

# La prevenzione del rischio di corruzione e trasparenza

Aspetti normativi e pratici

1

## Fonti normative:

- D.lgs. 231/2001 (Responsabilità degli Enti)
- L. 190/2012 (Prevenzione della corruzione)
- D.lgs. 33/2013 (trasparenza)
- D.lgs. 165/2001, art. 54-bis (whistleblowing – tutela del dipendente)
- Delibere ANAC

## Fonti/regolamenti interni:

- Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 (MOG)
- Codice di comportamento (Regolamento interno)
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)
- Linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti

## Principi preventivi generali

- 1. Separazione delle attività** – deve esistere, per quanto possibile, separazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza e, analogamente tra chi richiede ed utilizza risorse o prestazioni, chi soddisfa la richiesta e chi ne effettua il pagamento a fronte della richiesta soddisfatta.
- 2. Norme** – sono predisposte disposizioni aziendali idonee a fornire principi di riferimento generali per la regolamentazione del Processo Sensibile.
- 3. Poteri di firma e poteri autorizzativi** – sono predisposte regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi da esercitare sia verso terzi esterni all'azienda sia internamente.
- 4. Tracciabilità** – devono essere attuati meccanismi idonei a garantire il tracciamento del contenuto delle attività sensibili ed identificare i soggetti coinvolti.
- 5. Procedure** – Il Processo Sensibile deve trovare regolamentazione a livello di modalità tecnico-operative in una o più procedure formalizzate.
- 6. Reporting** – Il Processo Sensibile deve essere supportato da un'adeguata attività di reportistica che includa indicatori di anomalie ritenuti efficaci per la prevenzione e/o identificazione dei reati. Tale reportistica deve essere sistematicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità con esso concordate.

## Sistema dei valori e Codice di Comportamento

Adopera s.r.l., nello svolgimento delle sue attività, si impegna nell'applicazione e nell'osservanza di rigorosi principi. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza contiene un «Sistema dei Valori» ed un «Codice di Comportamento» ai quali tutti i dipendenti, collaboratori esterni e qualsiasi soggetto intrattenga rapporti con l'Ente sono tenuti a conformarsi.

Lo scopo è diffondere i principi e gli standard di comportamento alla base dell'attività dell'Ente, per cui l'osservanza dei principi in essi contenuti è condizione fondamentale per iniziare o proseguire rapporti di collaborazione con l'Ente.

# Sistema dei valori

ASCOLTO

CORRETTEZZA E TRASPARENZA

RESPONSABILITÀ

ORIENTAMENTO AL SERVIZIO

EFFICIENZA

COLLABORAZIONE

INNOVAZIONE

## Azioni di prevenzione del rischio di corruzione:

- Analisi del contesto esterno
- Analisi del contesto interno
- Individuazione delle aree maggiormente a rischio di corruzione
- Attività di monitoraggio delle aree maggiormente a rischio e riesame periodico con lo scopo di confermare e/o evidenziarne ulteriori
- Trasparenza
- Formazione
- Whistleblowing

# Trasparenza

- Conoscibilità delle attività svolte
- Accesso civico:

[adoperasrl@adoperasrl.it](mailto:adoperasrl@adoperasrl.it)

[adoperasrl@legalmail.it](mailto:adoperasrl@legalmail.it)

# **Reati correlati ad erogazioni dello Stato o altri Enti Pubblici Art.24, D.lgs. 231/2001**

# **Reati configurabili nei rapporti con la P.A. o con incaricati di Pubblico servizio**

## **Art. 25 D.lgs. 231/2001**

# Reati corruttivi in ambito societario

## Protocolli preventivi specifici

**Attività di report per le attività sensibili coinvolgenti la P.A.** – Ogni attività sensibile che coinvolga la P.A. deve essere supportata da adeguata documentazione e consentire la tracciabilità delle operazioni effettuate in conformità con i principi preventivi generali.

**Processo di assunzione del personale** – Vanno applicati criteri oggettivi nel procedimento di scelta per evitare il verificarsi di fenomeni corruttivi.

**Modalità di pagamento** - deve poter essere verificata la correttezza e tracciabilità di ogni pagamento ed anche il collegamento tra specifica attività e relativo pagamento con l'indicazione di causali non generiche.

# Reati legati all'impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita

## Protocolli preventivi specifici

**Verifica dei soggetti e delle transazioni economiche** – assicurare l’identificazione, l’attendibilità e affidabilità dei fornitori e/o dei soggetti con cui la Società effettua transazioni economiche (ad esclusione delle normali transazioni con gli utenti dei servizi), evitando di instaurare o proseguire rapporti con soggetti che non presentino o mantengano nel tempo adeguati requisiti di trasparenza e correttezza e che rivelino indicatori di anomalia, come specificati nelle normative o disposizioni di settore. Deve essere verificata la regolarità dei pagamenti e la corrispondenza tra destinatario/ordinante e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni. Deve essere curata altresì la registrazione e conservazione dei dati relativi alle transazioni, ivi compresi quelli relativi ai rapporti con le controllate.

**Anagrafiche fornitori** – si deve periodicamente aggiornare l’anagrafica dei fornitori con definizione di requisiti minimi e standard di qualità, affidabilità, correttezza, professionalità e onorabilità.

**Anagrafiche beneficiari di regalie, omaggi e sponsorizzazioni** - si deve periodicamente aggiornare l’anagrafica dei beneficiari con definizione di requisiti minimi e standard di qualità, affidabilità, correttezza, professionalità e onorabilità.

## Altri reati trattati nel MOG:

- Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Reati ambientali
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, xenofobia e razzismo

# Whistleblowing

*Art. 54 bis,  
Comma 1,  
D.Lgs.  
165/2001*

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della P.A., segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'ANAC o ancora denuncia all'Autorità Giudiziaria ordinaria/contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione delle suddette misure ritorsive nei confronti del segnalante è in ogni caso comunicata all'ANAC.

# Whistleblowing

*Art. 54 bis,  
Comma 3,  
D.Lgs.  
165/2001*

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari.
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata in nessun caso senza consenso del segnalante stesso.

# Whistleblowing

*Art. 54 bis,  
Comma 6,  
D.Lgs.  
165/2001*

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante, l'ANAC applica al responsabile che abbia adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da 5,000 a 30,000 €.

Qualora venga accertato il mancato svolgimento, da parte del responsabile, dell'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10,000 a 50,000 €.

# Whistleblowing

*Art. 54 bis,  
Comma 7,  
D.Lgs.  
165/2001*

Nel caso in cui l'Ente adotti nei confronti del segnalante misure discriminatorie o ritorsive, sarà a carico dello stesso Ente provare che tali misure siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi che non vengano comprovati come collegati a ragioni estranee alla segnalazione, sono nulli.

# Whistleblowing

*Art. 54 bis,  
Comma 8,  
D.Lgs.  
165/2001*

Il segnalante che sia licenziato per via della segnalazione è reintegrato ex art. 2 del D.lgs. 23/2015.

# Whistleblowing

*Art. 54 bis,  
Comma 9,  
D.Lgs.  
165/2001*

Le tutele previste non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, o reati collegati a falsità esposte nella segnalazione. Alla responsabilità penale si affianca anche la responsabilità civile per dolo o colpa grave.