



PESCARA MULTISERVICE SRL

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023

*Approvato dall'Amministratore Unico
in data 30.03.2021*

Sommario

PREMESSA

1. OBIETTIVI DEL PIANO e POLITICA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	4
2. NOVITA' ORGANIZZATIVE SUCCESSIVE AL P.T.P.C. 2020-2022	6
3. SOGGETTI E RUOLI	6
L'Amministratore Unico	9
L'Organismo di Vigilanza (OIV)	9
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).....	10
Il Coordinatore Tecnico e Amministrativo	11
I Responsabili Amministrativi	11
I Dipendenti della Società	11
I Soggetti Terzi della Società.....	11
4. ANALISI DEL CONTESTO.....	12
<i>Contesto Esterno</i>	12
<i>Contesto Interno</i>	14
5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	15
<i>Individuazione aree di rischio</i>	15
<i>Aree di rischio specifiche</i>	17
<i>Valutazione del rischio</i>	19
TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO A) L.190/2012–AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI.....	20
TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO B) L. 190/2012 – SCELTA DAL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE.....	22
TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO C) L. 190/2012 – CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI – CONTRIBUTI, SUSSIDI AUSILI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI/ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE.....	24
TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO D) L. 190/2012 – CONCORSI E PROVE SELETTIVE PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	27
TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO 1) PNA 2015 – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO.....	29
TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO 2) PNA 2015 – CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI.....	32
TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO 3) PNA 2015 – INCARICHI E NOMINE.....	34
TABELLE VALUTAZIONE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE	36
6. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE	39
<i>Tabella Area di Rischio A) Legge 190/2012 – Autorizzazioni e Concessioni</i>	40
<i>Tabella Area di Rischio B) Legge 190/2012 – Scelta del Contraente</i>	40
<i>Tabella Area di Rischio C) Legge 190/2012 – Attribuzione Vantaggi Economici</i>	45
<i>Tabella 7.4 Area di Rischio D) Legge 190/2012 – Assunzioni e Progressione di Carriera</i>	46
<i>Tabella Area di Rischio 1) PNA 2015 – Gestione Patrimonio</i>	47
<i>Tabella Area di Rischio 2) PNA 2015 – Verifiche e Sanzioni</i>	47

<i>Tabella Area di Rischio 3) PNA 2015 – Incarichi e Dirigenziali e Professionali</i>	47
Tabelle Aree di Rischio Specifiche	48
7. MISURE DI PREVENZIONE GENERALE	49
<i>Codice di Comportamento ed Ulteriori Regole di Comportamento</i>	49
<i>Conflitto d’Interessi</i>	50
<i>Inconferibilità ed Incompatibilità</i>	51
<i>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici</i>	52
<i>Formazione ed Informazione</i>	53
Tutela del dipendente che segnala illeciti.....	53
<i>Rotazione ordinaria, misure alternative e rotazione straordinaria</i>	54
<i>Relazione con il Piano della Performance</i>	55
Trasparenza.....	56
Patti di Integrità’.....	58
8. MONITORAGGIO E RIESAME	59
9. CRONOPROGRAMMA.....	62

PREMESSA

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (di seguito anche "Legge Anticorruzione" o "Legge" o "Legge 190/2012").

Come noto, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) è atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla L. 190/2012 e al D.lgs. 33/2013.

Con Deliberazione 13/11/2019 n° 1064 l'ANAC ha approvato il PNA 2019- 2021, nel quale l'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

L'Autorità ha affrontato il tema dell'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza agli enti di diritto privato, da ultimo, nelle Linee Guida di cui alla delibera 1134/2017, ove ha ribadito l'applicabilità della normativa di prevenzione della corruzione e trasparenza alle società in controllo pubblico, come definite all'art. 2 c. 1 lett. m) D.lgs. 175/2016, ai sensi dell'art. 2 bis D.lgs. 33/2013 e ai sensi dell'art. 1 c. 2 bis l. 190/2012 aggiunti dal D.lgs. 97/2016.

Data la natura di *Pescara Multiservice Srl*, società *in house* del Comune di Pescara, la stessa, che si era dotata dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 con il presente atto intende definire un sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e l'illegalità, integrato con gli altri elementi già adottati dalla Società, **tra cui il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001** tenendo conto, ove applicabili, gli approfondimenti svolti nelle parti speciali e/o su specifici settori di attività o materie, presenti nei PNA e negli aggiornamenti ai PNA adottati da A.N.AC.

Il presente documento risponde, inoltre, alle novità introdotte dal PNA 2019, approvato con delibera A.N.AC n. 1064 del 13 novembre 2019; si precisa tuttavia che le azioni e le misure descritte in riferimento all'anno 2020 sono state solo parzialmente applicate a causa del rallentamento dovuto all'emergenza da Covid19, sicché, le azioni sospese integrano il Piano 2021 e saranno oggetto di monitoraggio a partire dall'anno in corso e per tutta la durata del presente Piano.

Quest'ultimo, per evidenti ragioni di convenienza e opportunità, è strettamente connesso al Modello di Organizzazione e Gestione della Società ex D.lgs. 231/2001 di cui costituisce atto integrativo.

Il presente piano ha natura triennale e verrà aggiornato dall'Amministratore Unico, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno.

OBIETTIVI DEL PIANO e POLITICA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il PTPCT ha l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare il corpo degli interventi organizzativi e di controllo attuati da *Pescara Multiservice Srl*, al fine di identificare le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione a livello aziendale, e si configura come parte integrante del Modello ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Nell'ambito del PNA 2019, l'ANAC fornisce una definizione aggiornata di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione", integrando e superando le precedenti definizioni.

Il PNA 2019 distingue infatti fra la definizione di corruzione, ovvero i "*comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio*

(economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli", più propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di "prevenzione della corruzione", ovvero "una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012." Dunque, la "prevenzione della corruzione" introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

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

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

Complessivamente, le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

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

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

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

1. adozione dei P.T.P.C. a livello di Amministrazioni non centrali e di Società in controllo pubblico
2. adempimenti di trasparenza
3. codici di comportamento
4. rotazione del personale o misure alternative
5. obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
6. disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio ed attività ed incarichi extra - istituzionali
7. incompatibilità specifiche
8. disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
9. disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage - revolving doors*)
10. disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (c.d. *wistleblower*)
11. formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il presente Piano, ad integrazione di quanto già previsto dal Modello, si prefigge i seguenti obiettivi:

- **ridurre** le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- **creare** un contesto sfavorevole alla corruzione;

- **adottare** interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- **determinare** una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- **sensibilizzare** tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- **augmentare** la capacità di scoprire casi di corruzione;
- **considerare** il contrasto alla corruzione come uno degli elementi della performance aziendale, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio;
- **prevedere**, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- **definire** procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, con monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- **definire** gli obblighi di informazione nei confronti del RPCT circa il funzionamento e l'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- **monitorare** il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti, in quanto ad *Pescara Multiservice Srl* applicabili;
- **monitorare** i rapporti tra la Società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti di fornitura;
- **creare** un ambiente di diffusa percezione di rispetto delle regole, basato sulla prevenzione e sulla formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difformi.

Pescara Multiservice Srl conferma il suo impegno nella lotta alla corruzione creando un sistema di riferimento volto ad attuare una concreta politica di anticorruzione implementata nel corso del tempo. Il contrasto al fenomeno corruttivo è massimo all'interno della società, rivolgendosi sia alle ipotesi normativamente definite del fenomeno, che alla connotazione di mala gestione amministrativa. *Pescara Multiservice Srl* contrasta tutti i fenomeni di natura corruttiva. I rapporti di *Pescara Multiservice Srl* con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

NOVITA' ORGANIZZATIVE SUCCESSIVE AL P.T.P.C. 2020-2022

In questo paragrafo sono elencati i fatti organizzativi particolarmente significativi avvenuti successivamente all'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2020-2022. Le uniche novità riguardano l'assunzione diretta di due risorse: il Coordinatore Responsabile (**con livello 1**) ed un Impiegato amministrativo (**con livello 3**), come da graduatoria definitiva pubblicata nella sezione concorsi del sito web aziendale, nonché l'insediamento del nuovo Amministratore.

SOGGETTI E RUOLI

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190/2012) in capo al Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza (RPCT), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente

svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione della Società.



Seguono le Figure presenti nell'Ente ed il relativo mansionario (come da Organigramma).

- **Amministratore Unico:** Dott. Benedetto Gasbarro
- **Coordinatore Tecnico e Amministrativo:** Giovanni Cozzi
- **Ufficio Amministrativo:**
 - Marconi Sabrina (dipendente assunto direttamente dalla Società);
 - De Massis Federico (dipendente in forza alla Pescara Multiservice Srl mediante contratto di somministrazione lavoro)
- **Area Tecnica:** la forza lavoro impiegata dalla Società per l'espletamento dei servizi affidati dal Socio unico Comune di Pescara è utilizzata mediante contratti di somministrazione lavoro.

COORDINATORE TECNICO E AMMINISTRATIVO

In possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, svolge, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento dell'area amministrativa e dell'area tecnica.

È responsabile delle unità operative nel settore della sosta, del controllo sulla regolarità dell'attività svolta dai lavoratori in forza alla società, dei rapporti con l'utenza e, ove richiesto, svolge compiti di polizia amministrativa (ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge 127/97).

Collabora nella verifica dei prodotti e dei servizi resi da terzi: in particolare, grazie alle competenze tecniche possedute, supporta l'Amministratore Unico per la scelta dell'approvvigionamento di materiale tecnologico (parcometri, barre automatiche), App e software/sistemi informatici di cui dotare la società, al fine del miglioramento del grado di efficienza del servizio reso; sovrintende e partecipa ai lavori resi da progettisti, e/o aziende.

Organizza il lavoro dei suoi diretti subordinati (definizione turni di lavoro), nonché definisce le attività derivanti da specifiche richieste dall'Amministrazione comunale non espressamente indicate in convenzione (es.: ausilio alla Polizia Municipale durante eventi e manifestazioni). Supervisiona le operazioni di scassetto dei parcometri, di contazione e di riconsegna degli incassi ed è responsabile del versamento degli incassi presso gli istituti bancari.

Partecipa alla redazione dei regolamenti interni, dei piani industriali e, di concerto con l'Amministratore unico, promuove tutte le iniziative necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati.

Organizza corsi per la formazione del personale in materia di sicurezza sul lavoro e corsi specifici

inerenti alla mansione (corso per Ausiliari del traffico).

Partecipa a tavoli tecnici con amministratori e dirigenti responsabili dei dipartimenti tecnici ed amministrativi del Comune di Pescara.

AREA TECNICA

Tale area racchiude, in primis, l'attività operativa (core business) della PM Srl, afferente alla gestione dei parcheggi pubblici a pagamento, affidata dal Comune di Pescara. Questa consiste, nello specifico, nelle seguenti attività:

- raccolta delle somme incassate a mezzo parcometro (c.d. "scassetamento");
- rendicontazione e versamento delle somme incassate;
- controllo della sosta da parte degli ausiliari ed irrogazione di eventuali sanzioni, in caso di omesso pagamento;
- vendita di ticket/abbonamenti;
- interventi di manutenzione e riparazione dei parcometri;
- monitoraggio dello stato del manto stradale, nonché della segnaletica orizzontale nelle aree di parcheggio affidate.

In particolare, nell'attività di vendita dei titoli di sosta e di controllo, il personale viene impiegato su turni, in base all'area di parcheggio (fabbisogno) da presidiare.

Per svolgere queste attività, ottimizzando i servizi offerti agli utenti e presidiando in modo efficiente ed efficace tutte le aree di parcheggio affidate, ad esclusione dell'eventuale concessione di aree nel periodo estivo, la società necessita della seguente forza lavoro, svolgente le mansioni di seguito specificate:

N. 31 AUSILIARI DELLA SOSTA/PARCHEGGIATORI

Svolgono **compiti di polizia amministrativa** (ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge 127/97), fornendo assistenza e consulenza agli utenti. Operano, sulla base di procedure e direttive stabilite, con un'autonomia operativa circoscritta alle attività specifiche dell'area operativa di appartenenza. Effettuano, infine, attività di vendita di titoli di sosta, versando i corrispettivi incassati direttamente in azienda.

Inoltre, a partire dal 2018, la PM srl svolge anche, su affidamento del Comune di Pescara, **attività di custodia, guardiania e pulizia degli impianti sportivi e degli immobili comunali**.

Nello specifico, gli impianti sportivi affidati dal socio unico alla PM srl sono i seguenti:

- Palasport "Fausto Scorrano" - Palarigopiano;
- Palasport "Papa Giovanni Paolo II";
- Palasport "Ciro 40" - Pala Elettra II;
- Campo "Ettore D'Agostino" - Campo Zanni.

In quest'ambito, le attività svolte consistono in:

- apertura, chiusura e guardiania degli impianti sportivi;
- coordinazione con il Comune di Pescara del servizio di prenotazione degli impianti sportivi;
- monitoraggio/controllo degli accessi agli impianti sulla base delle prenotazioni;
- pulizia dei locali igienici, spogliatoi e aree comuni;
- piccola manutenzione delle aree esterne.

Per l'esecuzione delle su indicate attività, la società necessita della seguente forza lavoro, svolgente le mansioni di seguito specificate:

N. 10 CUSTODI

Svolgono attività di apertura, guardiania, pulizia e chiusura degli impianti sportivi, di proprietà comunale, affidati alla PM Srl.

AREA AMMINISTRATIVA

È l'area che racchiude tutta l'attività amministrativa svolta dalla PM Srl. In particolare, tra le attività proprie di quest'area rientrano:

1. l'emissione di fatture attive, anche in formato elettronico;
2. redazione della prima nota cassa e banca;
3. rendicontazione e redazione dei prospetti incassi;
4. monitoraggio del funzionamento delle applicazioni web per il pagamento della sosta (controllo reportistica uso e incassi);
5. valutazione preventivi e richiesta CIG – GESTIONE PORTALE ANAC;
6. predisposizioni degli ordini forniture di beni e servizi, verifica conformità ordine e pagamento dei fornitori;
7. protocollazione della corrispondenza in entrata ed in uscita;
8. gestione contrattualistica;
9. assistenza telefonica agli utenti;
10. aggiornamento del sito web della società, in ottemperanza degli obblighi sulla trasparenza;
11. gestione del personale (presenze, definizione turni di lavoro, piano ferie, malattie, ecc.).

Riassuntivamente, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società e i relativi compiti vale quanto indicato nei seguenti paragrafi.

L'Amministratore Unico

L'Amministratore Unico:

- a. **Individua** il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- b. **Definisce** gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC
- c. **Adotta**, su proposta del RPCT, il PTPC.

Il PNA prevede, in fase di adozione del PTPC, "un doppio passaggio: "l'approvazione di un primo schema di PTPC e, successivamente, del PTPC definitivo".

Negli enti privati in controllo pubblico è previsto come necessario che il RPCT "partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo, sia in sede di prima valutazione che in sede di approvazione del PTPC e delle misure di prevenzione, al fine di illustrarne adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative".

L'Organismo di Vigilanza e OIV

La figura di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'ex art. 6 D.lgs. 231/2001 è stato recentemente designato dall'Amministratore Unico, il 23 marzo ultimo scorso, a seguito delle intervenute manifestazioni d'interesse, avviso del 22.12.2020.

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e di Gestione ex l. 231 citata e ne cura il suo aggiornamento.

In quanto anche OIV (Organismo Indipendente di Valutazione):

- a. **collabora** alla mappatura dei processi attuati dalla Società, alla valutazione del rischio per ciascun processo e al trattamento del rischio;
- b. **svolge** funzioni proprie in materia di trasparenza amministrativa di cui agli articoli 43 e 44 del

- d.lgs. 33/2013 ed al comma 4 lettera g) dell'articolo 14 del d.lgs. 150/2009 (modificato dall'articolo 11, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 74/2017);
- c. ai sensi dell'art. 1 c. 8 bis l. 190/2012 e art. 44 D.lgs. 33/2013 **verifica** la coerenza tra gli obiettivi di "performance" organizzativa ed individuale e l'attuazione di quanto previsto dal presente Piano di prevenzione della corruzione;
 - d. **verifica** il rispetto degli obblighi di pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" così come indicato dal Piano triennale per la trasparenza ed integrità;
 - e. **esprime** parere obbligatorio sul Codice Etico e/o eventuale Codice di Comportamento.

Considerata la stretta connessione tra le misure ex D.lgs. 231/2001 e quelle previste ex l. 190/2012, le funzioni dell'RPCT dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Cura la predisposizione, coadiuvato dai referenti, del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, che sottopone all'Organo amministrativo per l'approvazione.

Trasmette, prima dell'approvazione, il Piano all'Amministratore unico ed ai Responsabili delle funzioni aziendali, così come individuati dall'organigramma della società, per condivisione e validazione.

Verifica che il Piano venga pubblicato sul sito internet della Società nella sezione "Amministrazione trasparente".

Provvede alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società o quando siano emanati provvedimenti legislativi che richiedano una revisione;

Elabora, d'intesa con le funzioni competenti, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Collabora alla predisposizione di adeguati meccanismi informativi ed identifica le informazioni che devono essere trasmesse al Responsabile stesso o messe a sua disposizione.

Segnala tempestivamente le violazioni di cui viene a conoscenza all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare.

Predispone la relazione annuale di cui all'art. 1 c. 14 l. 190/2012 entro il 15 dicembre di ogni anno, o comunque nel rispetto di un'eventuale differente data pubblicata sul sito istituzionale di A.N.AC., in cui indica i risultati dell'attività svolta, assicurandone la pubblicazione sul sito internet della società alla sezione "Amministrazione trasparente".

Promuove, coordinandosi con le Funzioni Aziendali competenti, idonee iniziative per la capillare diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di Etica e Trasparenza adottati da Pescara Multiservice Srl, delle procedure o dei protocolli ad essi relativi, conformemente ai ruoli ed alle responsabilità dei medesimi.

Procede, nell'ambito di inchieste interne, all'eventuale audizione degli autori delle segnalazioni, dei soggetti individuati e/o indicati quali responsabili di una presunta violazione, nonché di tutti coloro che siano in grado di riferire in merito ai fatti oggetto dell'accertamento. In esito agli accertamenti condotti e ove venga ravvisata una violazione di legge e delle procedure, sollecita le funzioni aziendali, competenti all'applicazione delle sanzioni disciplinari adeguate, informandosi in ordine alle concrete modalità di adozione ed attuazione.

Conduce ricognizioni periodiche e/o non programmate delle attività aziendali, presso tutti i siti

operativi, al fine di verificare l'adeguatezza della mappatura delle attività sensibili, delle procedure o dei protocolli aziendali, delle soluzioni organizzative adottate a fronte delle attività a rischio individuate.

Svolge compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità ex art. 15 D.lgs. 39/2013.

È anche il **responsabile della trasparenza e ne svolge le funzioni** ex art. 43 D.lgs. 33/2013.

Il Coordinatore Tecnico e Amministrativo

Il Coordinatore:

- a. Ha la responsabilità dell'attuazione delle misure di prevenzione come previsto da questo atto.
- b. Assicura il coordinamento tra le misure di prevenzione adottate e gli altri strumenti di programmazione dell'attività aziendale.
- c. Coordina la formazione del personale di concerto con l'RPCT ai fini della prevenzione della corruzione.
- d. Si coordina con l'Agenzia Interinale riguardo ad eventuali procedimenti disciplinari di competenza.
- e. Concorre all'aggiornamento del Codice Etico, del Sistema disciplinare, dei Regolamenti aziendali.
- f. Si coordina con l'Amministratore per eventuali comunicazioni e segnalazioni all'Autorità Giudiziaria.

Gli addetti amministrativi

Gli addetti/impiegati amministrativi, ognuno per l'area di propria competenza:

- ✓ concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- ✓ svolgono attività informativa nei confronti dell'Amministratore e del Coordinatore fatto salvo gli obblighi di informazione nei confronti dell'Autorità Giudiziaria;
- ✓ osservano le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

I Dipendenti della Società

I dipendenti (diretti e indiretti) della società:

- ✓ partecipano al processo di gestione del rischio;
- ✓ osservano le misure del Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- ✓ effettuano eventuali segnalazioni secondo le modalità previste.

I Soggetti Terzi della Società

I soggetti terzi della società:

- ✓ segnalano situazioni di illecito secondo le modalità previste;
- ✓ osservano il Codice Etico.

ANALISI DEL CONTESTO

Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale la società si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Fenomeni di criminalità organizzata e di corruzione nel territorio di riferimento

I dati che emergono dal rapporto sulla criminalità nelle province italiane elaborato dal Sole 24 Ore (basato sulle informazioni fornite dal Ministero dell'Interno e relative all'anno 2017) dimostrano che, tra le province abruzzesi, Pescara risulta la città con il maggior numero di reati in Abruzzo.

Nella classifica totale relativa al numero di reati, la città adriatica occupa, infatti, il 23esimo posto in Italia (al vertice Milano, seguito da Rimini e Bologna). Per stilare la "graduatoria", gli autori dello studio hanno incrociato i dati complessivi con la media ogni 100mila abitanti, e la variazione rispetto ai dati elaborati nell'anno precedente.

In base a quanto emerso, anche se Pescara presenta una diminuzione del 7% rispetto alla rilevazione precedente, si piazza al 23esimo in Italia e al primo in Abruzzo. La provincia di Chieti si colloca, invece, al 3° posto tra le città abruzzesi e al 77esimo in Italia.

La fotografia sulla percezione e presenza delle mafie e della corruzione in Abruzzo è stata scattata da Libera nel rapporto LiberalIdee, una ricerca sociale, quantitativa e qualitativa, condotta sull'elaborazione di circa 200 questionari.

Dai dati elaborati da Libera emerge che per oltre quattro rispondenti abruzzesi su dieci la presenza della mafia nella propria zona rappresenta un fenomeno marginale. Solo il 22,3% degli intervistati ritiene, infatti, il fenomeno mafioso preoccupante e la sua presenza socialmente pericolosa. Secondo i rispondenti, tra le attività principali della mafia in Abruzzo vi sono innanzitutto il traffico di stupefacenti (62,7%) e poi, a seguire, appalti truccati (38,8%) e il controllo del lavoro irregolare (31,3%). Altre attività indicate come tipiche delle mafie sul territorio sono la corruzione dipendenti pubblici (26,9%), lo sfruttamento della prostituzione (17,9%) e lo smaltimento illecito di rifiuti (16,4%).

Tra i fattori sociali considerati rilevanti per l'adesione a gruppi mafiosi, spicca in Abruzzo, l'assenza di istituzioni e di una cultura diffusa della legalità (38,6%). In seconda battuta, sono indicate le difficoltà economiche e in ambito lavorativo (27,7%) e il ruolo della famiglia e del contesto di riferimento (26,7%). La percezione della corruzione in Abruzzo risulta abbastanza diffusa per il 60,9% del campione mentre il 15,3% la ritiene molto diffusa.

Circa un rispondente abruzzese su tre dichiara di conoscere personalmente o di aver conosciuto in passato qualcuno coinvolto in pratiche corruttive (aver ricevuto o aver offerto tangenti e/o favori indebiti). Ma un marcato smarrimento (o una comprensibile preoccupazione) nel valutare la propria capacità di identificare la natura illecita o irregolare delle altrui richieste affiora anche dalla percentuale non bassa – pari al 17,8% – di intervistati che "non sanno" se hanno ricevuto o meno simili richieste.

Lo studio condotto da Libera nel richiamato rapporto LiberalIdee dimostra, ancora, come la sfera politica rappresenti il principale bersaglio selettivo della sfiducia nei confronti dei cittadini; il coinvolgimento nella corruzione viene, infatti, considerato maggiormente significativo nei confronti di membri del governo e del Parlamento (57,4%) e dei partiti (49,5%). A seguire quindi i funzionari pubblici che assegnano appalti (39,6%) e poi gli imprenditori (26,2%). Infine, si segnala che in Abruzzo è più elevata del dato nazionale la quota di coloro che indicano tra le figure coinvolte in

pratiche corruttive alcuni esponenti del clero (17,8%).

In Abruzzo gli episodi di corruzione non vengono denunciati per timore e sfiducia nelle istituzioni. In particolare: il 75,7% di coloro potrebbero o dovrebbero denunciare fenomeni di corruzione ha paura delle conseguenze, mentre il 39,6% non denuncia per sfiducia nelle istituzioni, in quanto ritiene che l'intero sistema sia corrotto, compresi funzionari che dovrebbero raccogliere le segnalazioni. Il 23,3% degli intervistati in Abruzzo afferma che non presentano denuncia di fronte a fenomeni corruttivi perché ritengono la corruzione un fatto normale

Dai sondaggi emerge, inoltre, che le azioni ritenute più efficaci per combattere la corruzione si risolvono in atti individuali di denunciare (56,9% degli intervistati). Solo un 17% dichiara che per contrastare la corruzione è utile votare i politici onesti. Quasi un intervistato su due ritiene che in Abruzzo vi sia la presenza di organizzazioni criminali di origine straniera con caratteristiche simili alle mafie tradizionali italiane.

Consistente è anche la percentuale di coloro che non sono in grado di prendere posizione sul tema (oltre quattro su dieci). La quota di incerti cresce leggermente a fronte di una domanda più precisa circa il tipo di criminalità straniera presente nella regione: oltre la metà del campione – afferma infatti di non essere in grado di identificare esattamente l'origine dei gruppi mafiosi stranieri più diffusi nel territorio regionale. Tra coloro che rispondono in modo puntuale alla domanda, invece, prevale l'indicazione della mafia albanese (17,3%) e a seguire quella balcanica (12,2%). In relazione al rapporto tra migrazioni irregolari e mafie, per la metà dei rispondenti un ruolo prevalente è svolto dai gruppi mafiosi tradizionali italiani, mentre per un intervistato su quattro vi è un coinvolgimento maggiore delle mafie straniere.

Due rispondenti su tre in Abruzzo sanno che i beni che sono stati confiscati vengono poi dati in uso per fini istituzionali o sociali. Ciò nonostante, la conoscenza dell'esistenza di uno o più beni confiscati in Abruzzo è poco diffusa: meno della metà dei rispondenti ha informazioni al riguardo, un dato decisamente inferiore alla media nazionale. Nella grande maggioranza dei casi – circa otto su dieci – i beni confiscati sono percepiti come una risorsa per il territorio, capace di portare benefici all'intera comunità locale.

Per quel che concerne le opinioni relative a quale debba essere l'utilizzo dei beni confiscati, secondo i rispondenti, dovrebbero essere destinati in misura prioritaria a cooperative orientate all'inserimento lavorativo dei giovani (34,2%) e in seconda battuta, alla realizzazione di luoghi pubblici di aggregazione e di educazione alla cittadinanza (25,7%).

Inoltre si precisa che da un'indagine condotta, per l'anno 2018, da Italia Oggi e l'Università la Sapienza di Roma in collaborazione con la Cattolica sulla qualità della vita per quanto riguarda le province abruzzesi, in una scala di valori che va da "buona", ad "accettabile", a "scarsa" e a "insufficiente", salgono in classifica Teramo e Pescara mentre scendono L'Aquila e Chieti. Pescara scala di 13 posizioni, salendo dalla 90esima del 2017 alla 77esima, però, offre ancora una scarsa qualità della vita e si colloca in fondo alla classifica. A peggiorare la situazione c'è Chieti, che scende al 74esimo posto contro il 69esimo del 2017. Nonostante il miglioramento nella graduatoria, quindi, Pescara si conferma la più bassa in classifica delle quattro province abruzzesi. Diversi i fattori che concorrono a determinare la qualità della vita secondo la classifica: affari e lavoro, ambiente, tasso di criminalità, popolazione, sistema salute, servizi finanziari e scolastici, tempo libero e tenore di vita. Il risultato finale è dato proprio dalla proporzionalità di tutti i fattori.

I dati che si sintetizzano sono ripresi dall'ultima relazione del Ministero dell'Interno disponibile, presentata alla Presidenza della Camera il 15 gennaio 2018 e relativa all'Attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata.

Con riferimento alla **Provincia di Pescara** risulta quanto segue:

“La città di Pescara è il più grande agglomerato urbano della regione e rappresenta un importante crocevia di arterie autostradali che la collegano con la capitale e con il sud Italia.

Il suo porto è il più importante dell’Abruzzo e per i suoi accresciuti scambi commerciali con i Paesi dei Balcani occidentali costituisce uno snodo cruciale per i traffici di sostanze stupefacenti e di esseri umani. La provincia ha richiamato negli ultimi anni gli interessi di soggetti legati a sodalizi mafiosi interessati al reinvestimento di capitali illecitamente accumulati.

Segnali dell’operatività sul territorio di elementi riconducibili alle matrici autoctone si sono riscontrati nel settore della contraffazione di prodotti commerciali e nei reati concernenti le sostanze stupefacenti. Al riguardo si segnala una recente attività investigativa - scaturita dalle dichiarazioni rese da alcuni collaboratori di giustizia - che ha consentito di documentare l’operatività, in Abruzzo ed in Molise, di un gruppo “ndranghetista” [...], con propaggini extraregionali e internazionali.

La comunità rom, da tempo stanziata nella città, è coinvolta in molteplici attività illecite, tra cui lo spaccio di stupefacenti (anche in aggregazione con senegalesi, nigeriani e maghrebini), le corse clandestine dei cavalli, il gioco d’azzardo, le truffe, le estorsioni, l’usura; i proventi delle attività illegali vengono reinvestiti anche nell’acquisto di esercizi commerciali ed immobili.

In particolare, le famiglie [...] attive nel narcotraffico, hanno instaurato nel tempo qualificati rapporti con clan della Camorra per l’approvvigionamento di cocaina ed hashish. In alcuni casi è emersa la loro operatività in associazione con pregiudicati albanesi e campani.

Gruppi di matrice straniera risultano dediti a reati concernenti gli stupefacenti (prevalentemente lungo le coste), alla tratta di esseri umani, allo sfruttamento della prostituzione e alla commissione di reati predatori.

Il traffico di droga è gestito prevalentemente da consorterie di etnia albanese, da slavi e da sudamericani.

Cittadini di nazionalità nigeriana e romena esercitano lo sfruttamento della prostituzione di donne, anche minorenni, che vengono reclutate nel Paese d’origine.

Sul territorio si registra anche la presenza di soggetti di nazionalità cinese attivi nello sfruttamento della manodopera clandestina, nella vendita di prodotti contraffatti nonché nello sfruttamento, a fini sessuali, di donne connazionali.

Per quanto riguarda i reati predatori, nel 2016, risultano in diminuzione, rispetto all’anno precedente, le rapine in pubblica via, i furti di autovetture e gli incendi.

Si registra, invece, un aumento per i danneggiamenti seguiti da incendio, le rapine in banca e le rapine in abitazione”.

Contesto Interno

La Pescara Multiservice è una società di capitali a totale partecipazione dell'Ente pubblico Comune di Pescara, nata per assumere la gestione dei posti auto a pagamento del capoluogo adriatico.

La società, costituita il 29 gennaio 2010 con un capitale sociale pari ad € 20.000,00, nasce dall'esigenza di ottemperare al divieto, posto agli enti locali, di alienare la proprietà degli impianti, delle reti e delle altre dotazioni necessarie allo svolgimento dei servizi industriali, ai sensi dell'art. 113 del Testo Unico sugli Enti Locali (TUEL), il quale consente agli enti locali di costituire società di capitali, interamente pubbliche ed incedibili, alle quali conferire in proprietà reti ed impianti (vedasi oggi il D.lgs 175/2016 e smi).

In particolare, in virtù di contratto di servizio del 31.12.2020, il Comune di Pescara ha affidato in “house providing” il servizio di gestione dei pubblici parcheggi alla Pescara Multiservice. Il capitale sociale della Società con socio unico è detenuto interamente dal Comune di Pescara.

Da ultimo il socio unico Comune di Pescara, in linea con l’oggetto sociale di *Pescara Multiservice Srl*, ha affidato a quest’ultima il SERVIZIO di apertura, guardiania, pulizia e chiusura degli impianti sportivi,

come da determina dirigenziale n. 1481 del 01/10/2020.

L'organizzazione è illustrata in forma semplificata nell'organigramma pubblicato nell'*"Amministrazione Trasparente"* del sito istituzionale.

Lo Statuto ed il contratto di servizio stipulato tra *Pescara Multiservice Srl* e il Comune di Pescara (Socio unico) garantiscono la sussistenza del c.d. *"controllo analogo"* da parte dell'Ente proprietario.

Il potere discrezionale nei confronti dei soggetti esterni che accedono ai servizi, svolti per conto della PA controllante e regolati da apposite convenzioni, sono limitati a fattori marginali di carattere operativo. L'Amministrazione Comunale difatti esercita sulla Società un *"controllo analogo"* a quello esercitato sui propri servizi. La Società è soggetta inoltre al controllo del Revisore e dell'ODV.

Il dirigente del settore a sua volta effettua i controlli di tipologia sia amministrativi che operativi.

La funzione amministrativa di *Pescara Multiservice Srl* provvede inoltre ad un aggiornamento continuo nei confronti del Comune di Pescara rispetto ai dati statistici relativi alle attività espletate.

Il Comune di Pescara propone all'Ente la definizione di una serie di obiettivi da raggiungere entro l'anno ed il controllo avviene con periodicità semestrale o annuale mediante anche il resoconto di una relazione sul loro raggiungimento o scostamento.

Riguardo al servizio di guardiania degli impianti sportivi comunali, il Dirigente Comunale effettua il controllo amministrativo e possono verificarsi altresì sopralluoghi inavvertiti sugli impianti.

Sono garantiti i controlli e gli aggiornamenti relativi alla sezione Amministrazione Trasparente del sito web a cura dell'addetto amministrativo con supporto del RPCT.

Le attribuzioni affidate a *Pescara Multiservice Srl* possono costituire, astrattamente e limitatamente a taluni casi dunque, occasioni per atti di tipo corruttivo. Nonostante i pochi rischi gravanti sull'attività istituzionale tipica, sussistono potenziali criticità inerenti anche alla gestione degli approvvigionamenti, alla scelta dei fornitori e all'eventuale ipotesi di assunzione delle risorse umane. Si evidenzia inoltre, come tra l'altro già specificato nel Modello 231, Parte Speciale A), che l'Amministratore di *Pescara Multiservice Srl* può rivestire la qualifica di Pubblico Ufficiale e/o Incaricato di Pubblico Servizio per le attività di erogazione e gestione di pubblici servizi con ciò esponendo l'Ente alla potenziale commissione di ipotesi di reati contro la P.A. con ruolo sia attivo che passivo.

Si ritiene tuttavia che l'insieme delle attività di monitoraggio e di controllo sopra descritti, unitamente agli obblighi di pubblicazione di cui al presente Piano, nonché lo Statuto della società, contribuiscono a creare un contesto non favorevole alla corruzione.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Individuazione aree di rischio

Le aree di rischio possono essere riassunte ed articolate nei seguenti paragrafi.

Aree di rischi generali (secondo l'elenco delle principali aree di rischio di cui alla Tab. 3 dell'All. 1 al PNA 2019).

Nelle aree di rischio generali sono ricomprese:

- **le aree c.d. "obbligatorie" individuate dalla l. 190/2012:**
 1. autorizzazioni o concessioni;
 2. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla

- modalità di selezione prescelta ai sensi del d.lgs. 163/2006 (ora D.lgs. 50/2016);
3. concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 4. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera
- **le aree individuate dal PNA 2015:**
1. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 2. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 3. incarichi e nomine
 4. affari legali e contenzioso

Dall'analisi comparata delle attività di *Pescara Multiservice Srl* con quelle individuate dalla Legge 190/2012 e dal PNA 2015 è emerso che:

- per quanto sub 1):
- area a) "autorizzazioni e concessioni"

Per *Pescara Multiservice Srl* l'area dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi d'effetto economico diretto per il destinatario, è un'area che si concretizza principalmente nelle attività di rilascio di biglietti ed abbonamenti per la sosta.

- area b) "scelta dal contraente"

La scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture è un'area di rischio presente in *Pescara Multiservice Srl*.

- area c) "erogazioni, sovvenzioni e vantaggi economici"

Per *Pescara Multiservice Srl* l'area di rischio relativa all'attribuzione di sovvenzioni, contributi, vantaggi economici di qualunque genere è un'area con profilo di rischio remoto poiché l'Ente non dispone solitamente di sovvenzioni o sussidi da parte del Comune.

- area d) "concorsi e progressioni carriera"

L'area delle risorse umane è un'area a rischio per *Pescara Multiservice Srl*, mitigata in parte dal fatto che l'attività di reclutamento è esternalizzata.

- per quanto sub 2):
- area 1) "gestione entrate, spese e patrimonio"

La gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio per *Pescara Multiservice Srl* è un'area di rischio presente. Il PNA 2015 afferma che *"le attività connesse ai pagamenti potrebbero presentare rischi di corruzione quale, ad esempio, quello di ritardare l'erogazione dei compensi dovuti rispetto ai tempi contrattualmente previsti, liquidare fatture senza adeguata verifica della prestazione, sovrappagare o fatturare prestazioni non svolte, effettuare registrazioni di bilancio e rilevazioni non corrette e veritiere, permettere pagamenti senza rispettare la cronologia nella presentazione delle fatture, provocando in tal modo favoritismi e disparità di trattamento tra i creditori dell'ente"*.

- area 2) "controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni"

È un'area di rischio presente. Nel PNA 2015 si afferma che *"le attività di vigilanza, controllo, ispezione e l'eventuale irrogazione di sanzioni riguardano tutte le amministrazioni che svolgono compiti di vigilanza su specifici settori" ... "Le omissioni e/o l'esercizio di discrezionalità e/o la parzialità nello svolgimento di tali attività può consentire ai destinatari oggetto dei controlli di sottrarsi ai medesimi e/o alle prescrizioni/sanzioni derivanti con conseguenti indebiti vantaggi"*.

- area 3) "incarichi e nomine"

È un'area di rischio presente. Il PNA 2015 declina questo rischio nell'area del conferimento di incarichi dirigenziali e di *"incarichi individuali anche a professionisti esterni all'organizzazione in merito ai*

quali si richiamano gli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 15 del D.lgs. 33/2013".

- area 4) "affari legali e contenzioso"

È un'area di rischio non presente per l'assenza di un ufficio legale interno alla Società e per l'esternalizzazione di tale attività.

Aree di rischio specifiche

Si individuano ulteriori aree di rischio, oltre a quelle generali di cui sopra, che rispecchiano le specificità funzionali di *Pescara Multiservice Srl*:

1) attività di front-office e relazioni con i clienti

L'attività di front office e di relazione con l'utenza viene svolta dal personale presente nella Sede centrale e dal personale presente nella nuova struttura "Infopoint" attivata nel mese di febbraio del 2021.

Oltre ad una attività di informazione, il personale svolge anche una attività di supporto e assistenza per il rinnovo dell'abbonamento on-line agli utenti che non hanno modo di procedere in autonomia.

Il pagamento che l'utente effettua in presenza viene regolarmente registrato a copertura degli abbonamenti online che non risultano pagati con il sistema pay pal.

E' un 'area di rischio, seppure presente, valutata con un livello di rischio basso.

2) attività di raccolta incassi

L'attività di raccolta incassi viene svolta da personale selezionato e assegnato a svolgere questa operazione.

Consiste nello scassetto dei parcometri collocati nelle aree di pagamento della sosta e delle casse automatiche del parcheggio automatizzato "Area di Risulta Sud" e nel ritiro degli incassi effettuati nella cassa presidiata dall'operatore all'interno del parcheggio "Area di Risulta Sud".

Il controllo degli incassi dello scassetto è supportato dai report automatici emessi dalle apparecchiature stesse.

Gli incassi vengono riportati in ufficio dove, unitamente agli incassi effettuati dal personale che svolge attività di front-office, sia nella sede principale che nella struttura Infopoint, e unitamente agli incassi occasionali effettuati dal personale "parcheggiatori" vengono conteggiati, registrati e depositati a mezzo di una società Porta Valori.

Il controllo degli incassi con la relativa corrispondenza con i supporti di verifica e registrazione avviene regolarmente con scadenza giornaliera.

E' un 'area di rischio, seppure presente, valutata con un livello di rischio basso.

CORE BUSINESS DI PESCARA MULTISERVICE S.r.l.

GESTIONE DELLA SOSTA A PAGAMENTO

Il pagamento della sosta oraria avviene, esclusivamente da parte dell'utente, attraverso il pagamento in moneta presso i parcometri e con sistema di addebito su carta di credito attraverso APP appositamente dedicate.

Per gli abbonamenti, a settembre 2020 è stato avviato il processo di digitalizzazione con il trasferimento on line dell'emissione della quasi totalità degli abbonamenti mensili per la sosta.

Questo processo ha permesso di ridurre ai minimi termini la gestione degli incassi da parte del personale.

PARCHEGGIATORI/ AUSILIARI DELLA SOSTA

Il Personale assegnato al ruolo di “parcheggiatori” ha come ruolo principale quello di prestare servizio di supporto agli utenti nelle aree di sosta a pagamento.

Il personale presente nelle aree di sosta viene comunque fornito di un fondo cassa e di una scorta di blocchetti di biglietti per la sosta oraria da emettere nel caso di eventuali anomalie dei sistemi automatici ed informatici.

Questa dotazione viene assegnata in ufficio a fronte di emissione di regolare ricevuta, i biglietti emessi vengono rendicontati giornalmente e il contante incassato viene versato alle casse dell’ufficio con conseguente controllo e registrazione contabile e successivamente depositato c/o gli Istituti bancari.

Parte del personale ha la qualifica di “Ausiliario della sosta”; gli Ausiliari sono dotati di un palmare e relativa stampante per l’emissione di preavvisi di accertamento.

A fine turno l’Ausiliario effettua, con il dispositivo in dotazione, la sincronizzazione dei dati che vengono trasmessi direttamente al server della Polizia Municipale che provvede ad emettere le contravvenzioni.

GESTIONE DEI PALAZZETTI COMUNALI

Il servizio prevede la gestione dell’apertura, la guardiania, la pulizia e la chiusura delle strutture sportive di proprietà del Comune che vengono messe a disposizione delle società sportive per gli allenamenti e le manifestazioni sportive.

La società si limita a mettere a disposizione il suo personale per le suddette attività in cambio di un corrispettivo economico riconosciuto dal Comune che è il diretto beneficiario degli introiti derivanti dall’affitto delle strutture in oggetto.

La prenotazione dei “palazzetti comunali” viene comunicata, via mail direttamente dal Comune, agli uffici della Pescara Multiservice che stabilisce i turni per il personale addetto.

Il personale non è in alcun modo coinvolto nella fase di prenotazione e riscossione dell’affitto dei palazzetti e il suo compito consiste nell’aprire la struttura prima dell’inizio degli allenamenti o delle manifestazioni sportive e di pulire la struttura alla fine dell’utilizzo della stessa.

Il personale ha indicazione di comunicare all’ufficio l’inizio turno e il fine turno indicando e motivando, nel caso avvenga, un prolungamento dell’orario.

Secondo le indicazioni circa le fonti informative utilizzabili per l’identificazione degli eventi rischiosi di cui all’All. 1 al PNA 2019, l’individuazione del rischio in *Pescara Multiservice Srl* ha visto il diretto coinvolgimento degli organi apicali e dei dipendenti operanti nelle aree sensibili in sinergia con l’Organismo di Vigilanza e con la collaborazione di consulenti legali, fiscali e amministrativi.

Sono stati altresì compiuti confronti (benchmarking) con amministrazioni simili e si è tenuto conto dell’assenza di pregresse segnalazioni e delle risultanze della attività di monitoraggio svolta dal RPCT.

Si è proceduto ad interviste dei responsabili dei settori direttamente coinvolti nell’attività a rischio per definire:

- gli atti formali / attività sensibili
- le contromisure già in essere
- le contromisure ulteriori da Piano

L’individuazione delle aree di rischio e le misure preventive previste dal PTPC 2020-2022, risultate efficaci, sono confermate salvo taluni aggiustamenti che dovranno essere apportati ed presi in considerazione in vista anche degli ulteriori servizi previsti in affidamento alla Società nel corso nel 2021-2022.

Valutazione del rischio

Considerato che l'All. 1 al PNA 2019 propone solo alcuni esempi di indicatori di stima del livello di rischio lasciando gli enti liberi di elaborare indicatori ulteriori e/o diversi, in questa versione del Piano si è scelto di applicare la "tabella valutazione del rischio" allegata al PNA 2015.

La Tabella è uno strumento metodologico che consente di individuare l'indice complessivo del rischio, determinato come prodotto tra la media aritmetica di 6 indici di valutazione della "probabilità" e la media aritmetica di indici di valutazione dell'"impatto".

Ogni indice è espresso in un valore compreso tra 1 (probabilità o impatto minimo) e 5 (probabilità o impatto massimo).

Il valore massimo del rischio è quindi 25 (5 di massima probabilità x 5 di massimo impatto).

Il valore minimo di rischio è 1 (1x1).

In sostanza l'area è di massimo rischio nel caso in cui i suoi processi:

- ✓ sono altamente discrezionali;
- ✓ sono rivolti all'esterno della PA;
- ✓ coinvolgono più di 5 amministrazioni;
- ✓ comportano l'attribuzione di vantaggi considerevoli;
- ✓ sono frazionabili in pluralità di operazioni di entità ridotta;
- ✓ non sono presidiati da adeguati livello di controllo;
- ✓ coinvolgono il 100% del personale;
- ✓ sono stati oggetto di sentenze della Corte dei Conti o di sentenze risarcitorie a carico della PA;
- ✓ hanno avuto risalto sulla stampa internazionale;
- ✓ coinvolgono i vertici dell'organizzazione.

Per controverso il livello di rischio è minimo/nullo quando il processo:

- ✓ è del tutto vincolato;
- ✓ ha rilievo esclusivamente interno;
- ✓ coinvolge una sola amministrazione;
- ✓ non è frazionabile;
- ✓ è presidiato da un adeguato sistema di controlli;
- ✓ coinvolge meno del 20% del personale;
- ✓ non ha subito provvedimenti della Corte dei Conti né sentenze risarcitorie;
- ✓ non ha avuto alcun risalto sulla stampa;
- ✓ coinvolge addetti di basso livello gerarchico.

Nel dettaglio, con riferimento a *Pescara Multiservice Srl*, la valutazione delle singole aree di rischio con riferimento ai parametri indicati può rappresentarsi come di seguito:

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA'	0	1	2	3	4	5
	Nessuna probabilità	Improbabile	Poco probabile	Probabile	Molto probabile	Altamente probabile
VALORE ED IMPORTANZA DELL'IMPATTO	0	1	2	3	4	5
	Nessun impatto	Marginale	Minimo	Medio	Alto	Molto alto
INDICE DI RISCHIO (P x I)	Da 1 a 4 = BASSO Da 5 a 12 = MEDIO Da 15 a 16 = ALTO Da 20 a 25 = MOLTO ALTO					

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minimo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = molto alto

TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO A) L.190/2012-AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI

La valutazione effettuata è riassunta dalla seguente tabella.

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO A) L. 190/2012 - AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	
Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 4: valore economico	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	

punteggio assegnato	3
Criterio 5: frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	
Si, ma in minima parte = 4	
Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
punteggio assegnato	1
Valore stimato della probabilità	2
0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
2. Valutazione dell'impatto	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: impatto organizzativo	
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	
fino a circa lo 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 2: impatto economico	
Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	

Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	
a livello di funzionario = 2	
a livello di posizione organizzativa = 3	
a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	1
Valore stimato della probabilità	1,75
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	3,5
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	BASSO

TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO B) L. 190/2012 - SCELTA DAL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE.

La valutazione effettuata è riassunta dalla seguente tabella

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO B) L. 190/2012 - SCELTA DEL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	
1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	2
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	

punteggio assegnato	5
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	
Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 4: valore economico	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 5: frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	
Si, ma in minima parte = 4	
Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
punteggio assegnato	1
Valore stimato della probabilità	
3,17	
0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
2. Valutazione dell'impatto	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: impatto organizzativo	
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	

fino a circa lo 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: impatto economico	
Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	
Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	
a livello di funzionario = 2	
a livello di posizione organizzativa = 3	
a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	3
Valore stimato della probabilità	1,25
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	3,96
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	BASSO

TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO C) L. 190/2012 – CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI – CONTRIBUTI, SUSSIDI AUSILI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI/ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE.

La valutazione effettuata è riassunta dalla seguente tabella.

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO C) L. 190/2012 - ATTRIBUZIONE VANTAGGI ECONOMICI

1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	
punteggio assegnato	2
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	
Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 4: valore economico	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 5: frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	

Si, ma in minima parte = 4	
Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
punteggio assegnato	1
Valore stimato della probabilità	1,17
0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
2. Valutazione dell'impatto	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: impatto organizzativo	
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	
fino a circa lo 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: impatto economico	
Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	
Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	
a livello di funzionario = 2	

a livello di posizione organizzativa = 3	
a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	3
Valore stimato della probabilità	1.25
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	1,46
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	BASSO

TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO D) L. 190/2012 – CONCORSI E PROVE SELETTIVE PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI DI CARRIERA.

La valutazione effettuata è riassunta dalla seguente tabella.

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO D) L. 190/2012 – CONCORSI E PROVE SELETTIVE PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI DI CARRIERA	
1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	
Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1

 Criterio 4: valore economico	
 Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	
 punteggio assegnato	 5
 Criterio 5: frazionabilità del processo	
 Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	
 punteggio assegnato	 1
 Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	
Si, ma in minima parte = 4	
Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
 punteggio assegnato	 1
 Valore stimato della probabilità	 2,33
 0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
 2. Valutazione dell'impatto	
 Criteri	 Punteggi
 Criterio 1: impatto organizzativo	
 Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	
fino a circa lo 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	
 punteggio assegnato	 1
 Criterio 2: impatto economico	
 Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	

Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	
Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	
a livello di funzionario = 2	
a livello di posizione organizzativa = 3	
a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	3
Valore stimato della probabilità	1,25
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	2,91
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	BASSO

TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO 1) PNA 2015 – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO.

La valutazione effettuata è riassunta dalla seguente tabella.

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO 1 PNA GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	
1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	

E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	2
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	
Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 4: valore economico	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 5: frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	
Si, ma in minima parte = 4	
Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
punteggio assegnato	2
Valore stimato della probabilità	2,67
0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
2. Valutazione dell'impatto	

Criteria	Punteggi
Criterio 1: impatto organizzativo	
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	
fino a circa il 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: impatto economico	
Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	
Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	
a livello di funzionario = 2	
a livello di posizione organizzativa = 3	
a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	4
Valore stimato della probabilità	1,5
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	4
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	MEDIO

TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO 2) PNA 2015 – CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI.

La valutazione effettuata è riassunta dalla seguente tabella.

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO 2 PNA CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E CONTROLLI	
1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	2
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	
punteggio assegnato	2
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	
Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 4: valore economico	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 5: frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	

punteggio assegnato	1
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	
Si, ma in minima parte = 4	
Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
punteggio assegnato	2
Valore stimato della probabilità	1,5
0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
2. Valutazione dell'impatto	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: impatto organizzativo	
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	
fino a circa lo 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 2: impatto economico	
Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	
Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	
a livello di funzionario = 2	
a livello di posizione organizzativa = 3	
a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	3
Valore stimato della probabilità	2.25
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	3,37
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	BASSO

TABELLA VALUTAZIONE AREA DI RISCHIO 3) PNA 2015 – INCARICHI E NOMINE.

La valutazione effettuata è riassunta dalla seguente tabella.

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO 3 PNA 2015 INCARICHI E NOMINE	
1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	4
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	

Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 4: valore economico	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 5: frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	
Si, ma in minima parte = 4	
Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
punteggio assegnato	2
Valore stimato della probabilità	3,67
0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
2. Valutazione dell'impatto	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: impatto organizzativo	
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	
fino a circa lo 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: impatto economico	

Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	
Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	
a livello di funzionario = 2	
a livello di posizione organizzativa = 3	
a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	3
Valore stimato della probabilità	1,25
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	4,59
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	MEDIO

TABELLE VALUTAZIONE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE.

Si ricorda che le aree di rischio specifiche sono:

- I. Front Office e relazioni con i clienti
- II. Attività di raccolta incassi

Per entrambe vale la seguente tabella di valutazione del rischio con solo alcune differenze rispetto ad alcuni criteri/punteggi come sotto riportato. La valutazione del rischio delle due attività specifiche riporta un valore risultante di rischio (P x I) basso.

PROCESSO OGGETTO DI VALUTAZIONE: AREA DI RISCHIO SPECIFICI	
1. Valutazione della probabilità	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: discrezionalità	
Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato = 1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4	
E' altamente discrezionale = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 2: rilevanza esterna	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2	
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5	
punteggio assegnato	5
Criterio 3: complessità del processo	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola PA = 1	
Si, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3	
Si, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 4: valore economico	
Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3	
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5	
punteggio assegnato	3
Criterio 5: frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
No, il rischio rimane indifferente = 5	
Si, ma in minima parte = 4	

Si, per una percentuale approssimativa del 50% = 3	
Si, è molto efficace = 2	
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1	
punteggio assegnato	1
Valore stimato della probabilità	2
0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.	
2. Valutazione dell'impatto	
Criteri	Punteggi
Criterio 1: impatto organizzativo	
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
fino a circa il 20% = 1	Per attività 2
fino a circa il 40% = 2	
fino a circa il 60% = 3	
fino a circa il 80% = 4	
fino a circa il 100% = 5	Per attività 1
punteggio assegnato	1/5
Criterio 2: impatto economico	
Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No = 1	
Si = 5	
punteggio assegnato	1
Criterio 3: impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No = 0	
Non ne abbiamo memoria = 1	
Si, sulla stampa locale = 2	
Si, sulla stampa nazionale = 3	
Si, sulla stampa locale e nazionale = 4	
Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5	
punteggio assegnato	0
Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
a livello di addetto = 1	Per attività 1
a livello di funzionario = 2	
a livello di posizione organizzativa = 3	Per attività 2

a livello di dirigente = 4	
a livello di segretario generale = 5	
punteggio assegnato	1/3
Valore stimato della probabilità	1,75 per attività 1 1,25 per attività 2
0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore	
3. Valutazione complessiva del rischio	3,5 per attività 1 2,5 per attività 2
Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto	BASSO

MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE

Rispetto agli indicatori di misurazione che è possibile utilizzare per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, si riportano gli esempi, suddivisi per tipologia, forniti dall'ANAC nella Tabella 8 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

TIPOLOGIA DI MISURA	ESEMPI DI INDICATORI
controllo	numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc.
trasparenza	presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione
definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	numero di incontri o comunicazioni effettuate
regolamentazione	verifica adozione di un determinato regolamento/procedura
semplificazione	presenza o meno di documentazione o disposizioni che sistematizzino e semplifichino i processi
formazione	numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)
sensibilizzazione e partecipazione	numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti
rotazione	numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale
segnalazione e protezione	presenza o meno di azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti
disciplina del conflitto di interessi	specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interesse tipiche dell'attività dell'amministrazione o ente

regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies)	presenza o meno di discipline volte a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo
--	---

Tabella Area di Rischio A) Legge 190/2012 – Autorizzazioni e Concessioni.

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
A)1 Concessione abbonamenti/titoli di sosta	Assenza o scarse pubblicità e trasparenza nella gestione delle richieste di abbonamenti e/o titoli di sosta	- Formazione specifica - Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente dei vari Disciplinari che regolano l'emissione dei contrassegni ed abbonamenti - Reportistica trimestrale	Amministratore Coordinatore

Tabella Area di Rischio B) Legge 190/2012 – Scelta del Contraente.

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
B)1 Affidamento di lavori, servizi e forniture con pubblicazione bando di gara	Violazione dei principi di evidenza pubblica all'atto della definizione dell'oggetto dell'affidamento per favorire un determinato operatore economico	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Reportistica trimestrale - Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica	Amministratore
	Elusione delle normative ad evidenza pubblica mediante lo strumento dell'artificioso frazionamento del contratto per favorire un determinato operatore economico	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Reportistica trimestrale - Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica	Amministratore
	Richiesta di acquisto di beni e servizi non necessari alle esigenze della/e	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione	Amministratore

	Società per uso o a vantaggio personale o per arrecare un vantaggio ad un determinato operatore economico	-Reportistica trimestrale	
	Violazione dei principi di evidenza pubblica all'atto dell'individuazione della procedura di gara per l'affidamento al fine di favorire un determinato operatore economico	-Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione -Reportistica trimestrale -Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica	Amministratore
	Determinazione, in sede di <i>lex specialis</i> di gara, del criterio di selezione dell'offerta al fine di favorire un determinato operatore economico	-Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione -Reportistica trimestrale	Amministratore
	Nomina della commissione giudicatrice non <i>super partes</i> nel caso di selezione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	-Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione del provvedimento di nomina -Verifica del possesso dei requisiti dei componenti delle commissioni giudicatrici	Amministratore
	Definizione dei requisiti di partecipazione e di qualificazione al fine di favorire un determinato operatore economico – inserimento negli atti di gara di clausole deputate a favorire predeterminati operatori economici	-Obblighi di adeguata istruttoria e motivazione -Reportistica trimestrale -Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica	Amministratore
	Violazione del principio di riservatezza della documentazione di gara, al di fuori delle ipotesi di accesso agli atti, al fine di favorire o penalizzare alcuni concorrenti a svantaggio o a vantaggio di altri – Diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione	-Definizione delle regole di fruizione delle informazioni - Obblighi di adeguata istruttoria e motivazione	Amministratore
	Violazione del principio di pubblicità delle sedute	-Obblighi di adeguata istruttoria e motivazione -Formazione specifica in	Amministratore

	di gara al fine di favorire o penalizzare alcuni concorrenti a svantaggio o a vantaggio di altri	materia di procedure ad evidenza pubblica	
	Determinazione tempi minimi di pubblicazione del bando di gara tali da condizionare la partecipazione alla gara – brevità del periodo di pubblicazione del bando	-Individuazione, in conformità alla normativa vigente in materia, delle tempistiche standard minime delle varie fasi dei procedimenti - Obbligo di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione in ordine ai tempi della procedura	Amministratore
	Mancato rispetto del termine minimo per la stipula del contratto al fine di avvantaggiare l'aggiudicatario definitivo	-Obblighi di adeguata istruttoria e motivazione -Reportistica trimestrale -Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica	Amministratore
	Alterazione del <i>sub</i> procedimento di valutazione dell'anomalia e/o congruità dell'offerta	- Obblighi di adeguata istruttoria e motivazione - Reportistica trimestrale - Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica	Amministratore
	Provvedimenti di revoca degli atti concorrenti indesiderati – utilizzo artificioso dell'istituto della riapertura dei termini o della revoca per la partecipazione alla gara al fine di consentire la partecipazione di determinati soggetti o di escludere soggetti predefiniti	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione e motivazione del provvedimento di revoca - Reportistica trimestrale - Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica e di provvedimenti in autotutela	Amministratore

	Previsione dei capitolati speciali di prestazioni in violazione del divieto di intermediazione di mano d'opera	- Formazione specifica in materia - Controllo a campione	Amministratore
	Riscontro di irregolarità nell'esecuzione del contratto e conseguente mancata comminazione di penali	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Controllo a campione sull'esecuzione del contratto	Amministratore
	Attestazione non veritiera di corrispondenza dell'attività svolta con quanto previsto dalle prestazioni del contratto e del capitolato specifico	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Controllo a campione sull'esecuzione del contratto	Amministratore

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
B)2 Affidamento appalti per lavori, servizi e forniture <u>senza</u> pubblicazione di bando	Violazione del criterio di rotazione al fine di favorire sempre i medesimi operatori economici.	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Reportistica trimestrale - Formazione specifica in materia di procedure ad evidenza pubblica	
	Violazione delle norme in materia di affidamento di prestazione analoghe o complementari in mancanza dei Presupposti previsti Dalla normativa vigente in materia	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Reportistica trimestrale - Formazione specifica in materia	Amministratore
	Divieto di	- Obblighi di adeguata e	Amministratore

	artificioso Frazionamento degli affidamenti al fine di poter ricorrere a procedure negoziate	puntuale istruttoria e motivazione -Reportistica trimestrale - Formazione specifica in materia	
	Utilizzo Improprio delle Procedure negoziate allo scopo di favorire ditte pre-individuate	-Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione -Reportistica trimestrale -Formazione specifica in materia	Amministratore
	Previsione nei contratti e nei capitolati speciali di prestazioni in violazione del divieto di intermediazione di mano d'opera	-Formazione specifica - Controlli e campione	Amministratore
	Definizione dei requisiti di partecipazione e di qualificazione al fine di favorire un operatore economico in violazione della normativa vigente in materia	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Reportistica trimestrale -Formazione specifica	Amministratore

	Violazione del principio di riservatezza della documentazione di gara, al di fuori delle ipotesi di accesso agli atti, al fine di favorire o penalizzare alcuni concorrenti a svantaggio o a vantaggio di altri	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Codificazione delle procedure e definizione delle regole di fruizione delle informazioni - Formazione specifica in materia 	Amministratore
	Determinazione tempi minimi tali da condizionare la partecipazione alla gara	Individuazione in conformità alla normativa vigente	Amministratore
	Ignorare eventuali cause di esclusione dall'aggiudicazione della stessa.	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Controllo a campione - Formazione specifica in materia 	Amministratore

Tabella Area di Rischio C) Legge 190/2012 – Attribuzione Vantaggi Economici.

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
C1) Gestione agevolazioni tariffarie	abuso dell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso ai servizi pubblici al fine di agevolare certi soggetti (indebita applicazione di sconti; inserimento in cima a una lista di attesa,.)	<ul style="list-style-type: none"> - controllo a campione - obbligo di adeguata istruttoria e motivazione - monitoraggio determine agevolazioni tariffarie - monitoraggio titoli di sosta gratuiti 	Amministratore Coordinatore

C2) Rilascio Titoli sosta	rilascio titoli in assenza di approvazione del Comune	- controllo a campione - Reportistica trimestrale	Amministratore Coordinatore
C3) Gestione notifica contravvenzioni	gestione termini notifica sanzioni per agevolare il destinatario	- controllo automatizzato - Reportistica polizia municipale	Amministratore Coordinatore

Tabella 7.4 Area di Rischio D) Legge 190/2012 - Assunzioni e Progressione di Carriera.

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
D)1 Reclutamento	<p>Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione per favorire determinati candidati</p> <p>Improprio ricorso alle assunzioni con contratto a tempo determinato</p> <p>Composizione della commissione non <i>super partes</i> e non in possesso dei requisiti previsti dalla Legge</p>	<p>- Verifica coerenza dei requisiti per il reclutamento con la posizione da ricoprire</p> <p>- Obbligo di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione</p> <p>- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione</p> <p>- Reportisti ca semestrale su assunzioni a tempo determinato</p> <p>- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione dei provvedimenti di nomina</p> <p>- Acquisizione dichiarazioni dei componenti della commissione in merito al possesso dei requisiti</p>	Amministratore Coordinatore
D)2 Selezione dei titolari di posizione organizzativa/alta professionalità	<p>Precostituzione dei requisiti in funzione dei <i>curricula</i> già in possesso di alcuni candidate</p> <p>Scarsa trasparenza e</p>	<p>- Verifica coerenza dei requisiti e delle esperienze pregresse dei candidati</p> <p>- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e</p>	Amministratore Coordinatore

	disomogeneità di valutazione nella selezione al fine di avvantaggiare determinati candidati	motivazione	
--	---	--------------------	--

Tabella Area di Rischio 1) PNA 2015 – Gestione Patrimonio

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
1)1 Emissione mandati pagamento	Pagamenti non dovuti o influenza sui tempi di pagamento Pagamenti in violazione della normative in materia di regolarità contributiva	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione - Formazione specifica in materia	Amministratore

Tabella Area di Rischio 2) PNA 2015 – Verifiche e Sanzioni

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
2)1 Svolgimento attività verifica titoli di sosta	Mancata elevazione verbali contestazione per agevolare certi soggetti	controllo a campione	Coordinatore
2)2 Annullamento sanzioni contrattuali/amministrative	Scarsa trasparenza in procedura di annullamento	Obbligo puntuale istruttoria motivazione	Amministratore Coordinatore
2)3 Verifica autocertificazioni presentate al front office	Indebito ottenimento contrassegno autorizzativo	controllo a campione	Amministratore Coordinatore

Tabella Area di Rischio 3) PNA 2015 – Incarichi e Dirigenziali e Professionali.

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
-----------------------	----------------------------	--------------------------	---

Affidamento incarichi dirigenziali e professionali	<p>Costante ripetizione degli incarichi affidati agli stessi soggetti</p> <p>Prestituzione dei requisiti in funzione dei titoli già in possesso di alcuni candidati</p>	- Obblighi di adeguata e puntuale istruttoria e motivazione	Amministratore
---	---	--	----------------

Tabelle Aree di Rischio Specifiche

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
<ul style="list-style-type: none"> Raccolta incassi da parcometri 	<ul style="list-style-type: none"> Manomissione parcometri e sottrazione del ricavato 	<ul style="list-style-type: none"> - Prelievo eseguito da almeno 2 operatori - Verificazione documentale del ricavato tramite strisciata rilasciata da parcometro - Versamento settimanale presso la Banca 	Coordinatore
<ul style="list-style-type: none"> Raccolta incassi da casse automatiche 	<ul style="list-style-type: none"> Manomissione casse automatiche e sottrazione del ricavato 	<ul style="list-style-type: none"> - Controllo risposdenze tra monete contate e ricevuta di Banca - Prelievo eseguito da almeno 2 operatori - Verificazione documentale del ricavato tramite report di casa - Versamento settimanale presso la Banca - Controllo risposdenze tra monete contate e ricevuta di Banca 	Coordinatore

<ul style="list-style-type: none"> • Verifica incassi operatori della sosta 	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rilascio del biglietto esotrazione ricavi 	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica congruenza tra quanto contato e report foglio cassa - Verifica puntuale tra il blocchetto biglietti e gli incassi tramite report foglio - Controllo rispondenza tra incassi contati e ricevuta di banca. 	<p>Coordinatore Assistente del coordinatore Impiegati amministrativi</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Verifica incassi front- office 	<ul style="list-style-type: none"> • Sottrazione ricavi 	<ul style="list-style-type: none"> - Conteggio incassi in presenza di un addetto alla sosta come testimone - Verifica congruenza tra quanto contato e report cassa - Controllo rispondenza tra incassi contati e ricevuta di banca 	<p>Coordinatore Assistente del coordinatore Impiegati amministrativi</p>

<i>AREA SENSIBILE</i>	<i>SCENARIO DI RISCHIO</i>	<i>MISURE SPECIFICHE</i>	<i>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURE</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Rilascio abbonamenti e titoli di sosta 	<ul style="list-style-type: none"> • Verifiche falsificate o errate e rilascio titoli a vantaggio di certi soggetti • Diniego illegittimo 	<ul style="list-style-type: none"> - Controlli a campione - Adeguate formazione specifica - Adeguate istruttoria e motivazione - Report trimestrale - Controllo automatizzato dei requisiti per rilascio abbonamenti a tariffa ridotta 	<p>Coordinatore Addetti al Front Office</p>

MISURE DI PREVENZIONE GENERALE

Codice di Comportamento ed Ulteriori Regole di Comportamento

La Società ha adottato in allegato al Modello 231 il Codice etico ed il Sistema disciplinare, idonei a sanzione il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In tale Codice sono inserite misure a tutela **del whistleblower** e doveri specifici per le singole aree di attività. Esso dovrà essere rispettato anche dai collaboratori delle ditte che offrono servizio alla Società a pena di risoluzione dei contratti stipulati con le ditte medesime.

Le società in controllo pubblico e gli altri enti privati indicati nell'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, quali destinatari, al pari delle pubbliche amministrazioni, delle indicazioni contenute nel PNA, sono tenuti ad adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" con il limite della compatibilità. L'Autorità ha fornito indicazioni sull'individuazione di tali soggetti nella Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 (§ 3.1) e nel PNA 2019 (Parte V, § 1.1.), cui si rinvia. **Per tali enti non sussiste l'obbligo di adottare un vero e proprio codice di comportamento.** Tuttavia le misure individuate ai sensi della l. n. 190/2012 è necessario siano assistite, ove ritenuto più opportuno, da doveri di comportamento, ulteriori rispetto a quelli eventualmente già definiti con riguardo alla cd. corruzione attiva. **Tale operazione va compiuta integrando il modello di organizzazione e gestione o il codice etico o di comportamento, se adottati** ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con una apposita sezione dedicata ai doveri di comportamento dei propri dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012. Tali doveri sono individuati tenendo conto dell'analisi dei rischi effettuata ai fini dell'adozione delle "misure integrative del modello 231".

E' comunque opportuno che l'ente preveda un adeguato supporto per fornire chiarimenti interpretativi in merito agli obblighi e doveri di comportamento. A tal fine, è indispensabile un **coordinamento fra il RPCT e l'Organismo di Vigilanza (OdV)** cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello 231 e del codice etico, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, nominato ex art. 6, co. 1, lett. b), d.lgs. 231/2001.

Conflitto d'Interessi

È richiesto a ciascun soggetto che opera per la Società (dipendente o incaricato di servizi di collaborazione o consulenze) di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interessi esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte.

Le situazioni rilevanti ai fini della sussistenza del conflitto di interessi sono quelle indicate all'art. 51 c.p.c.

La dichiarazione del soggetto deve essere redatta per iscritto e inviata all'Amministratore che dovrà, con provvedimento espresso, sollevare il dipendente dall'attività eventualmente ritenuta in conflitto di interessi o non conferire l'incarico di collaborazione e consulenza.

L'Amministratore, in particolare, indicherà il soggetto che dovrà occuparsi della pratica in sostituzione di quello in conflitto di interessi o avocherà a sé la pratica. Anche in attuazione dell'art. 6bis l. 241/1990, introdotto dall'art. 1, co. 41, l. 190/2012, la nomina dei RUP, dei componenti delle commissioni di gara, del Direttore Lavori (DL) e del Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC) è condizionata alla loro espressa attestazione di assenza di conflitto di interessi.

Pescara Multiservice Srl si atterrà all'osservanza dell'art. 42 Dlgs 50/2016.

Verrà predisposto un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche.

Se l'incarico ha durata pluriennale, con cadenza annuale, dovrà essere adoperata la dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse.

La Società ha la possibilità di acquisire informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati

nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi /attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato.

La Società può procedere alla audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche.

Ad oggi, nei contratti è presente la clausola che prevede il diritto del cliente ad essere informato della esistenza del conflitto di interesse.

Inconferibilità ed Incompatibilità

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi di dirigenza.

Gli incarichi di amministratore sono quelli definiti dall'art. 1 c. II lett. I) D.lgs. 39/2013 e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato".

L'art. 3 c. 1 lett. d) D.lgs. 39/2013 prevede l'inconferibilità, a pena di nullità dell'atto di conferimento, degli incarichi di amministratore di enti di diritto privato in controllo pubblico in caso di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati contro la P.A.

Poiché la nomina degli amministratori di Pescara Multiservice Srl è proposta e/o effettuata dal Comune di Pescara, le verifiche sulla inconferibilità ed incompatibilità iniziale degli incarichi sono svolte dal medesimo Comune di Pescara.

Quanto ai dirigenti, l'art. 3 c. 1 lett. c) Dlgs 39/2013 prevede identica causa di inconferibilità prevista per gli amministratori.

In relazione alla nomina o all'assunzione di nuovi dirigenti, si provvederà a:

- ✓ inserire espressamente, negli atti o negli interpellati, condizioni ostative alla nomina in presenza di situazioni ricadenti nelle previsioni del d.lgs. 39/2013;
- ✓ richiedere al candidato, prima dell'approvazione finale della nomina da parte del Consiglio di amministrazione, la presentazione della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità;
- ✓ predisporre, nell'atto di nomina, che l'esito positivo del periodo di prova è comunque subordinato all'esito della verifica presso il casellario giudiziale;
- ✓ dichiarare la nullità della nomina inconferibile secondo il procedimento descritto nella determinazione ANAC n° 833/2016;
- ✓ valutare l'elemento psicologico di c.d. colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini della eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 D.lgs 39/2013, secondo il procedimento descritto nella determinazione ANAC n° 833/2016.

In ogni caso, il RPCT, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interno, deve svolgere una funzione di vigilanza periodica.

Il procedimento di accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità ed inconferibilità è descritto nella determinazione ANAC n° 833/2016.

Come richiesto dal PNA, ad integrazione di quanto evidenziato in tali linee guida, si stabilisce la seguente procedura:

- acquisizione preventiva della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;

- successiva verifica entro 20 giorni;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- contestuale pubblicazione dell'atto di conferimento ex art. 14 Dlgs 33/2013 e delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità.

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità sono quelle indicate dall'art. 9 II c. Dlgs 39/2013 (incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati e finanziati nonché gli stessi incarichi e le attività professionali), dall'art. 12 II e III c. Dlgs 39 cit (incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle PA statali, regionali e locali), dall'art. 12 Dlgs 39 cit (incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle PA statali, regionali e locali), dall'art. 13 Dlgs 39 cit (incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali) dall'art. 14 Dlgs 39 cit (incompatibilità tra incarichi di direzione nelle ASL e cariche di componenti degli organi di indirizzo pubblico nelle PA statali, regionali e locali) e dall'art. 11 c. 8 Dlgs 175/2016 (incompatibilità tra incarichi di amministratore di società pubblica e dipendenti di PA controllanti).

Il Dlgs 39/2013, alla lettera h, comma 2 dell'articolo 1, definisce testualmente l'incompatibilità come "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico". In ogni caso il RPCT, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interno, deve svolgere una funzione di controllo periodico circa l'insussistenza, anche sopravvenuta, di situazioni di incompatibilità.

Il procedimento di accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità ed incoferibilità è descritto nella determinazione ANAC n° 833/2016 integrato secondo le indicazioni del punto precedente.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

L'art. 53 comma 16 ter del D.lgs. 165 del 2001 recita "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui ... all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Al fine di garantire le prescrizioni della norma, si dispone che:

- in caso si attivassero procedure di selezione del personale a tempo indeterminato o determinato o procedure per l'affidamento di incarichi professionali, nelle stesse dovrà essere inserita espressamente la condizione ostantiva sopra richiamata;
- i soggetti interessati, in fase di presentazione delle candidature dovranno presentare le dichiarazioni di insussistenza di tale clausola ostantiva;
- l'Amministratore, sulla base del curriculum vitae presentato dai candidati, sentite le funzioni interne (il Coordinatore) che hanno contatti istituzionali rientranti nella fattispecie richiamata dall'articolo 53 comma 16-ter del d.lgs. del 2001, provvederà a verificare la situazione del

candidato prescelto prima dell'effettiva assunzione o assegnazione dell'incarico.

I contratti conclusi in violazione del c.d. divieto di *pantouflage* sono nulli e comportano che il soggetto privato che li ha stipulati non può stipulare contratti con la PA.

In riferimento alla misura di cui sopra, si provvederà a revisionare e ad adeguare il Regolamento esistente e pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web della Società ("REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO E LA SELEZIONE DEL PERSONALE" approvato con determina dell'A.U. del 30 settembre 2019).

Formazione ed Informazione.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione e dei fenomeni di illegalità considerati nel presente documento.

Si ritiene fondamentale garantire la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione in modo da evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Pescara Multiservice Srl ritiene di voler sviluppare interventi di formazione/informazione rivolti a tutto il proprio personale, sia in posizione dirigenziale che non, con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e richiamare la massima attenzione sulle situazioni concrete di rischio.

Pescara Multiservice Srl darà massima informazione delle fasi di predisposizione del Piano e dei contenuti del PTPC tramite la pubblicazione con Ordine di servizio del Piano. Massima informazione sarà, altresì, data ai principi di comportamento a cui si deve attenere tutto il personale, con massima diffusione del Codice Etico.

Potrà prevedersi un monitoraggio attraverso questionari da somministrare ai soggetti destinatari della formazione.

Nel corso del 2021-2022 verranno individuati i soggetti destinatari della formazione a partire dalle figure apicali e verranno individuati i contenuti differenziati di essa con riguardo ai diversi destinatari, a partire da un livello base attinente al concetto di corruzione e ai comportamenti per prevenirla, sino ad una formazione più specialistica mirata alle singole procedure che presidiano le aree a rischio. Così da poter attuare nel triennio 2021 - 2023 la formazione progressiva (con modalità e contenuti differenziati) di tutto il personale coinvolto nelle aree a rischio.

Nel Piano di formazione 2021-2022, che sarà predisposto dalla Società supportata dal RPCT, saranno previsti interventi formativi anticorruzione prioritariamente rivolti al personale interessato dai processi ritenuti maggiormente esposti a rischi: area amministrativa.

Tutela del dipendente che segnala illeciti

La figura del dipendente che segnala gli illeciti, altrimenti denominato "*whistleblower*", è una previsione del comma 51 della legge 190/2012 che ha inserito il nuovo articolo 54-bis al d.lgs. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*". L'A.N.AC., con la propria determinazione 6/2015, ha inteso estendere espressamente tale disciplina anche agli "*enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli enti pubblici economici*".

Tale orientamento è stato confermato dall'A.N.AC. nella determinazione 8/2015, dove, nell'elencazione dei contenuti minimi delle misure di prevenzione, è inserita la tutela del dipendente che segnala

illeciti.

Qui di seguito si evidenziano alcuni elementi richiamati dall'A.N.AC. su tale materia:

il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante fin dal momento della ricezione ed in ogni fase successiva;

le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela non comprendono solo l'intera gamma dei delitti rientranti al Titolo II, Capo I del codice penale *“(ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro”;*

A.N.AC. prende in considerazione anche le segnalazioni anonime *“ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati”.*

Sebbene la norma preveda che, nel caso in cui il segnalante non presenti denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'A.N.AC., *“riferisca al proprio superiore gerarchico”*, l'A.N.AC. ritiene che la segnalazione venga inoltrata al RPCT.

Si legge nella determinazione 6/2015: *“il sistema di prevenzione della corruzione disciplinato nella legge 190/2012 fa perno sul Responsabile della prevenzione della corruzione a cui è affidato il delicato e importante compito di proporre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi. Egli è, dunque, da considerare anche il soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione, pena, peraltro, l'attivazione di specifiche forme di responsabilità nei suoi confronti ... omissis ... ritiene altamente auspicabile che le amministrazioni e gli enti prevedano che le segnalazioni vengano inviate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione”. In tal senso, A.N.AC. ribadisce, nella propria determinazione 6/2015, come *“Al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, è opportuno che le amministrazioni introducano nei Codici di comportamento, ... omissis ..., forme di responsabilità specifica sia in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione sia nei confronti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni e che fanno parte, per esigenze di tutela del segnalante, di un gruppo ristretto a ciò dedicato”.**

Inoltre, l'A.N.AC., ha evidenziato l'opportunità che nei Piani di prevenzione della corruzione siano introdotte, per i soggetti terzi che entrano in relazione con le Società misure di tutela analoghe a quelle previste per i propri dipendenti e ciò in previsione del fatto che tali soggetti “esterni” intendano segnalare illeciti di cui sono venuti a conoscenza in relazione allo svolgimento della propria attività.

In data 31.01.2019 la Società ha approvato una propria procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti. Tale procedura dovrà essere aggiornata rispetto ai canali di comunicazione del RPCT e delle modifiche di cui alla legge n. 179/2017.

Al termine del processo di adozione della procedura ne verrà data opportuna evidenza sia al personale interno sia ai soggetti terzi entrati in contatto con la società oltre che idonea pubblicazione sul sito istituzionale della società.

Rotazione ordinaria, misure alternative e rotazione straordinaria.

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto

possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio la L. n. 190 del 2012 attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione.

Alla rotazione cd "*ordinaria*" è dedicato un approfondimento specifico nell'All. 2 al PNA 2019.

Secondo l'ANAC è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del *turnover* di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace pertanto, in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della distinzione delle competenze (cd. "*segregazione delle funzioni*") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- svolgere istruttorie e accertamenti;
- adottare decisioni;
- attuare le decisioni prese;
- effettuare verifiche.

Possono inoltre essere previste in luogo della rotazione misure operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività tra operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza interna delle attività.

Data la presenza di soli due dipendenti diretto all'interno della Società, l'Organo amministrativo e l'RPCT ritengono che nel breve termine non sia ragionevolmente praticabile attivare la rotazione del personale sulle cosiddette "*aree a rischio*" senza compromettere l'operatività aziendale e, conseguentemente, si procederà a prevedere massima condivisione delle attività tra gli operatori o a procedere con la strada della "*segregazione delle funzioni*".

Quanto all'istituto della rotazione straordinaria, si evidenzia che è misura di prevenzione della corruzione da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare.

L'Istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. L quater) D.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici dell'Istituto ANAC ha adottato la delibera 215/2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del D.lgs. n. 165 del 2001".

Con la delibera 215/2019, l'Autorità ha ritenuto di dover precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia di rotazione straordinaria. In particolare si fa riferimento:

- alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
- al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Per tutti i profili che attengono alla rotazione straordinaria si rinvia alla delibera ANAC 215/2019 che si intende qui integralmente richiamata.

Relazione con il Piano della Performance

Ai sensi dell'art. 1 c. 8 bis l. 190/2012 "l'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei "*documenti di programmazione strategico-*

gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

Data la struttura organizzativa della Società, si ritiene attualmente che non possa essere adottato quanto sopra e quanto ribadito all'art. 44 D.lgs. 33/2013 ovvero un "sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dipendente" che preveda concreti e misurabili obiettivi collegati al Piano.

Trasparenza

Obblighi di pubblicazione

Pescara Multiservice Srl pubblica, secondo gli adempimenti indicati nell'allegato 1) alla Deliberazione ANAC 1134/2017, come meglio personalizzati dal RPCT con il supporto della Funzione amministrativa ed in applicazione della verifica di compatibilità con le attività svolte, i dati, i documenti, e le informazioni relativi alla sua organizzazione e attività esercitate. La tabella 'Obblighi di Pubblicazione' dell'Ente è in corso di valutazione, dato il recente insediamento del nuovo Amministratore nonché dell'OdV/OIV, e sarà resa pubblica in vista dei monitoraggi e degli aggiornamenti apportati che saranno effettuati entro il 2021.

Il D.lgs. 175/2016 «Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica» oltre a prevedere all'art. 24, in via generale, che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti secondo le previsioni del d.lgs. 33/2013, introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

I nuovi obblighi introdotti riguardano:

- provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse i quelle per il personale;
- i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

I commi 3 e 7 dell'art. 19 dispongono, in caso di violazione degli obblighi elencati, l'applicazione delle sanzioni di cui agli artt. 22, co. 4, 46 e 47, co. 2 del d.lgs. 33/2013 espressamente richiamate. Esse consistono, si ricorda, nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell'amministrazione controllante (art. 22, co. 4); nell'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione (art. 47, co. 2); nell'attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine, e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili (art. 46).

Il D.lgs. 97/2016 ha, inoltre, introdotto nel corpo del D.lgs. 33/2013 l'art. 15- bis «Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate» con la previsione che le società controllate sono tenute a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni

successivi alla loro cessazione:

- gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- il curriculum vitae;
- i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrari;
- il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

La pubblicazione di dette informazioni, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, nei confronti del soggetto responsabile della pubblicazione e del soggetto che ha effettuato il pagamento è irrogata una sanzione pari alla somma corrisposta.

Poiché le società sono tenute al rispetto degli obblighi di pubblicazioni, si ricorda che:

- a. l'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPC e pertanto sanzionata ai sensi dell'art. 19, co. 5, del D.lg. n. 90/2014;
- b. la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo ai sensi del d.lgs. n.33/2013, costituisce responsabilità disciplinare o dirigenziale.
- c. la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 33/2013 è sanzionata dall'Autorità. Per gli aspetti procedurali si rinvia ai contenuti del «Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97» adottato dall'Autorità in data 16.11.2016.

Applicazione dell'art. 14 D.lgs. 33/2013

Le disposizioni contenute nell'art. 14 D.lgs. 33/2013 circa il conferimento di incarichi politici si ritiene non siano incompatibili con l'organizzazione e le funzioni della società. Pertanto, in continuità con quanto già previsto nella determinazione ANAC 8/2015, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati (art. 14, co. 1-bis) pubblicano i dati di cui al co. 1, lettere da a) ad f). La disposizione deve intendersi riferita a tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all'organizzazione e all'attività della società, della quale definiscono gli obiettivi e i programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Accesso generalizzato

In base all'art. 2, co. 1, del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, le norme ivi contenute disciplinano "la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti". Come si evince da tale disposizione, quindi, le società pubbliche (nei limiti indicati dall'art. 2-bis) sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito, sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte.

L'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione già indicati.

Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5-bis del D.lgs. n. 33 del 2013. A tal fine la Società applica le Linee guida di cui alla delibera n. 1309 del 2016, valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata.

Tra gli interessi pubblici vanno considerati quelli curati dalla società qualora svolga attività di pubblico interesse. Tra gli interessi privati, particolare attenzione dovrà essere posta al bilanciamento tra il diritto all'accesso e la tutela degli "interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali".

Ruoli e responsabilità in materia di trasparenza

Il Responsabile per la trasparenza:

- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione prevista dalla normativa vigente;
- assicura la chiarezza e la completezza delle informazioni pubblicate;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

Il Responsabile per la trasparenza adotta altresì misure di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza con cadenza periodica (oltre che "ad evento") attraverso dei controlli interni e dei test a campione.

L'art. 10 del D.lgs. 33/2013 come riformato dal D.lgs. 97/2016, prevede inoltre l'indicazione, in un'apposita sezione del piano triennale per la prevenzione della corruzione, dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del suddetto D.lgs. 33/2013.

Patti di Integrità'

L'art. 1 comma 17 l. 190/2012 recita: "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione della gara".

Come precisato nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) i patti di integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto o ad una procedura competitiva.

Essi mirano a stabilire un complesso di regole di comportamento finalizzate a prevenire fenomeni di corruzione e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti e per il personale aziendale impiegato ad ogni livello nell'espletamento delle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato.

Accanto alle dichiarazioni di natura comportamentale, tese a rafforzare gli impegni alla legalità e alla trasparenza, le pattuizioni contenute nei documenti in questione consentono alle stazioni appaltanti di avvalersi di un regime sanzionatorio che spazia dall'esclusione in fase di partecipazione alla procedura nel caso di mancata sottoscrizione/accettazione del patto, alla revoca dell'aggiudicazione con conseguente applicazione delle misure accessorie (escussione della cauzione e segnalazione all'ANAC) e infine alla risoluzione del contratto eventualmente stipulato, nei casi in cui venga accertata la violazione delle clausole pattuite. A queste misure vanno aggiunte anche quelle interdittive connesse alla cancellazione agli Albi degli operatori economici qualificati, laddove utilizzati, e al divieto di partecipazione a tutte le procedure di affidamento per un periodo predeterminato.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono sarà valutato dall'Organo amministrativo la predisposizione di tale documento (che, se del caso, verrà pubblicato sulla sottosezione di II° livello "Altri Contenuti - Corruzione"). Tale documento, una volta predisposto, verrà inviato, in fase di richiesta d'offerta, a tutti i partecipanti alla procedura di gara o alla procedura competitiva per

l'affidamento di incarichi professionali e riporterà la seguente clausola : “*stabilisce la reciproca, formale obbligazione di Pescara Multiservice Srl e dei partecipanti alla procedura di gara di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'espresso impegno anti-corruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto/ordine e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione nonché di conoscere e rispettare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001, il Codice Etico ed il Codice di Comportamento della Società*”.

MONITORAGGIO E RIESAME

Il RPCT, di concerto con gli altri Organismi di Controllo ed eventualmente coordinato dai referenti responsabili della Società chiamati ad adottare le misure del piano, attua annualmente il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio e sulla idoneità delle misure stesse.

Il monitoraggio si attua tramite richieste di report, documenti, informazioni e/o qualsiasi “*prova*” dell'effettiva azione svolta e tramite incontri tra RPCT e responsabili dell'attuazione delle misure.

Delle risultanze del monitoraggio si dà conto nella Relazione annuale del RPCT. Tali risultanze costituiscono il presupposto della definizione del successivo PTPCT.

Il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema avverrà con frequenza annuale da parte del RPCT e coinvolgerà l'Organismo di Vigilanza/OIV, le strutture di Vigilanza (Revisore).

Per favorire l'azione di monitoraggio e riesame del PTPCT deve essere garantita costante comunicazione e coordinamento tra RPCT e responsabili dei vari processi e tra RPCT e Amministratore unico e l'Organismo di Vigilanza/OIV.

Per quanto attiene il piano di monitoraggio si specifica che saranno monitorate le aree di rischio individuate nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 anche se risultanti con un livello di rischio non superiore al basso.

Il monitoraggio sarà effettuato dal RPCT unitamente alle funzioni amministrative ed, in presenza dell'emergere di difformità, con la collaborazione del Coordinatore e dell'Amministratore.

Il piano di monitoraggio è riassunto nella seguente tabella:

<i>Area/Processo</i>	<i>Descrizione rischio</i>	<i>Tipologia Misura</i>	<i>Risultato atteso/ indicatori</i>	<i>Tempistica</i>	<i>Responsabile</i>
A Legge 190/2012) Autorizzazioni e Concessioni	Assenza o scarse pubblicità e trasparenza nella gestione delle richieste di abbonamenti e/o titoli di sosta	A campione su tipologie differenti di contrassegni	Verifica documentazione e rispetto disciplinare	2021-2022	Amministratore/ Revisore
B Legge 190/2012) Affidamento appalti senza pubblicazione del bando.	Favoritismi e Clientelismi	A campione con sorteggio di 5 CIG sotto soglia 40.000 €	Verifica documentazione rispetto norme e regolamento	2021-2022	Amministratore/Revisore

Area Rischio 1 PNA 2015)	Pagamenti in violazione della normativa in materia di regolarità contributiva e delle disposizioni di cui all'articolo 48 bis del DPR 602/73	A campione su cinque pagamenti scelti dal file Utilizzato per l'elaborazione del file "Beneficiari ed importo dei pagamenti"	Verifica documentazione allegata al pagamento	2021-2022	Amministratore/ Revisore
Area Rischio 2 PNA 2015)	Scarsa trasparenza in procedura di annullamento	A campione: annullamento sanzione amministrativa Ausiliari Sosta; annullamento penale contrattuale	Per le sanzioni amministrative verifica documentazione fornita a supporto della richiesta della Polizia Municipale. Per le Penali contrattuali verifica della documentazione conservata agli atti interni	2021-2022	Amministratore/OdV

Area Rischio 2 PNA 2015)	Scarsa trasparenza in procedura di annullamento	A campione: Annullamento o Sanzione amministrativa Ausiliari Sosta; annullamento penale contrattuale	Per le sanzioni amministrative verifica documentazione fornita a supporto Della richiesta della Polizia Municipale. Per le Penali contrattuali verifica della documentazione conservata agli atti interni	2021-2022	Amministratore/OdV
--------------------------	---	--	---	-----------	--------------------

Area Rischio 2 PNA 2015) Verifica autocertificazioni presentate al front office autocertificazioni presentate al front office	Indebito ottenimento contrassegno autorizzativo	Controllo Campione su cinque verifiche effettuate tra cui almeno una con esito negativo della verifica (autocertificazione di fatti non veritieri se esistenti)	Verifica della documentazione atta ad attestare i controlli effettuati Verifica degli atti conseguenti in caso di attestazione non veritiere	2021-2022	Addetto Amm.vo
Area Rischio 2 PNA 2015) Verifica autocertificazioni presentate al front office autocertificazioni presentate al front office	Indebito ottenimento contrassegno autorizzativo	Controllo a Campione su cinque verifiche effettuate tra cui almeno una con esito negativo della verifica (autocertificazione di fatti non veritieri se esistenti)	Verifica della documentazione atta ad attestare i controlli effettuati Verifica degli atti conseguenti in Caso di attestazione non veritiere	2021-2022	Addetto Amm.vo
Area Rischio 3 PNA 2015) Affidamento incarichi dirigenziali e professionali	Costante ripetizione degli incarichi affidati agli stessi soggetti	A campione su due incarichi professionale di maggior importo	Verifica degli obblighi di adeguata e puntuale istruttoria	2021-2022	Amministratore/OdV
Area Rischio Specifiche) Raccolta incassi da parcometri	Manomissione parcometri e sottrazione del ricavato	Verifica a campione di cinque raccolte incassi	Verifica coincidenza strisciate di raccolta, monete contate, registrazioni contabilità	2021-2022	Coordinatore / assistente al coordinatore e impiegati amm.vi
Verifica incassi operatori della sosta	Mancata congruenza tra quanto contato e report foglio cassa	Verifica a campione di due giornate di incassi	Verifica importi contati, fogli di cassa Verifiche documentazione a supporto	2021-2022	Coordinatore / assistente al coordinatore e impiegati amm.vi
Messa a disposizione dell'impianto sportivo	Utilizzo improprio dei servizi aggiuntivi dell'impianto	Controlli a campione dei servizi giornalieri	Verifiche comunicazioni con documentazione a supporto	2021-2022	Coordinatore / e impiegati amm.vi

CRONOPROGRAMMA

1. Predisposizione Piano Formazione relativo a corsi di formazione/istruzione per il personale interessato da processi ritenuti maggiormente esposti a rischi: entro il 2021
2. Aggiornamento Tabella Obblighi di Pubblicazione: entro 2021
3. Redazione modello per gestione conflitto interessi: entro 2021
4. Aggiornamento Regolamento Whistleblowing e Carta dei Servizi: entro 2021
5. Aggiornamento 'misure integrative' del Codice Etico: entro 2021
6. Inserimento clausola *pantouflage*: entro 2021
7. Predisposizione Patto di Integrità: entro 2022
8. Riesame Valutazione dei rischi ed adeguamento Misure del Piano causa recente insediamento nuovo Organo amministrativo ed OdV: entro 2022
9. Monitoraggio entro 15 dicembre di ogni anno e redazione scheda annuale da parte del RPCT
10. Riesame funzionalità complessiva del sistema e approvazione nuovo PTPC entro 31 gennaio di ogni anno.