare ricorso a tale tipo di affidamento, ove motivata, sfugge al sindacato di legittimità del giudice amministrativo, salva l’ipotesi di macroscopico travisamento dei fatti o di illogicità manifesta;
- la motivazione dell’affidamento *in house* non si esaurisce nella sola valutazione di convenienza economica, ma si estende alla considerazione degli ulteriori benefici o vantaggi anche di natura non necessariamente economica conseguenti all’affidamento (cfr. art. 192 D.lgs. 50/2016 e s.m.i in merito all’affidamento *in house* di servizi disponibili sul mercato in regime di concorrenza);

Per l’avvio a regime degli affidamenti *in house*, secondo la nuova disciplina introdotta dall’art. 192, è prevista, a cura dei soci, la presentazione di apposita domanda di iscrizione all’elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori gestito direttamente dall’ANAC. Le relative modalità operative sono disciplinate dalle Linee Guida n. 7 – “*Linee Guida per l’iscrizione nell’Elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house previsto dall’art. 192 del d.lgs. 50/2016*” approvate dal Consiglio dell’Autorità con delibere n. 235 del 15 febbraio 2017 e n. 951 del 20 settembre 2017.

Lo scenario di riferimento in cui sta operando CUP 2000 è ancora in evoluzione. Il riordino delle società *in-house*, che la Regione Emilia Romagna ha avviato con delibera n° 924/2015, in coerenza con la legge di stabilità 2015 n° 190/2014, è ancora in corso.

Regione Emilia-Romagna ha definito un percorso di fusione tra Lepida S.p.A. e Cup 2000 S.c.p.A. delineato dalle DGR 924/2015, 514/2016, 2326/2016, 1194/2017 e 1419/2017 (quest’ultima relativa al piano di revisione straordinaria delle partecipazioni della Regione Emilia Romagna ai sensi dell’art. 24 del D. lgs. 175/2016). Nella DGR 514/2016 è precisato che il processo di aggregazione è finalizzato alla «costituzione, in coerenza con gli obiettivi dell’Agenda

digitale ed in stretta relazione con il sistema territoriale, di un polo specializzato nello sviluppo dell'ICT regionale, sia in termini di infrastrutture, che di progettazione di applicazioni per la gestione dei servizi a favore dei cittadini e delle imprese, con una linea di alta specializzazione per quanto riguarda lo sviluppo tecnologico e l'innovazione in sanità», nel contempo superando «le sovrapposizioni più evidenti riguardanti le attività ... di progettazione e sviluppo di piattaforme e servizi ICT». Risulta in corso di definizione la Legge Regionale che attiva il percorso di aggregazione la cui realizzazione dovrebbe avvenire entro metà 2018, a valle delle verifiche ed approvazioni con i Soci, della rivisitazione dei meccanismi di controllo analogo e della concertazione con le organizzazioni sindacali.

La Regione Emilia Romagna, con DGR n. 1015 del 28 giugno 2016, ha definito “il modello amministrativo di controllo analogo” e i relativi ambiti di esercizio (trasparenza e anticorruzione, reclutamento del personale e conferimento di incarichi professionali, contenimento delle politiche retributive, contratti pubblici, nomine e compensi degli organi amministrativi, profili patrimoniali, contabili e finanziari) demandando al Servizio Pianificazione Finanziaria e Controlli la definizione delle procedure per la raccolta dei dati e delle informazioni, necessarie alla verifica del rispetto, da parte delle società *in house*, dei vincoli normativi nelle materie appena indicate.

2. Nuovi riferimenti normativi per la prevenzione della corruzione

Oltre ai citati **decreti legislativi n. 50/2016, 175/2016** e al **D.lgs. 97/2016** recante “*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*”, che costituiscono il nuovo portato normativo di riferimento per la prevenzione della corruzione, ed alle importanti **delibere 1309/2016 e 1310/2016** adottate da ANAC che sono seguite alla **Determinazione n. 8/2015** recante “*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*”, nell'anno corrente sono state adottate due ulteriori deliberazioni dell'Autorità Anticorruzione:

- 1) **Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017** recante “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017;

2) **Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017** recante “*Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*”.

Con la citata delibera 1134/2017 l’Autorità ha finalmente dato seguito all’auspicata necessità di intervenire con apposite linee guida integrative del PNA, al fine di allineare l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alle disposizioni contenute nel Testo Unico in materia di Società partecipate e fornire, al contempo, ai soggetti indicati all’art. 2-bis del D.lgs. 33/2013 e s.m.i. chiare indicazioni interpretative.

La delibera, che nasce da una consultazione pubblica e tiene conto del parere espresso in materia dal Consiglio di Stato, sostituisce a tutti gli effetti, come da espressa previsione di ANAC, la precedente determinazione n. 8/2015, recependo le ultime novità normative sulle società partecipate pubbliche e in tema di anticorruzione e trasparenza (D.lgs. 175/2016 come modificato dal D.lgs. 100/2017 e D.lgs. 33/2013 come riformulato dal D.lgs. 97/2016). Nell’ambito delle società a controllo pubblico vengono annoverate, oltre alle società *in house* secondo la definizione di cui all’art. 2, comma 1, lett. o) del D.lgs. 175/2016 e s.m.i., anche quelle che, in funzione di particolari vincoli contrattuali, risultano sotto l’influenza dominante di un ente pubblico. Ai fini della disciplina applicabile, la delibera declina esplicitamente gli adempimenti per ciascuna categoria di soggetti destinatari, focalizzandone gli obblighi di pubblicazione nell’Allegato 1 tanto con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione quanto agli obblighi sulla trasparenza. La lettura del documento consente di affermare che gran parte delle prescrizioni ivi indicate possono dirsi già attuate da CUP 2000 S.c.p.A.

Il presente aggiornamento del PTPCT tiene altresì conto delle risultanze del monitoraggio e delle indicazioni esplicitate nella parte generale della Delibera n. 1208/2017 di aggiornamento 2017 al PNA, con particolare riferimento al procedimento di revoca del RPCT, agli adempimenti in materia di rotazione degli incarichi e alla disciplina in tema di inconfiribilità ed incompatibilità.

Nella rinnovata cornice normativa assume rilievo centrale, ai fini del presente aggiornamento, la legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14-12-2017.

L’istituto del c.d. *whistleblowing*, già oggetto di apposita Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*”, ha trovato una compiuta disciplina volta ad ampliare il ricorso alle segnalazioni di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro, quale efficace strumento di contrasto della corruzione. La ratio legis è dunque rappresentata dalla maggiore tutela del dipendente, pubblico

e privato, da possibili azioni ritorsive e discriminatorie al fine di incrementare la lotta ai fenomeni di *maladministration*. Il duplice ambito di riferimento trova conferma nel sistema binario della novella legislativa intervenuta tanto sul D.lgs. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (c.d. T.U. sul pubblico impiego) quanto sul D.lgs. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*". In particolare l'articolo 1 della legge 179/2017 modifica l'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego, introdotto dalla L. 190/2012 e s.m.i. che aveva già accordato una prima forma di tutela per il segnalante, prevedendo un vero e proprio sistema di garanzie per il dipendente. Analogamente l'articolo 2 estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio. Sono inoltre previste specifiche misure volte a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'elevato rango del bene giuridico sotteso alla nuova disciplina e la conseguente rafforzata tutela emergono con evidenza dall'articolo 3, per le ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, ove viene introdotta come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni. La giusta causa interviene dunque quale scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione.

In merito alla tutela del whistleblower, è in fase di adozione un'apposita procedura interna in coerenza con la normativa intervenuta, per i cui dettagli si rinvia al successivo paragrafo 5, (v. infra)

3. I Soggetti della prevenzione

Nel ribadire quanto già affermato nel Piano 2017-2019 rispetto alla definizione del ruolo dei soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione del PTPCT, nell'aggiornamento del 2017 al PNA 2016 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approfondito alcuni profili specifici legati al rafforzamento della tutela del RPCT, quale figura cardine del sistema di prevenzione della corruzione.

Nella delibera n. 1208/2017 è infatti posta una particolare attenzione al “procedimento di revoca” dell’incarico di Responsabile. Ciò, a tutela del ruolo e delle funzioni dello stesso ed al fine di preservarne l’autonomia e l’indipendenza.

Infatti, relativamente ai poteri di revoca, è previsto che l’atto dell’Organo amministrativo che disponga la revoca del RPCT debba essere motivato e comunicato ad ANAC. L’Autorità può chiederne il riesame nel caso in cui la revoca sia correlata alle attività di vigilanza attribuite al RPCT ai sensi dell’art. 15 del D.Lgs. 39/2013 e s.m.i., ovvero nel caso in cui siano segnalate misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati direttamente o indirettamente alle sue funzioni, ai sensi dell’art. 1 comma 7 della L. 190/2012 e s.m.i.. Per ultimare il riesame del provvedimento di revoca l’Autorità ha a disposizione un termine di 30 giorni, decorso il quale la revoca acquista efficacia.

Si ricorda che al RPCT sono attribuite anche le funzioni di “gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette” - come ricordato nel Piano 2017-2019 - ai sensi del decreto del Ministero dell’Interno del 25 settembre 2015 *“Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l’individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”*.

Le Linee Guida n. 1134/2017 forniscono una chiara rappresentazione del ruolo del RPCT nelle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. Si rinvia al punto b) del presente paragrafo per una declinazione concreta degli aspetti peculiari relativi al ruolo del RPCT di CUP 2000.

a) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CUP 2000 S.c.p.A.

Nella fase di predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione di CUP 2000 2014-2016, il ruolo di “Responsabile per la attuazione del Piano di prevenzione della corruzione” è stato attribuito con delibera del CDA del 17 dicembre 2013 all’Organismo di Vigilanza della Società. Al termine del mandato, in adempimento a quanto richiesto dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i., - come successivamente raccomandato anche da ANAC con la Determinazione n. 8/2015 - il Consiglio di Amministrazione ha nominato con delibera del 25 giugno 2014 in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di CUP 2000 S.p.A. il Dirigente della Società e responsabile della Funzione Affari Generali, Legale e Contratti, Avv. Manuela Gallo. Con la medesima delibera in data 25 giugno 2014 il Consiglio di Amministrazione di CUP 2000 S.p.A. ha, inoltre, attribuito all’Avv. Manuela Gallo anche il ruolo di Responsabile per la Trasparenza della Società, con effetto a far data dal 1 gennaio 2015.

Data la stretta relazione tra il sistema di prevenzione della corruzione e il Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231 del 2001, di cui il PTPC costituisce parte integrante, il Responsabile agisce in costante coordinamento con l'Organismo di Vigilanza di CUP 2000 le cui funzioni sono state attribuite, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/06/2014, al Collegio sindacale in conformità al comma 4 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 (come introdotto dalla L. n. 183/2011 e s.m.i.)

Di seguito si riportano i compiti del RPCT, come definiti dalla L. 190/2012 e s.m.i.:

| |
|---|
| <i>(art. 1, comma 8; comma 10, lett. a) Elabora la proposta del PTPCT entro il 31/01 di ogni anno per l'approvazione all'Organo amministrativo e proposta di eventuali modifiche del Piano in caso di accertamento di significative violazioni, di rilevanti mutamenti dell'organizzazione aziendale ovvero di novità normative immediatamente cogenti;</i> |
| <i>(art. 1, comma 8-bis) verifica lo stato di attuazione del Piano, elabora (entro i termini indicati da ANAC) la relazione annuale sull'attività svolta, e ne cura la trasmissione all'organo di indirizzo ed all'organismo di vigilanza, nonché la pubblicazione nella apposita sezione del sito istituzionale;</i> |
| <i>(art. 1, comma 8) definisce le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;</i> |
| <i>(art. 1, comma 10, lett. b) verifica, di concerto con il Dirigente/Responsabile dell'Area Risorse Umane e con il Direttore Generale, la (possibilità di) rotazione degli incarichi nelle aree preposte allo svolgimento di attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;</i> |
| <i>svolge attività di controllo e verifica del rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 39/2013 con attuazione della specifica procedura di contestazione di situazioni di inconfiribilità ed incompatibilità, con segnalazione all'ANAC dei casi di possibile violazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 39/2013;</i> |
| <i>verifica la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate ai sensi del Decreto Trasparenza;</i> |
| <i>(art. 1, comma 7) segnala all'organo di indirizzo, all'organismo di vigilanza, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare (art. 43, co.1 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.)</i> |
| <i>assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, come stabilito dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97 del 2016, ed in particolare dagli articoli 5, 5-bis e 9-bis (comma 4) e come ulteriormente precisato dalle Linee Guida c.d. FOIA.</i> |

b) Il ruolo del RPCT

| | |
|-----------------------|---|
| Ruolo del RPCT | <p>RPCT CUP 2000 S.c.p.A.</p> <p>Avv. Manuela Maria Gallo</p> <p>Resp. Affari Legali, societari, Bandi&Appalti</p> <p>(L. n. 190/2016; D.Lgs. n. 97/2016; DGR n. 1015/2016 aggiornato con Determina n. 10784/2017; Linee Guida Delib. n. 1134/2017)</p> |
|-----------------------|---|

| | |
|---|---|
| Rispetto dei criteri di nomina | Il RPCT di CUP 2000 S.c.p.A. è dirigente dipendente della società con profilo giuridico; non appartiene a un ufficio che svolge attività di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo che preveda un vincolo fiduciario e non dispone di deleghe gestionali. |
| Competenza Organo societario che ha provveduto alla nomina | La dirigente è stata nominata in qualità di RPC dal Consiglio di Amministrazione con propria delibera in data 25 giugno 2014 ed in pari data ha assunto anche il ruolo di Responsabile per la Trasparenza, con effetto a far data dal 1 gennaio 2015. |
| Compenso per lo svolgimento della funzione | Per tale ruolo NON è previsto alcun compenso specifico. |
| Trasmissione ad ANAC dei dati di nomina/revoca | I dati relativi alla nomina del RPCT sono stati regolarmente trasmessi ad ANAC. Il RPCT di CUP 2000 S.c.p.A. è individuato anche in qualità di RASA, giusta nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione in data 23 dicembre 2013 |
| Adeguamento statuto societario con previsione di nomina obbligatoria | In occasione della revisione statutaria per l'adeguamento normativo, in particolare, alle disposizioni di cui al D.Lgs. 175/2016, l'Assemblea Straordinaria dei soci con delibera assunta in data 29/05/2017 ha introdotto, fra l'altro, l'art. 20, comma 5: "L'Organo Amministrativo provvede alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione declinandone i compiti e le responsabilità ed è altresì competente ad adottare l'eventuale provvedimento di revoca". |
| Integrazione con Organismo di Vigilanza per attività di prevenzione della corruzione | Il RPCT non è componente dell'Organismo di Vigilanza della società ma collabora alle sue attività in modo continuativo in considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i e quelle ex L. 190/2012 e s.m.i.. A tale proposito per l'esposizione delle attività svolte nel 2017 e degli obiettivi per il 2018 si rinvia al successivo paragrafo di riferimento. |
| Organizzazione e risorse a supporto dell'attività | Il RPCT ha a disposizione una struttura di supporto, e si avvale anche della collaborazione di personale di altri uffici. Con atti interni sono definite le procedure di audit che consentono al RPCT di effettuare le proprie verifiche. |
| Posizione di indipendenza ed autonomia dall'organo amministrativo | L'incarico del RPCT non è allineato al mandato dell'organo amministrativo che, si ricorda, è stato rinnovato nel mese di maggio 2017. Le modalità di svolgimento del proprio incarico consentono al RPCT di esercitare il ruolo assegnato in indipendenza ed autonomia. |
| Poteri di interlocuzione e controllo | Il codice di comportamento della società, in analogia all'art. 8 del DPR 62/2013, come ricordato nel PTPC 2014-2016 e nei successivi aggiornamenti – cui si rinvia – prevede espressamente (rif. punto 2.1 pag. 11/22) che il mancato rispetto degli obblighi informativi posti a carico di tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione e comunque la violazione delle disposizioni relative all'attuazione del PTPC è fonte di responsabilità |

| | |
|--|---|
| | <p>disciplinare, fermo restando che per i soggetti esterni ciò costituisce illecito contrattuale e professionale. In esito alla riorganizzazione aziendale e in coerenza con il piano delle performance di prossima redazione si formalizzeranno gli atti necessari al coinvolgimento delle posizioni apicali, già interpellate nella individuazione delle misure concrete di prevenzione della corruzione, anche al fine di istituire appositi audit interni regolarmente svolti al fine di rafforzare il flusso informativo nei confronti del RPCT e dell'OdV.</p> |
| <p>Responsabilità e profili di conflitto di interessi</p> | <p>La responsabilità del RPCT per eventuali ripetute violazioni del PTPC sono di natura dirigenziale, disciplinare, di danno erariale. Si evidenzia che il Dirigente nominato RPCT, è responsabile della Funzione Affari Legali, societari, Bandi&Appalti: ad oggi tuttavia non sono percorribili soluzioni alternative per la designazione del RPCT in quanto non sono individuabili nell'organico aziendale profili di competenza compatibili con l'espletamento di tale incarico.</p> |
| <p>Eventuali "referenti"</p> | <p>Per un efficace supporto nella predisposizione e attuazione del PTPCT, come già previsto negli aggiornamenti precedenti al Piano, la società si impegna a stabilire in fase di definizione degli obiettivi, la formalizzazione di nomina a "referenti per la prevenzione della corruzione" i responsabili di funzione/BU, dall'altro rafforzare il legame tra piano delle performance e obiettivi anticorruzione.</p> <p>Per quanto riguarda i Referenti per la trasparenza, individuati in data 30 marzo 2016 si rinvia alla relativa sezione del documento.</p> |

4. Coordinamento tra Piano delle performance (Piano di incentivazione aziendale) ed il Piano triennale della corruzione e della Trasparenza

Nel monitoraggio effettuato sui PTPCT adottati riportato nell'Aggiornamento 2017 al PNA⁹ viene rilevata una generale carenza nel coordinamento tra questo ed il Piano delle performance. Una corretta relazione tra i due strumenti di programmazione è invece un elemento di grande importanza nella prevenzione della corruzione, come ricordato, da ultimo, nel PNA 2016, sia per la comune necessità di mappare i processi che per la effettiva responsabilizzazione delle figure apicali coinvolte nell'azione comune di prevenzione della corruzione. L'invito alla coerenza tra i due documenti è ribadita anche dalla Determinazione 10784/2017 del Dirigente del Servizio Pianificazione Finanziaria e Controlli, in aggiornamento della DGR n. 1015/2016 (rif. pag. 12).

⁹ Delibera ANAC n. 1208/2017, par. 3, pag. 7.

Nel raccogliere l'indicazione contenuta nell'Aggiornamento 2017 al PNA, si intende andare oltre il "generico richiamo alla necessità di collegamento tra prevenzione della corruzione e performance"¹⁰. Stante che, alla data di redazione del presente Piano, è in corso la definizione degli obiettivi dei dirigenti della società per il 2018, il RPCT si impegna a formulare **entro il mese di febbraio 2018**, una proposta alla Direzione Generale che consenta di definire, rispetto all'individuazione degli obiettivi di ciascun dirigente, un piano delle performance che sia coerente con gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza riportati nel presente Piano da raggiungere nel 2018 e nel prossimo triennio.

La struttura aziendale - che vede la partecipazione della Direzione Generale - deputata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, procede altresì alla verifica della coerenza di tali obiettivi con il Piano di Prevenzione della Corruzione.

5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020.

Le Linee Guida ANAC n. 1134/2017, nel rinviare alle chiare indicazioni contenute al paragrafo 5 del PNA 2016, ribadiscono che "l'attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 non può essere affidata a soggetti estranei alla società"¹¹. In questo modo si riconduce alla partecipazione attiva ed alla collaborazione di tutti i dirigenti e responsabili le attività di analisi e di valutazione del rischio necessarie ad individuare le misure di prevenzione più opportune ed adeguate al contesto societario concreto. Conformemente all'impostazione seguita nella redazione delle precedenti versioni dei Piani, si limita la relativa esposizione agli aspetti di effettivo aggiornamento dello stato di attuazione delle azioni di prevenzione definite nell'anno precedente, alla valutazione aggiornata del rischio concreto per ciascuna area individuata ed alla previsione delle misure di prevenzione da adottare nel prossimo anno/triennio.

a) Obiettivi strategici 2018-2020

Nel confermare anche per il prossimo triennio l'impegno nella prevenzione della corruzione della società volto a prevenire ed (eventualmente) a reprimere i comportamenti di *maladministration*, sono ribaditi gli obiettivi strategici di CUP 2000 già individuati in coerenza con gli obiettivi della Regione Emilia-Romagna¹² ed in sostanziale continuità con gli obiettivi già praticati nei PTPC precedenti.

¹⁰ *Ivi*, pag. 4

¹¹ Linee Guida cit, par.3.1.1, pagg. 22-23.

¹² Proposta di PTPC della Regione Emilia-Romagna in consultazione – versione 20.12.2017, rif. Parte II, par. 6 "Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020", pag. 54

L'obiettivo strategico per il periodo 2018-2020 di CUP 2000 è

- la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, anche attraverso l'aumento del livello di trasparenza rispetto alla attività della società

declinato nei seguenti sotto obiettivi:

- la riduzione dei casi a "rischio di corruzione";
- l'aumento della capacità di scoprire (e di reprimere) casi di corruzione;

Seguendo le direttrici sopra indicate che delineano la strategia di prevenzione della corruzione, si procede ad individuare le misure organizzative e tecniche per la più efficace prevenzione della corruzione nella attività aziendale.

b) Analisi del contesto, mappatura dei processi, valutazione del rischio, trattamento del rischio (aggiornamento tabelle e rinvio); processo di adozione del Piano

In considerazione della sostanziale continuità delle attività della società, della sua governance e della struttura di controllo, almeno sino alla prima metà del 2017, resta sostanzialmente adeguato il lavoro di analisi del contesto, di mappatura dei processi, di valutazione e trattamento del rischio svolto dal Responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione 2014-2016.

Si evidenzia però che all'esito al percorso di riordino delle società partecipate dalla Regione Emilia-Romagna, sopra ricordato, sarà sicuramente necessario compiere una nuova attenta ricognizione del contesto e della realtà organizzativa, come da espressa prerogativa riconosciuta al RPCT. Analogamente, resta invariato il processo di adozione dell'aggiornamento del Piano, su proposta del RPCT e sulla base degli obiettivi strategici sopra indicati. Si rileva che, successivamente alla introduzione dell'organo amministrativo monocratico in luogo del Consiglio di Amministrazione – in conformità alle modifiche statutarie introdotte a seguito della Riforma Madia, come sopra già riferito¹³ – il presente Piano viene adottato con determinazione dell'Amministratore Unico della Società, su proposta del RPCT.

Gli esiti dell'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio conseguenti all'adozione delle misure di prevenzione specificamente individuate per realizzare una concreta azione di contrasto della corruzione rispetto alle attività della società, unitamente all'indicazione delle nuove misure da adottare nel 2018 sono riportati nell'allegato A) al presente Piano, cui si rinvia per ogni dettaglio.

c) Misure di prevenzione di carattere generale

¹³ *Supra*, pagg. 6-7

Di seguito si riporta la sintesi dello stato di attuazione delle misure di prevenzione di carattere generale e l'indicazione degli obiettivi specifici per l'anno 2018.

I. Vigilanza sulla applicazione delle disposizioni relative alla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi

Stato di attuazione 2017

In data 15/11/2017 è stata adottata, con atto del RPCT, la "Procedura operativa per la vigilanza in materia di inconfiribilità ed incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali" che, al punto 7, riportato di seguito, precisa le attività di vigilanza e controllo in capo al RPCT:

"...il RPCT ha ritenuto opportuno definire le seguenti attività di vigilanza e controllo:

Cause di inconfiribilità per incarichi di amministratore

- *Ricordato che le verifiche sono in capo alla P.A. che conferisce l'incarico, il RPCT acquisisce le dichiarazioni rese alla P.A. (mediante richiesta documentale alla P.A. ovvero mediante accesso alla sezione "Amministrazione Trasparente" della P.A.) e si accerta dell'avvenuta pubblicazione della documentazione anche nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale della società, anche mediante link al sito della P.A..*

Cause di inconfiribilità per nomine o assunzioni di nuovi dirigenti (dipendenti) ovvero per il conferimento di incarichi dirigenziali per soggetti provenienti da enti esterni

- *Il Responsabile risorse umane acquisisce le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità preliminarmente alla nomina/conferimento dell'incarico – circostanza di cui viene dato atto nel provvedimento di assunzione/nomina/conferimento - e ne cura la pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale della società;*
- *Il RPCT verifica la avvenuta pubblicazione delle relative dichiarazioni.*

Cause di incompatibilità

- *Il RPCT acquisisce le dichiarazioni annuali di insussistenza di cause di incompatibilità, cui è apposta la seguente dicitura "Il sottoscritto/a si impegna a rendere annualmente la dichiarazione di insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al decreto in epigrafe e, comunque, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni del contenuto della presente dichiarazione rendendo, ove necessario, una nuova dichiarazione sostitutiva." e ne cura la pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale della società;*
 - *Qualora siano intervenute variazioni rispetto a quanto già dichiarato o il RPCT solleciti il rilascio di nuove dichiarazioni a seguito di segnalazioni pervenute da soggetti interni/esterni, il RPCT acquisisce le nuove dichiarazioni e ne cura la pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale della società;*
- Tempestivamente nel caso di segnalazioni di soggetti interni/esterni e comunque ogni anno il RPCT effettuerà gli opportuni approfondimenti tramite apposite verifiche, anche mediante interrogazione di banche dati nazionali"*

| OBIETTIVI VIGILANZA INCOMPATIBILITA' ED INCONFERIBILITA' INCARICHI (D.Lgs. 39/2013 E S.M.I.) | | |
|---|----------------|--------------------------|
| Obiettivi 2018 | Responsabilità | Termine attuazione |
| Verifiche d'ufficio su dichiarazioni annualmente rese dai dirigenti mediante interrogazione banche dati nazionali | RPCT | Verifiche quadrimestrali |

La procedura sarà in ogni caso soggetta a verifica in relazione ad eventuali modifiche da introdurre a seguito dell'entrata in vigore delle nuove Linee Guida in materia di società partecipate – Determinazione ANAC 1134/2017.

II. Attività successive alla cessazione dal servizio

Stato di attuazione 2017

In data 28/02/2017, è stata adottata, con atto del RPCT la “Procedura in materia di applicazione del divieto di svolgere attività incompatibili successive alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage – revolving doors)” che, nella sua parte dispositiva, prevede che:

- *negli avvisi di ricerca e nelle varie forme di selezione del personale deve essere richiesta a ciascun candidato una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause ostative all'assunzione ai sensi dell'art. 53 c. 16-ter del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;*
- *nei contratti di assunzione deve essere dato atto dell'avvenuto rilascio della dichiarazione sostitutiva preliminarmente resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause ostative all'assunzione ai sensi dell'art. 53 c. 16-ter del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i..*
- *semestralmente deve essere effettuata una attività di vigilanza specifica sui contratti sottoscritti con i soggetti indicati in premessa anche al fine di raccogliere le eventuali segnalazioni in merito che provengano da soggetti interni/esterni.*

In caso di sussistenza della causa ostativa la Società si astiene dallo stipulare il contratto.

Un ulteriore disposizione è stata individuata per evitare il c.d. “revolving door per attività successiva”. In riferimento alle previsioni contenute all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ed art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, nell'atto di cessazione del rapporto di lavoro relativo ai dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali”¹⁴

“...dovrà essere inserita specifica clausola informativa sul divieto - per il soggetto cessando - di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con CUP 2000 S.c.p.A., attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei

¹⁴ Secondo l'Orientamento ANAC numero 2 del 04 febbraio 2015, ci si riferisce a “i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, co. 6 del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente)”

confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto della Società.

Si raccomanda, pertanto, l'acquisizione - da parte del soggetto cessando - di una dichiarazione che attesti la ricezione della suddetta informativa.”

III. Codice di comportamento

Stato di attuazione 2017

In esito alla ricognizione annuale, si conferma l'adeguatezza del Codice di comportamento adottato con Delibera del CdA in data 30 aprile 2015, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano, quale strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione. L'incipit della parte speciale del Codice medesimo - in ossequio alla disposizione di cui all'art. 1, comma 14 della L. 190/2012 e s.m.i. stabilisce che *“la violazione del presente Codice, comprese le disposizioni relative all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione di CUP 2000, è fonte di responsabilità disciplinare”*. Nell'ottica di un sistema integrato destinato alla prevenzione della corruzione ed al rispetto della normativa ex D.lgs. 231/2001, si rinvia al MOG sia per il flusso informativo nei confronti del RPCT e dell'OdV con la raccolta delle relative segnalazioni sulle violazioni, sia rispetto alle sanzioni disciplinari comminate in seguito alla violazione del Modello stesso. Si segnala che, a seguito dell'entrata in vigore in data 29/12/2017 della L. 30/11/2017, n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* in G.U. n.291 del 14/12/2017, si procederà all'adeguamento della disciplina contenuta nel Codice di comportamento relativa alla tutela del “whistleblower”, con la previsione di specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua segnalazioni che si rivelano infondate con dolo/colpa grave. In esecuzione alla delibera di approvazione del PTPCT 2017-2019, è stata individuata **la Dott.ssa Claudia Bellotti**, nella qualità di responsabile delle risorse umane, quale soggetto che fornisca il proprio parere nei casi di incertezza nell'applicazione delle previsioni del Codice di comportamento. Si evidenzia infine che i contenuti del Codice di comportamento sono oggetto di specifici approfondimenti nell'ambito della formazione erogata annualmente (v. *infra*)

| OBIETTIVI CODICE DI COMPORTAMENTO | | |
|---|---|--------------------|
| Obiettivi 2018 | Responsabilità | Termine attuazione |
| Aggiornamento della disciplina relativa alla tutela del “whistleblower” con adozione di specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di | Responsabile Risorse Umane in collaborazione con RPCT | 30.06.2018 |

| | | |
|--|--|--|
| chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua segnalazioni che si rivelano infondate con dolo/colpa grave | | |
|--|--|--|

IV. Conflitto di interessi e relativo obbligo di astensione

Stato di attuazione 2017

Si conferma la perdurante efficacia della procedura da attivare nei casi specifici descritta nel Codice di comportamento (rif. Sezione II, par. 2.11.3.), per la cui descrizione si rinvia al PTPC 2016-2018 (in particolare rif. par. 7.6).

Si ricorda che declinazioni concrete delle disposizioni relative al conflitto di interessi ed al conseguente obbligo di astensione sono previste sia nel *“Regolamento aziendale risorse umane: reclutamento, conferimento degli incarichi professionali; politiche del personale. Adottato ai sensi dell’art.18 comma 2° della legge 133/2008 e della parte IV - art. 8 dell’atto di indirizzo regionale alle società in house 1175/2015”*, (rif. art. 5) che nel *“Regolamento per l’acquisto di beni e servizi e per l’esecuzione di lavori”* (rif. art. 10)

V. Whistleblowing – Tutela del dipendente che segnala illeciti

Stato di attuazione 2017

Per definire organicamente gli accorgimenti che la società ha adottato per la tutela del dipendente che segnala illeciti, in continuità ai contenuti del PTPC 2016-2018 (in particolare rif. par. 7.7) è in fase di adozione una apposita procedura predisposta dal RPCT, per definire in termini maggiormente dettagliati il sistema interno delle segnalazioni degli illeciti già contenute nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento di CUP 2000 S.c.p.A., in coerenza, altresì, alla entrata in vigore in data 29/12/2017 della L.179/2017.

Si definiscono in questa fase i contenuti minimi e le modalità per la segnalazione con espressa previsione dei contenuti e della modalità delle segnalazioni:

Contenuto minimo della segnalazione:

- Generalità e riferimenti del soggetto che effettua la segnalazione, completa di qualifica e ruolo aziendale;
- Dettagliata descrizione dei fatti, completa di indicazioni relative a data e luogo degli accadimenti;
- Generalità, se note, del soggetto/dei soggetti che hanno compiuto o che si suppone abbiano compiuto le condotte oggetto di segnalazione o elementi che ne consentano l’individuazione;
- Generalità di altri soggetti che possano riferire sulla condotta segnalata o elementi che ne consentano l’individuazione;

- Indicazione di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- Ogni ulteriore informazione utile al riscontro dei fatti.

Modalità della segnalazione:

La segnalazione, contenente almeno i dati sopra segnalati, deve essere trasmessa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- mediante compilazione ed invio del form messo a disposizione sulla pagina “altri contenuti/whistleblowing” (ovvero mediante analogo procedura informatica) che registrerà l’invio della segnalazione e la recapiterà direttamente (ed esclusivamente) al RPCT garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante;
- mediante mail all’indirizzo rpc@cup2000.it accessibile esclusivamente al RPCT;
- mediante invio di comunicazione scritta a mezzo servizio postale o posta interna all’attenzione del RPCT con apposta dicitura “riservata personale”;
- mediante dichiarazione rilasciata personalmente al RPCT che provvederà a redigere apposito verbale sottoscritto dal dichiarante e dal Responsabile stesso.

| OBIETTIVI WHISTLEBLOWING | | |
|---|------------------------------------|--------------------|
| Obiettivi 2018 | Responsabilità | Termine attuazione |
| Ricognizione su segnalazioni pervenute | RPCT | 31.12.2018 |
| Predisposizione di procedure informatiche per la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti che garantiscano ulteriormente la riservatezza dell’identità del segnalante | Responsabile sicurezza informatica | 30.06.2018 |

VI. Adozione Protocolli di legalità/patti di integrità

Stato di attuazione 2017

Sin dall’inizio del 2017, il RPCT ha predisposto il modello di patto di integrità che viene compilato dagli operatori economici quale allegato tra i documenti richiesti per la partecipazione alla procedura di gara per gli affidamenti di importo superiore ad € 40.000. Il patto di integrità sottoscritto dal fornitore aggiudicatario costituisce allegato parte integrante del contratto di appalto formalizzato in esito alla procedura di affidamento.

VII. Rotazione del personale

Pur riconoscendone gli innegabili “*profili di criticità attuativa*”¹⁵, l’importanza della rotazione del personale quale misura di particolare efficacia preventiva del rischio di ottenimento di vantaggi illeciti derivanti da rapporti di conoscenza in processi ad elevata discrezionalità è evidenziata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione anche nelle Linee Guida n. 1134/2017, con le quali si richiama quanto previsto dal PNA 2016¹⁶. In particolare, l’ANAC precisa che nei casi in cui la rotazione non sia applicabile in conseguenza di vincoli soggettivi (legati a particolari esigenze dei singoli lavoratori) ed oggettivi (legati alla necessità di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa in casi di infungibilità di categorie e di professionalità specifiche), resta possibile adottare scelte organizzative che vadano nella direzione di evitare l’isolamento delle mansioni solo su alcuni operatori, condividendo le attività all’interno dell’ufficio, oppure attuando la c.d. “segregazione delle funzioni”.

Un’importante sollecitazione in merito all’applicazione di questa misura di prevenzione all’organizzazione aziendale è pervenuta in esito ai controlli amministrativi svolti sulle procedure 2016, per gli ambiti e con le modalità previste dal Modello di controllo delle società in house, approvato con DGR 1015/2016 e aggiornato con determinazione 10784 del 30 giugno 2017 del Resp. Serv. Pianificazione Finanziaria e Controlli, effettuato da Regione Emilia-Romagna, in qualità di amministrazione controllante, sul sistema di prevenzione della corruzione di CUP 2000. È stato richiesto alla società “di prevedere entro l’anno che il Piano di prevenzione della corruzione descriva le misure adottate o da adottarsi per programmare la rotazione degli incarichi e l’assegnazione del personale direttivo su processi censiti a rischio corruzione o, in caso di impossibilità, che siano previste almeno misure compensative; di individuare l’organo che svolge le funzioni di verifica della coerenza tra il piano di prevenzione della corruzione e gli obiettivi di contrasto alla corruzione e per la trasparenza fissati nella programmazione strategico-gestionale”.

Nel corso del 2017 non è stato possibile adottare misure di rotazione anche in conseguenza dell’imminente riorganizzazione aziendale propedeutica al processo di aggregazione definito dalla Regione Emilia – Romagna. La volontà di procedere alla rotazione annuale dei ruoli apicali è però affermata formalmente nel documento “Nuova organizzazione aziendale” predisposto congiuntamente dall’Amministratore Unico e dal Direttore Generale con le indicazioni concrete per il riassetto organizzativo, in vigore dal 15/01/2018, in cui si legge espressamente *“per i ruoli apicali, si prospetta la possibilità di una rotazione periodica, anche su una prospettiva tipicamente*

¹⁵ Delibera n. 1208 del 22/11/2017 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”, pag. 11.

¹⁶ La delibera n. 831 del 3/08/2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”, par. 7.2, pag. 26, definisce la rotazione del personale quale *“misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.”*

annuale, sia per ottemperare ai principi della Pubblica Amministrazione, che per creare uno stile realmente collaborativo tra soggetti con diversa esperienza aziendale”.

| OBIETTIVI ROTAZIONE | | |
|--|--------------------|--------------------|
| Obiettivi 2018 | Responsabilità | Termine attuazione |
| Individuazione misure concrete da adottare/da adottarsi per la rotazione degli incarichi e assegnazione del personale direttivo su processi censiti a rischio corruzione | Direzione Generale | 31.12.2018 |

VIII. Formazione

Stato di attuazione 2017

CUP 2000 attribuisce un valore particolarmente strategico alla formazione, quale misura di prevenzione della corruzione. L'iter di progettazione adottato dal 2016 di specifiche sessioni formative in collaborazione con il Responsabile delle risorse umane e con i responsabili di funzione/attività ha consentito di erogare non solo sessioni formative di aggiornamento generale ma anche di progettare interventi mirati per particolari categorie di discenti, a seconda di ruoli, attività e compiti ad essi attribuiti, ottimizzandone l'efficacia.

Nel 2017, in ottemperanza anche agli obblighi di formazione previsti dal Modello 231 e dal PTPC adottati dalla società, sono state svolte sessioni formative in data 23/06/2017, 12/10/2017 e 20/10/2017, come da Piano della formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per l'anno 2017 adottato in data 29 marzo 2017. La prima sessione è stata riservata alle figure apicali e alle risorse che operano in ambiti di maggiore livello di rischio ed in tal modo il docente ha potuto strutturare adeguatamente i contenuti della specifica sessione.

Gli interventi formativi hanno avuto ad oggetto i temi dell'anticorruzione e della trasparenza con focus sulle procedure di acquisto (in particolare procedure sotto soglia) dopo l'adozione delle Linee Guida ANAC, sul codice di comportamento, sui nuovi obblighi di pubblicazione previsti dal decreto Trasparenza (D. Lgs n. 97/2016), oltre alla rotazione degli incarichi. Un particolare approfondimento è stato richiesto dal RPCT in merito all'esercizio del diritto di accesso, anche al fine di illustrare ai discenti le peculiarità delle tipologie di accesso definite normativamente, oggetto del regolamento aziendale adottato con Determinazione dell'Amministratore Unico n.8 del 14/11/2017

E' stato, inoltre, ulteriormente approfondito il tema della relazione tra i due modelli di prevenzione, ex D.lgs. 231/01 e Legge 190/2012, adottati dalla società e la trattazione delle tematiche sopra

elencate anche in relazione al Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”.

| OBIETTIVI FORMAZIONE | | |
|--|--|---|
| Obiettivi 2018 | Responsabilità | Termine attuazione |
| Redazione Piano annuale della formazione in materia di anticorruzione e trasparenza di CUP 2000 | RPCT e Resp. Formazione | 31.03.2018 |
| Predisposizione di materiale informativo per nuovi assunti al fine di introdurre le tematiche di prevenzione della corruzione con breve sessione informativa sui documenti di riferimento (MOG, PTPCT, Codice di comportamento) | RPCT e Resp. Formazione | 31.03.2018 |
| Somministrazione di questionari di gradimento in esito alle sessioni di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, per avere feedback ed indicazioni utili per individuare tematiche da approfondire o argomenti da introdurre | Formatore, in collaborazione con RPCT e Resp. Formazione | Alla conclusione delle sessioni formative |

d) Collegamento tra sistema di controllo interno e piano anticorruzione

Si riconferma anche nel 2017 la stretta connessione tra il sistema di controlli ed il PTPCT. Il Modello di Organizzazione e gestione di CUP 2000, di cui il presente Piano costituisce allegato e parte integrante, con la definizione del proprio sistema di controllo mira a *“predisporre un sistema strutturato ed organico per la prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali”*¹⁷. I principi generali di controllo da applicarsi a tutti i processi aziendali sono puntualmente descritti nel capitolo 2 del MOG di CUP 2000 (rif. pagg. 19 e segg.), cui si rinvia.

Alla luce degli interventi emendativi in chiave anticorruzione apportati al documento sino ad ora, si ritiene che si sia raggiunta una stretta integrazione tra il sistema di controllo ed il sistema di prevenzione della corruzione.

¹⁷ Modello di Organizzazione e Gestione di CUP 2000 come integrato e modificato con delibera del CDA del 30 aprile 2015, pag. 6

1. Esiti della attività di ricognizione svolta nel 2017 dal RPCT congiuntamente all'OdV. Focus su Acquisti, Accesso, Sicurezza informatica.

L'attività ricognitiva si è concentrata, *in primis*, sullo stato e la tipologia delle procedure di acquisizione di forniture e servizi della Società.

In particolare, in occasione della verifica periodica effettuata congiuntamente all'OdV in data 14 dicembre 2017, la ricognizione sul prospetto esplicativo degli affidamenti effettuati dalla Società ha confermato il sistema prefigurato dalla vigente normativa, incentrato prevalentemente sull'aggregazione della domanda mediante il ricorso a strumenti centralizzati di acquisto e di *e-procurement* funzionali agli obiettivi di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica delineati dalle direttive europee e recepiti dal legislatore nazionale (cfr. art. 37 D.lgs. 50/2016 e s.m.i.). In particolare:

- per gli acquisti di importo pari o superiore a € 40.000 e fino alla soglia di rilevanza comunitaria, è stato evidenziato il ricorso pressoché esclusivo agli strumenti messi a disposizione dai soggetti aggregatori (contratti-quadro e convenzioni) ovvero alle piattaforme di negoziazione digitale messe a disposizione dall'Agenzia Regionale per lo sviluppo dei mercati telematici Intercent-ER (ex artt. 19 e 22 L.R. 11/2004 e s.m.i. e D.G.R. 1175/2015) o da Consip S.p.A.;
- per gli acquisti cd. "ultra sotto soglia" di importo infra € 40.000, si è ricorso all'utilizzo dell'istituto dell'affidamento diretto di cui all'art. 36, comma 1 lett. a) D.lgs. 50/2016 e s.m.i., preceduto da un preliminare confronto di preventivi tra più fornitori a seconda della fascia di importo, nel rispetto del Regolamento per gli acquisti approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 marzo 2017.

Va inoltre rilevato che, fermi restando gli obblighi di acquisizione centralizzata previsti dalla normativa vigente, ed in particolare ex art. 1, comma 7 del D.L. 95/2012 e s.m.i. per le categorie merceologiche ivi indicate, CUP 2000, in qualità di società inserita nel conto economico consolidato redatto annualmente dall'ISTAT, ai sensi dell'art. 1 comma 512 della Legge di Stabilità 2016 - L. 208/2015 come modificata dalla L. 232/2016 - è comunque assoggettata all'obbligo di approvvigionamento di beni e servizi informatici e di connettività "*esclusivamente tramite gli strumenti di acquisto e di negoziazione di Consip S.p.A. o dei soggetti aggregatori, ivi comprese le centrali di committenza regionali, per i beni e i servizi disponibili presso gli stessi soggetti*".

L'assetto così delineato consente di attestare l'ottemperanza al dettato legislativo, rilevando al contempo, nell'ottica specifica dell'anticorruzione, che la standardizzazione della domanda,

l'accentramento degli acquisti ed il ricorso a procedure telematiche rappresentano ex se efficaci strumenti per l'eliminazione del rischio correlato ad una *mala gestio* delle procedure.

Parimenti può dirsi, con riferimento alla fascia di acquisti c.d. ultra sotto soglia, dell'adozione di misure quali il confronto comparativo preliminare all'affidamento diretto anche per importi di lieve entità e la pratica del sorteggio degli operatori economici.

Nell'ambito della medesima riunione Il Collegio Sindacale con compiti di OdV ha preso atto dell'adozione, con Determinazione n. 8 del 14/11/2017 dell'Amministratore Unico di CUP 2000 S.c.p.A., del Regolamento Aziendale in materia di accesso documentale, civico e generalizzato in adempimento al D. lgs. 33/2013 e s.m.i. (cd. Decreto Trasparenza) ed alle Linee Guida ANAC (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 c.d. Linee Guida FOIA). La formalizzazione della procedura, che recepisce altresì le indicazioni operative della Circolare n. 2 del 30 maggio 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)" rappresenta dunque il punto di arrivo di un articolato processo di definizione di criteri e modalità per l'esercizio concreto del diritto di accesso secondo la triplice tipologia dell'istituto, 'documentale', 'civico' e 'generalizzato'.

Infine, nella medesima seduta il RPCT ed il Collegio Sindacale con compiti di OdV hanno acquisito gli esiti della relazione annuale sulle attività dell'Amministratore di Sistema prodotta dal Responsabile aziendale Funzione Tecnologie e Sviluppo, di cui si riporta di seguito un estratto:

"Nell'ambito dell'attività condotta dalle figure con ruolo Amministratore di Sistema all'interno di CUP 2000 vengono gestiti complessivamente circa 450 server (100 fisici e 350 virtuali) a servizio dei diversi progetti aziendali, sia in maniera dedicata che trasversale.

Il gruppo di lavoro mantiene un elenco aggiornato dei sistemi in un archivio informatizzato funzionale alla gestione dei sistemi stessi, comprendente per ciascuno le informazioni di base sulla configurazione del sistema e le procedure standard di gestione.

L'accesso ai diversi sistemi, sia da parte degli stessi amministratori di sistema che da parte degli utenti, avviene attraverso differenti sistemi di autenticazione centralizzati, in cui vengono memorizzate le credenziali degli utenti. I profili di autorizzazione vengono memorizzati in alcuni casi nello stesso sistema di autenticazione centralizzato, in altri casi all'interno del singolo sistema informatico. I sistemi di autenticazione utilizzati sono:

- AD CUP 2000
- LDAP CUP 2000
- AD Extranet CUP 2000
- Portale SOLE

- CUP AM Bologna
- Cartelle Cliniche
- FSE
- Altri sistemi esterni

Di questi solo i primi tre possono dare accesso ai sistemi con privilegi di amministrazione, mentre gli altri sono utilizzati esclusivamente per l'autenticazione degli utenti finali.

Con "altri sistemi esterni" si intendono i sistemi di autenticazione in gestione diretta ai Titolari dei Dati, a cui i sistemi sono interfacciati per garantire l'accesso agli utenti finali".

Viene quindi data evidenza della composizione e dell'organizzazione del gruppo di lavoro "Data Center", direttamente afferente alla Funzione Sviluppo e Tecnologie e composto, oltre che dal Responsabile di Funzione, da quattro componenti con ruolo di Amministratore di Sistema. Si configura un sistema condiviso di attribuzioni fatta eccezione per la gestione dei profili di autorizzazione degli amministratori di sistema, in capo al Direttore della Funzione e l'attività di indirizzo, formazione e pianificazione delle attività, in capo al Direttore della Funzione e al Responsabile.

"L'assetto del gruppo di lavoro con quattro componenti risulta essere il minimo necessario per l'erogazione del servizio, in particolare con l'ottica di garantire il supporto 24 ore su 24 ai sistemi gestiti. In questo contesto l'assegnazione di privilegi sostanzialmente equivalenti a tutti i componenti del gruppo di lavoro risulta condizione necessaria per permettere, in caso di emergenza in reperibilità, di intervenire per ripristinare il funzionamento dei sistemi.

Al fine di migliorare l'attività del gruppo e il monitoraggio dei sistemi al di fuori dell'orario di lavoro dal 2016 stato attivato un contratto in collaborazione con Lepida s.p.a. con un fornitore per l'erogazione del monitoraggio H24 dei sistemi di CUP 2000.

Su base semestrale è stata effettuata la revisione degli utenti abilitati all'accesso ai sistemi aziendali di CUP 2000, quest'anno in concomitanza con l'aggiornamento dei sistemi di autenticazione aziendali.

Ai fini della sicurezza dei dati e dell'aumento della disponibilità dei sistemi è stato implementato nel corso del 2017 il disaster recovery per tutti i servizi erogati per Regione Emilia Romagna presso il datacenter di CUP 2000 verso il datacenter Lepida a Ravenna. Inoltre è a piano per il 2018 la migrazione presso i datacenter di Lepida dei sistemi di backup di tutti i restanti server di CUP 2000, attualmente collocati presso la sede di via Capo di Lucca.

Sono inoltre in corso di attivazione, di concerto con l'ufficio legale/privacy di CUP 2000, le attività necessarie agli adempimenti previsti con l'entrata in vigore del GDPR, General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679.

Nel corso dell'anno non sono stati riscontrati attacchi o violazioni dei sistemi informatici di CUP 2000."

Il Collegio Sindacale con funzioni di OdV, preso atto del sistema di sicurezza informatica illustrato dal Responsabile di Funzione, si riserva di monitorare con attenzione tale delicato ambito richiedendo tempestivi aggiornamenti ove si profilino aspetti di criticità.

2. Esito procedura di controllo analogo – Prevenzione della corruzione e trasparenza

Nel corso del 2017 il Servizio Pianificazione Finanziaria e Controlli della Regione Emilia Romagna ha avviato per le proprie società *in house* la procedura di controllo amministrativo sull'esercizio 2016, a campione, in conformità alla determina n. 1179 del 31/01/2017 "*Controllo analogo successivo di regolarità amministrativa nei confronti delle società in house – esercizio 2016*" per gli ambiti e con le modalità previste dal Modello di controllo approvato dalla sopra citata DGR 1015/2016 ed aggiornato con determina 10784 del 30/06/2017 "*Aggiornamento Allegato B) della deliberazione di Giunta Regionale n. 1015/2016 "modello amministrativo di controllo analogo sulle società affidatarie in house. Contenuto dell'attività di monitoraggio e vigilanza"*.

In particolare, per CUP 2000 l'ambito di controllo ha riguardato la prevenzione della corruzione, la trasparenza e la pubblicità.

L'esito di tale monitoraggio, formalizzato nel report recante "*Esiti controlli amministrativi sulla società in house CUP 2000 S.c.p.A.*" trasmesso alla società con nota PG/2017/0663441 del 17 ottobre 2017 della Regione Emilia-Romagna, ha evidenziato un riscontro sostanzialmente positivo e una generale ottemperanza della Società ai vigenti vincoli normativi. Le osservazioni rilevate, in particolare, relativamente all'ambito della prevenzione della corruzione e del conferimento di incarichi sono in gran parte ascrivibili alla valenza "retroattiva" del monitoraggio, cristallizzato all'annualità 2016, in cui la società, coinvolta dal processo di trasformazione funzionale al riordino delle partecipate, ha comunque avviato un percorso di adeguamento di procedure e di regolamenti interni la cui formalizzazione è avvenuta nell'anno 2017.

In particolare, nel corso del 2017 sono stati adottati i seguenti atti:

- 1) Procedura operativa per la vigilanza in materia di inconfiribilità ed incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali adottata in data 15/11/2017;

- 2) Procedura in materia di applicazione del divieto di svolgere attività incompatibili successive alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage – revolving doors) adottata dal RPCT in data 28/02/2017;
- 3) Regolamento per l'acquisto di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori approvato dal Consiglio di Amministrazione di CUP 2000 S.c.p.A. in data 29/03/2017;
- 4) Regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato adottato con Determinazione dell'Amministratore Unico di CUP 2000 n. 8 del 14/11/2017;
- 5) Piano della formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza - anno 2017 adottato dal RPCT in data 29/03/2017.

Inoltre, la società ha proceduto ad effettuare i seguenti aggiornamenti:

- Con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 29/03/2017 è stato aggiornato il **Regolamento aziendale sulle sponsorizzazioni** adeguandone i riferimenti al D.lgs. 50/2016, oltre che alla mutata ragione sociale di CUP 2000.
- Con determinazione dell'Amministratore Unico n. 10 del 20/12/2017 sono stati aggiornati, rispettivamente, il "**Regolamento per l'acquisto di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori**" ed il "**Regolamento aziendale risorse umane: reclutamento, conferimento degli incarichi professionali; politiche del personale**".
 - Rispetto al Regolamento acquisti, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società ante D.Lgs. 56/2017 "*Disposizioni integrative e correttive al D.lgs. 18 aprile 2016 n. 50*", si sono adeguati i contenuti al citato decreto correttivo con particolare riferimento al numero minimo di operatori economici da consultare nelle procedure negoziate ex art. 36, comma 2 lett. b) del Codice dei Contratti Pubblici; la Società si riserva di aggiornare ulteriormente il Regolamento all'esito della pubblicazione della versione aggiornata delle Linee Guida n. 4, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti "*Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici*", ad oggi in fase istruttoria;
 - il Regolamento aziendale risorse umane, già aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione di CUP 2000 in data 18 dicembre 2015 in coerenza con l'atto di indirizzo di cui alla D.G.R. n. 1175/2015 "*Atto di indirizzo alle società affidatarie in house per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, contratti pubblici e personale*", è stato ulteriormente integrato, conformemente alla previsione di cui all'art. 19 del D. Lgs. 175/2016 e s.m.i., alla luce delle indicazioni della "*Direttiva in materia di lavoro autonomo nella Regione*

Emilia-Romagna” adottata con D.G.R. n. 421 del 5 aprile 2017 e, in particolare, del sopra citato report sull’esito del controllo analogo per la Società.

Possono in tal modo definirsi raggiunti gran parte degli obiettivi prefissati dalla Società nel PTPCT 2017- 2019 e, correlativamente, adempite le prescrizioni fornite in sede di controllo analogo dall’Ente controllante.

e) Gli obiettivi del prossimo triennio

Di seguito si riassumono gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione da portare a compimento entro il triennio 2018-2020

| Aggiornamento Obiettivi anticorruzione | | |
|--|---|--|
| Obiettivo | Stato attuazione | Termine di attuazione |
| Ricognizione e monitoraggio dei rischi e riesame delle attività aziendali in relazione agli step della riorganizzazione aziendale | Verifica in corso (RPCT) | 1° step: 30.06.2018 2° step: 31.12.2018 |
| Introdurre idonee misure di vigilanza e controllo della attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici | 28/02/2017 adottato | |
| Definizione Piano delle performance in coerenza con i contenuti del PTPCT ed individuare i Referenti per la Prevenzione con formalizzazione di ambiti, modalità, tecniche e frequenza di monitoraggio | In corso (DG su proposta RPCT) | 31.03.2018 |
| Adottare atto del RPC che formalizzi il regime effettivamente applicabile alle incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (rif. D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.) | 15/11/2017 adottato | |
| Redigere proposta formativa sulle tematiche anticorruzione, strutturando anche un modulo di formazione specifica relativa al Codice di comportamento | 29.03.2017 Adottato (RPCT e Resp. Formazione) | 31.03.2018 |
| Individuare formalmente la struttura/ il soggetto che nei casi di incertezza fornisca pareri sull’applicazione delle previsioni del Codice di comportamento | 31/01/2017 Individuato | |
| Predisposizione di materiale informativo per nuovi assunti al fine di introdurre le tematiche di prevenzione della corruzione con breve sessione informativa sui documenti di riferimento (MOG, PTPCT, Codice di comportamento) | RPCT e Resp. Formazione | 31.03.2018 |
| Somministrazione di questionari di gradimento in esito alle sessioni di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, per avere feedback ed indicazioni utili per individuare tematiche da approfondire o argomenti da introdurre | Formatore, in collaborazione con RPCT e Resp. Formazione | Alla conclusione delle sessioni formative |
| Rilasciare una apposita procedura informatizzata accessibile online dalla sottosezione di Società | In corso (Resp. sicurezza) | 30.06.2018 |

| | | |
|--|---|--|
| Trasparente che garantisca una maggior tutela della riservatezza dei soggetti che segnalano illeciti | aziendale) | |
| Formalizzare le misure concrete da adottare per l'attuazione del principio di rotazione dei dirigenti ed assegnazione del personale direttivo su processi censiti a rischio corruzione | In fase di analisi (Direzione Generale) | 31.12.2018 |
| Predisporre patti di integrità/protocolli di legalità nei confronti dei fornitori | adottato | |
| Obiettivi di prevenzione della corruzione | | |
| Obiettivo | Termine intermedio Stato attuazione | Termine di attuazione |
| Revisione regolamento per la disciplina dell'attività contrattuale sottosoglia in coerenza con le Linee Guida ANAC | 29.03.2017 Adozione nuovo Regolamento Acquisti | Tempestivamente dopo adozione delle nuove Linee Guida ad oggi in fase di consultazione |
| Adottare il regolamento per l'accesso e le conseguenti misure organizzative e tecniche individuando gli uffici chiamati a decidere sulle richieste ed a dare opportuno riscontro; istituire un registro per l'accesso per la tracciatura delle richieste presentate | 14/11/2017 Adottato | |
| Adeguare la sezione Società trasparente alle nuove previsioni normative (ex Linee Guida Determinazione 1134/2017) e completare la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nel rispetto del D.lgs. 33/2013 e s.m.i. | In corso (RPCT e Ref. Trasparenza) | 31.03.2018 |
| Completare la pubblicazione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 14, co. 1 bis del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. come da indicazioni delle Linee guida ANAC Determinazione 1134/2017) | completato | |
| Aggiornamento Obiettivi trasparenza | | |
| Obiettivo | Termine intermedio Stato attuazione | Termine di attuazione |
| Rendere disponibili tutte le informazioni ed i documenti oggetto di pubblicazione in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto | In fase di completamento (RPCT) | 31.12.2018 |
| Adeguare la documentazione pubblicata alla normativa in materia di protezione dei dati personali, mediante anonimizzazione dei dati personali (pur se conferiti direttamente dagli interessati) piuttosto che mediante oscuramento dei dati non indispensabili alle espresse finalità di trasparenza | In fase di completamento | 30.06.2018 |
| Nell'ambito della formazione in materia di anticorruzione, progettare ed erogare una specifica sessione di formazione sui temi della trasparenza | 31.03.2017 attuato (RPCT e Resp. Formazione) | 31.03.2018 |
| Implementare la sezione "Società trasparente" con la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli previsti dagli obblighi di pubblicazione, con precisazioni e chiarimenti per rendere maggiormente comprensibili le informazioni relative alla Società, anche sulla base dell'analisi delle | Parzialmente attuato (RPCT) | 31.12.2018 |

| | | |
|--|---------------------------------|------------|
| informazioni relative agli accessi degli utenti del sito | | |
| Progettare eventi di sensibilizzazione in preparazione della giornata della trasparenza e prevedere l'organizzazione del relativo evento annuale (eventualmente in collaborazione con i soci) | In fase di verifica (RPCT) | 31.12.2018 |
| Curare l'implementazione di nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione dei dati anche alla luce dell'evoluzione tecnica delle piattaforme software utilizzate | 2016-2018 In fase di analisi | 31.12.2018 |
| Migliorare la qualità complessiva del sito Internet, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità con adeguamento agli standard individuati nelle linee guida per la pubblicazione sui siti web ai sensi del Codice dell'Amministrazione digitale | In fase di analisi | 31.12.2018 |

a) Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano: modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio.

Il monitoraggio è stato effettuato regolarmente dal RPC anche nel corso del 2017. I controlli sono effettuati mediante audizioni dei responsabili e con verifiche a campione: in caso di necessità, qualora siano rilevati aspetti di criticità, si concorda l'adozione delle misure correttive, prevedendo in particolare la revisione delle procedure interne in vigore per ridurre al minimo l'eventuale area di rischio.

Resta ancora da formalizzare l'individuazione formale dei Referenti per la prevenzione, come auspicato nel PTPC 2016-2018 in coerenza con la nuova riorganizzazione aziendale. In particolare, il flusso informativo nei confronti del RPC da parte degli RP deve avvenire in via continuativa mediante report trimestrali ovvero d'iniziativa o a seguito di espressa richiesta in situazioni particolari/urgenti.

Le risultanze dei monitoraggi sono analizzate anche ai fini dell'aggiornamento periodico del Piano e sono dettagliatamente riportate nella Relazione annuale del RPC, pubblicata ogni anno e pubblicata nel sito istituzionale della società, nella sezione Società Trasparente, sottosezione "Altri contenuti – corruzione".

Sezione I - Trasparenza

“La trasparenza è uno degli assi portanti della politica della anticorruzione impostata dalla Legge 190/2012”¹⁸.

Le numerose raccomandazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione evidenziano la grande rilevanza attribuita a tale misura di prevenzione, oggetto di interventi del legislatore che hanno definito un quadro normativo particolarmente dettagliato, basato sulla disciplina del D.Lgs. 33/2013 come modificato ed integrato dal D.Lgs. 97/2016.

Importanti riferimenti in materia di trasparenza sono contenuti anche all’art. 19 del D. Lgs. 175/2016 e s.m.i. “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica” con cui sono introdotti obblighi specifici di trasparenza in materia di reclutamento del personale, di obiettivi in termini di spese di funzionamento, ivi incluse quelle relative al personale e di provvedimenti di recepimento degli obiettivi medesimi da parte delle società, prevedendo, in caso di violazione, l’applicazione di sanzioni previste nel Decreto Trasparenza; nel medesimo testo, all’art. 22 vi è un ulteriore preciso richiamo in cui si legge espressamente *“Le società’ a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull’uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”*.

Con l’adozione delle 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, adottate da ANAC con propria delibera n. 1134/2017 è stata finalmente conclusa la ricognizione sull’ambito soggettivo ed oggettivo degli obblighi di trasparenza derivanti dalla applicazione del D. Lgs. 33/2013 (c.d. Decreto Trasparenza), come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016.

In merito all’ambito soggettivo, all’art. 2 bis, comma 2, lett. b) del Decreto Trasparenza è introdotta una chiara definizione della società in controllo pubblico, mediante richiamo al D.Lgs. 175/2016, cui si rinvia, fornendo anche una disamina degli elementi costitutivi del rapporto di controllo analogo intercorrente tra la società e l’amministrazione controllante e confermando la piena applicabilità della L. n. 190/2012 a tale tipologia.

Analogamente, con l’adozione delle nuove Linee Guida è stato chiaramente definito l’ambito oggettivo dell’applicazione delle disposizioni previste dal Decreto rispetto alla specifica tipologia degli enti obbligati. Il riferimento al criterio della “compatibilità” richiamato dal comma 2 dell’art. 2-

¹⁸ Rif. Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione” par. 2.1, pag. 8

bis del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.¹⁹ aveva, infatti, comportato molte incertezze nella concreta applicazione (ed effettiva applicabilità) della disciplina sulla trasparenza al contesto specifico delle società in house providing, quale è CUP 2000.

Nonostante la costante indicazione fornita sia stata quella di adeguare gli obblighi alla specificità delle singole tipologie di enti e, più precisamente, alla tipologia delle attività svolte, soltanto con l'emanazione di questo documento sono stati precisati i contenuti degli obblighi di pubblicazione di cui è richiesto l'assolvimento.

Ivi si legge, infatti “il vaglio relativo alla compatibilità del regime delle pubbliche amministrazioni con le attività svolte dagli enti di diritto privato e dagli enti pubblici economici è compiuto dalle presenti Linee Guida, in gran parte rinviando all'Allegato 1) (che ne costituisce parte integrante), sia con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione sia con riferimento agli obblighi di trasparenza”²⁰

L'aggiornamento 2017 al PNA, richiamando i contenuti del PNA 2016, conferma la necessità di strutturare una sezione specifica del PTPCT che contenga “soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione e identifichi chiaramente i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati e dei documenti”²¹

1. Contenuti della sezione Trasparenza - rinvio all'Allegato B

Come espressamente richiesto dalla Delibera ANAC n. 1310/2016 recante “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016” e come ribadito anche nelle Linee Guida n. 1134/2017, nella presente sezione è necessario riportare i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati ovvero gli uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati e di quelli cui spetta la pubblicazione, le modalità, i tempi e le risorse per attuare gli obblighi di trasparenza e dare conto del sistema di monitoraggio per garantirne l'attuazione.

¹⁹ “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; (b) alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. Sono escluse le società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche.) c) alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.”

²⁰ Rif. Delibera ANAC n. 1134/2017, par. 2.5, pag. 21

²¹ Rif. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, par. 1, pag 6

In questa sezione viene inoltre riservato un particolare approfondimento anche alle misure organizzative individuate dalla società per dare concreta attuazione al diritto di accesso generalizzato.

Per il dettaglio puntuale di tali elementi si rinvia all'Allegato B al PTPCT, "Elenco degli obblighi di pubblicazione" integrato con l'indicazione della funzione responsabile della pubblicazione del dato, delle tempistiche concrete di pubblicazione e dei termini di monitoraggio.

2. I soggetti coinvolti nel processo di pubblicazione

a) I Referenti per la trasparenza

Sono riconfermati nel ruolo di Referenti per la trasparenza i soggetti già individuati con atto del Responsabile della Trasparenza (oggi RPCT) in data 30 marzo 2016:

Lorenzo Fabbricatore – *Responsabile Funzione Organizzazione, Gestione Risorse Umane&Controllo Gestione;*

Claudia Bellotti – *Responsabile Standardizzazione Processi&Normativa;*

Silvia Cavicchi – *Responsabile Servizi Cittadini, in qualità di Incaricato della pubblicazione del dato*

Ai Referenti come sopra individuati, si aggiunge anche Manuela Gallo, in qualità di RPCT e Responsabile Funzione Affari Legali, societari, Bandi&Appalti.

b) Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza per la Trasparenza

Come stabilito dall'art. 1, comma 8-bis della L. 190/2012 e s.m.i., l'Organismo Indipendente di Valutazione riferisce ad ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nell'Aggiornamento 2017 al PNA viene ribadita l'importanza di tale attività, e a tal fine si individua una scadenza annuale (30 aprile di ciascun anno) per la presentazione delle attestazioni dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione della pubblica amministrazione - sulla base di indicazioni definite annualmente - precisando che saranno oggetto specifico di attestazione sia la pubblicazione del PTPCT che la messa in opera di misure organizzative al fine di assicurare il funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati.

In analogia a quanto sopra, come raccomandato dall'atto di indirizzo regionale di cui alla Delibera della Giunta Regionale n. 1175 del 6 agosto 2015 nell'ottica di una maggiore omogeneità di comportamento delle società controllate in house regionali e ribadito dalla Delibera ANAC 1134/2017, in particolare nell'approfondimento relativo al rapporto RPCT e Organismo di Vigilanza, CUP 2000 conferma che il soggetto che rende l'attestazione dell'avvenuto

assolvimento degli obblighi di pubblicazione è il **Collegio sindacale con funzioni di Organismo di Vigilanza**.

3. Criteri di qualità delle informazioni ed indicazioni per la pubblicazione

Nel ribadire l'impegno della società al rispetto dei criteri di qualità delle pubblicazioni, si rinvia a quanto già esposto nel PTPCT 2017-2019, confermando anche l'attenzione nella adozione delle misure organizzative e tecniche necessarie per la pubblicazione ottimale, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice in materia di protezione dei dati personali). In particolare, CUP 2000 si impegna a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione, adeguando tutti i contenuti pubblicati.

Si ricorda inoltre che la durata ordinaria della pubblicazione è fissata in 5 anni, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo della pubblicazione, eccetto casi particolari definiti dalla normativa per specifici obblighi. L'art. 8 co.3 del Decreto citato precisa che trascorso il termine ordinario, i relativi dati e documenti sono accessibili solo tramite accesso civico. La pubblicazione dei dati è effettuata di norma entro 10 giorni dall'adozione del provvedimento.

L'impegno della società è confermato anche al rispetto delle indicazioni relative agli obblighi in materia di trasparenza previste nell'atto del Dirigente n. 10784 del 30/06/2017 di aggiornamento all'allegato B) della DGR n. 1015/2016.

4. Sistema sanzionatorio

E' stabilito il dovere di ciascun dipendente di trasmettere/mettere a disposizione del RPCT ogni elemento, ogni atto ed ogni adempimento, posto in essere nell'espletamento delle proprie mansioni e funzioni, che per legge o secondo le previsioni della disciplina relativa alla trasparenza debba essere pubblicato.

I doveri che discendono dall'applicazione delle norme sulla trasparenza costituiscono obblighi del personale il cui mancato rispetto è fonte di responsabilità disciplinare. In merito, si rinvia al par. 1.7.3 "Criteri generali di irrogazione delle sanzioni" del Modello di Organizzazione e Gestione della società. In particolare, si ricorda che la loro violazione determina l'applicazione dei provvedimenti previsti dall'art. 225 del vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori del terziario, della distribuzione, dei servizi e s.m.i. (Capo XXI), nel rispetto, in particolare, dell'art. 7 della L. 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle altre normative speciali, laddove applicabili. In relazione alla responsabilità dirigenziale relativa agli obblighi suddetti, trovano

applicazione le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, settore di appartenenza dell'Azienda (rif. par. 1.7.4. del Modello di Organizzazione e Gestione di CUP 2000)

Previsioni di specifiche sanzioni rispetto agli obblighi di pubblicazione sono richiamate anche nella Delibera ANAC 1134/2017²².

5. Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del RPCT.

Si conferma il sistema di monitoraggio e controllo su tempistica e qualità delle pubblicazioni già descritto nel PTPCT 2017-2019, effettuato mediante controllo a campione, salvo indicazioni differenti riportate nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione allegato al PTPCT o criticità emerse a seguito di richieste di accesso civico e/o di segnalazione da parte di soggetti portatori di particolari interessi.

Qualora vengano evidenziate dal RPCT carenze, mancanze o non coerenze riscontrate rispetto agli obblighi di pubblicazione assegnati, i Referenti della Trasparenza dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Decorso infruttuosamente tale termine, il RPCT è tenuto a dare comunicazione al Responsabile dell'area risorse umane della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione, nonché a riferire all'Organo amministrativo, oltre alle segnalazioni all'organo di indirizzo politico, all'organismo di vigilanza, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione pervisti ex art. 43 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i..

6. Applicazione dell'art. 14 agli enti ed alle società in controllo pubblico

Uno specifico approfondimento è stato compiuto in merito alla applicabilità dei contenuti di cui all'art. 14 del Decreto Trasparenza.

L'art. 14 del D.lgs. 33/2013, disciplina specifici obblighi di pubblicazione in capo a titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, nell'ottica di aumentare il regime di trasparenza riferita a soggetti che occupano posizioni apicali nella pubblica amministrazione.

Con la riformulazione dell'articolo, modificato dal D.Lgs. 97/2016, e l'introduzione del comma 1-bis, i medesimi obblighi di pubblicazione previsti in capo a titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, sono stati estesi anche ai titolari di incarichi dirigenziali.

²² Delibera ANAC 1134/2017, pagg. 32-33.

In merito, ANAC ha ritenuto opportuno intervenire con l'adozione di specifiche Linee Guida per la corretta interpretazione di tale norma, con la delibera n. 241 dell'8/03/2017 *“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del D.lgs. “Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali” come modificato dall’art. 13 del D.Lgs. 97/2016.*

Nella delibera 241/2017 ANAC ha inoltre espressamente disposto il rinvio a distinte linee guida in merito all'applicazione delle medesime disposizioni agli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del Decreto Trasparenza, tra cui le società in controllo pubblico.

In merito alla estensione *tout court* di tali obblighi ai dirigenti pubblici sono emersi alcune perplessità, da un lato per la mancanza di adeguamento dell'obbligo di trasparenza alla posizione ed alla responsabilità dei dirigenti all'interno della amministrazione²³ e dall'altro in merito a rischi concreti di alterazione, manipolazione e riproduzione dei dati reddituali e patrimoniali per fini diversi dalla trasparenza.

La pubblicazione dei dati di cui alle lettere c) ed f) riferiti ai dirigenti pubblici è stata oggetto di impugnativa avanti al TAR Lazio, che con propria ordinanza²⁴ ha sollevato una questione di costituzionalità considerando il danno irreparabile conseguente alla diffusione dei dati on line ed ha ritenuto sussistenti i presupposti per la concessione della sospensione della delibera 241/2017, poi disposta da ANAC con propria delibera 382/2017 *“limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art. 14 co. 1, lett. c) ed f) del d. lgs. n. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN, in attesa della definizione nel merito del giudizio o in attesa di un intervento legislativo chiarificatore”.*

In merito alla compatibilità delle disposizioni di cui all'art.14 del Decreto Trasparenza alle società in controllo pubblico, riferito in particolare alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2-bis, comma 1, del D. lgs. 165/2001 e s.m.i., nelle Linee Guida di cui alla Delibera 1134/2017 ANAC ritiene che non vi siano profili di incompatibilità con l'organizzazione e le funzioni delle società in controllo pubblico.

In continuità con la determinazione 8/2015, è infatti affermato che tale disposizione *“si intende riferita a tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all’organizzazione e all’attività della società/ente cui sono preposti e della quale definiscono gli*

²³ Delibera 241/2017 ANAC, par. 2.3, pag. 9

²⁴ Ordinanza TAR Lazio, sez. I-quater, n. 1030/2017 che ha sospeso gli atti del Segretario generale del Garante della privacy sull'attuazione dell'articolo 14 per i dirigenti motivando con riferimento alla *“consistenza delle questioni di costituzionalità e di compatibilità con le norme di diritto comunitario sollevate nel ricorso e valutata l'irreparabilità del danno paventato dai ricorrenti discendente dalla pubblicazione on line, anche temporanea, dei dati per cui è causa”*

obiettivi e i programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti²⁵.

Sono quindi tenuti alla pubblicazione di tali dati i componenti dell'organo di indirizzo, ossia l'organo amministrativo, con espressa eccezione di cariche svolte a titolo gratuito (ovvero assenza di corresponsione di ogni forma di remunerazione, indennità o gettone di presenza che non sia una rinuncia a titolo personale ma espressamente prevista da norma, statuto, deliberazione²⁶).

Se l'obbligo di pubblicazione è accertato rispetto all'organo amministrativo, l'Autorità ha compiuto una valutazione di compatibilità differente rispetto alla dirigenza, sulla base dei differenti poteri conferiti. E' infatti distinta la situazione relativa alla direzione generale - che è richiamata dall'art. 12 della L. 441/1982 cui rinvia l'art. 14, comma 1 lett. f) del Decreto Trasparenza - data l'oggettiva differenza tra i poteri ad essa attribuiti, decisionali e gestionali, rispetto alla dirigenza "ordinaria" che, non esercitando analoghe prerogative, non è soggetta al medesimo regime di trasparenza. Pertanto, ai dirigenti ordinari restano applicabili le misure di cui all'art. 14, comma 1 lett. da a) ad e) e non la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lettera f) dello stesso articolo.

7. Il regolamento sull'accesso di CUP 2000 S.c.p.A.

Nel richiamare il focus relativo all'accesso civico riportato nel PTPCT 2017-2019, (rif. par. 6 – sezione Trasparenza) CUP 2000 ha provveduto ad adottare, con determinazione n. 8 del 14.11.2017 il regolamento interno sull'accesso che disciplina i criteri e le modalità organizzative per l'esercizio del diritto di *accesso ai documenti amministrativi cd. documentale*, disciplinato dagli artt. 22 e segg. della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., dal decreto del Presidente della Repubblica 12 aprile 2006, n. 184 e s.m.i., dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i. e, in relazione all'attività contrattuale della società, nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i.; *del diritto di accesso civico* disciplinato dall'art. 5, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.; *del diritto di accesso generalizzato* disciplinato dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013 e s.m.i..

Per il dettaglio della disciplina adottata dalla società si rinvia al regolamento, pubblicato nella relativa sezione (Società trasparente / Altri contenuti / Accesso civico). Nella redazione del testo si è cercato di riportare in maniera chiara e sintetica definizioni e procedure per l'esercizio concreto del diritto, indicando i soggetti responsabili e le tempistiche di conclusione dei procedimenti. Per agevolare l'esercizio pratico del diritto si è provveduto a predisporre adeguata

²⁵ Delibera 1134/2017, pag.32

²⁶ Delibera 241/2017, par.2.2.2, pagg.7-8

modulistica di riferimento per ciascun caso specifico, indicando altresì tutte le modalità attraverso cui poterlo esercitare.

È stato inoltre individuato, nella persona del Direttore Generale pro-tempore della società, il titolare del potere sostitutivo per il ritardo o mancato riscontro per l'accesso civico.

È infine istituito il registro degli accessi, con pubblicazione a cadenza massima trimestrale.

Si rileva che nel 2017 è pervenuta una richiesta di accesso civico prima della adozione del regolamento, cui è stato dato riscontro entro il termine. Si precisa, peraltro, che il dato richiesto era già regolarmente pubblicato nella sezione Società trasparente.

8. Dati ulteriori

CUP 2000 si impegna ad individuare e conseguentemente rendere pubbliche ulteriori categorie di dati che risultino di interesse in seguito a richieste di conoscenza indirizzate alla società o rilevate dalla analisi degli accessi alla sezione Società Trasparente del sito istituzionale.

Sezione II - Codice di comportamento di CUP 2000