



Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

In conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)
– Legge 6 novembre 2012 n. 190 – D. Lgs. 33/2013

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	18/02/2016
1.1	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	07/02/2017
1.2	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	29/03/2017
1.3	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	30/01/2018
1.4	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	28/01/2019
1.5	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	30/01/2020
1.6	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	26/03/2021
1.7	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	01/02/2022
1.8	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	31/01/2023



PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	1
PREMESSA	3
1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	8
3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	12
4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	18
5. INDIVIDUAZIONE DI MISURE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	23
6. PIANO OPERATIVO E MONITORAGGIO	44
7. PIANO PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ	46



PREMESSA

Il PNA 2022 ha definito che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, il PTPCT in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo; salvo che nel corso dell'anno precedente alla conferma:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- siano stati modificati gli obiettivi strategici
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'ambito del triennio, il RPCT valutato il verificarsi o meno di tali eventi, provvede a una nuova adozione dello strumento programmatico o alla sua conferma.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione verrà dato conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione. L'atto è approvato dal Consiglio di amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno salvo diverse indicazioni di ANAC.

In considerazione delle dimensioni dell'Azienda ci si intende avvalere di questa facoltà, tenuto conto dei vincoli evidenziati

1. Contesto normativo di riferimento

1.1 Legislazione nazionale ed europea

LEGGE 7 agosto 1990, n. 241	Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi
LEGGE 29 dicembre 1993, n. 580	Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura
DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300
DECRETO LEGISLATIVO 21 novembre 2007, n. 231	Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione
LEGGE 3 agosto 2009, n. 116	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale
LEGGE 28 giugno 2012, n. 110	Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999



LEGGE 6 novembre 2012, n. 190	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33	Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2013, n. 39	Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62	Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
DECRETO LEGISLATIVO 18 aprile 2016, n. 50	Codice dei contratti pubblici
REGOLAMENTO (UE) 2016/679	Regolamento generale sulla protezione dei dati
DECRETO LEGISLATIVO 19 agosto 2016, n. 175	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica
LEGGE 30 novembre 2017, n. 179	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
DECRETO MINISTERIALE 11 marzo 2022, n. 55 (MEF)	Regolamento recante disposizioni in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva di imprese dotate di personalità giuridica, di persone giuridiche private, di trust produttivi di effetti giuridici rilevanti ai fini fiscali e di istituti giuridici affini al trust

1.2 Atti dell'Autorità nazionale anticorruzione

Delibera n. 72 del 11 settembre 2013 (CIVIT)	Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione
Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015	Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici
Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015	Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
Delibera n. 831 del 3 agosto 2016	Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016
Delibera n. 833 del 3 agosto 2016	Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili
Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016	Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013
Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017	Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione
Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018	Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione



Delibera n. 494 del 5 giugno 2019	Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici»
Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019	Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019
Delibera n. 469 del 9 giugno 2021	Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. <i>whistleblowing</i>)
Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023	Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022

1.3 Nozione di corruzione e reati oggetto del PTPCT

Il PTPCT ha per oggetto sia le fattispecie di reato che sono riconducibili alla corruzione in senso stretto, sia quelle attinenti alla categoria più ampia dei reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione.

In linea con il PNA 2013 e 2016, il concetto di “corruzione” che viene preso a riferimento nel presente PTPCT è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli articoli 318, 319 e 319-ter del codice penale, e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel capo I, del titolo II del libro secondo 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.

Di seguito, a fini meramente illustrativi, si riportano le principali fattispecie di reato previste dal capo I, del titolo II del libro secondo del codice penale:

Peculato (art. 314 c.p.)	Il pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l’uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.
Peculato mediante profitto dell’errore altrui (art. 316 c.p.)	Il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell’esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell’errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.
Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)	Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità, non li destina alle finalità previste, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.
Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)	Chiunque mediante l’utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l’omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato,



da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da uno a quattro anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Concussione (art. 317 c.p.)	Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni.
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)	Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da tre a otto anni
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)	Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.
Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)	La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.
Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)	Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.
Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni ovvero con la reclusione fino a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)	Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.
Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)	Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.
Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)	Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto



contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Abuso di ufficio
(art. 323 c.p.)

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.
La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

1.4 Finalità del PTPCT

Il presente PTPCT definisce le strategie e le misure operative messe in atto dalla Società per identificare, prevenire e contrastare i rischi connessi al verificarsi di fenomeni corruttivi e situazioni di cattiva amministrazione, nonché gli obiettivi che la stessa si impegna a perseguire per migliorare il proprio sistema di prevenzione e gestione del rischio di verificarsi di tali fenomeni.

In coerenza con il contesto normativo sopra richiamato, il PTPCT costituisce il sistema di gestione e prevenzione dei rischi di commissione dei reati contro la pubblica amministrazione e di *maladministration*.

Come previsto per gli enti pubblici economici e le società partecipate, il presente PTPCT costituisce un allegato (allegato n. 5) al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (MOG 231), approvato – nella versione vigente – dal Consiglio di Amministrazione di Formaper in data 24 luglio 2020.

Il PTPC approvato dal CdA prevede tutte le fattispecie di reato individuate dalla L. 190/12 e sono stati rispettati i contenuti minimi previsti dall'allegato 1 (par. B2) del P.N.A. stesso.

Il presente Piano è aggiornato coerentemente con quanto previsto nel Modello Organizzativo 231 approvato e con tutti i regolamenti e procedure introdotti dalla Società alla data del 1° gennaio 2023.

1.5 Il percorso di definizione del PTPCT

Il percorso di definizione del PTPCT. è stato tracciato in coerenza con gli indirizzi forniti dall'ANAC, in particolare contenuti nel PNA 2022.

I contenuti del PTPCT riportano gli esiti delle diverse fasi.

Il percorso di definizione del PTPCT



Nell'ambito di tale percorso, è stata data particolare attenzione all'individuazione dei processi aziendali potenzialmente soggetti alle aree di rischio generali e specifiche individuate.

Altro elemento che ha caratterizzato il percorso di definizione del PTPCT è costituito dalla mappatura delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione quale elemento preliminare alla fase di valutazione e gestione dei rischi.

Ciò ha consentito:

- una valutazione preliminare dell'idoneità delle misure di prevenzione in essere rispetto ai diversi rischi individuati;
- l'integrazione di tale valutazione all'interno della successiva fase di analisi dei rischi;
- l'individuazione delle eventuali necessità di aggiornamento di tali misure in relazione all'evoluzione della normativa.

A seguito della fase di analisi e valutazione dei rischi, si è proceduto alla definizione degli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Gli obiettivi sono costituiti dalle misure di trattamento dei rischi, ossia delle misure che Formaper ritiene necessario introdurre o aggiornare al fine di ridurre la probabilità o l'impatto dei rischi valutati ad un livello almeno medio. Gli obiettivi sono costituiti anche dalle misure da introdurre o aggiornare obbligatoriamente per legge, indipendentemente da quanto emerso a seguito della fase di valutazione dei rischi.

2. Analisi del contesto esterno

Formaper è un'Azienda Speciale della Camera di Commercio di Milano, MonzaBrianza Lodi, nata nel 1987 e il cui fine è quello di contribuire alla diffusione della cultura d'impresa e allo sviluppo dell'imprenditorialità attraverso l'orientamento, l'informazione, la formazione e l'assistenza. Si tratta di un'azienda a capitale pubblico regolata dal diritto privato, in grado di coniugare strategie



sociali in partnership con istituzioni pubbliche e iniziative sul libero mercato con imprenditori e associazioni di imprese.

Formapersi è affermata grazie alla realizzazione di azioni, servizi e attività che seguono l'impresa lungo tutto il suo ciclo di vita, sviluppando propri modelli di supporto alla creazione e allo sviluppo delle imprese e servizi mirati all'innovazione delle pubbliche amministrazioni.

Oggi Formaper è «Hub» sui temi orientamento, formazione e lavoro per i soggetti che a diverso titolo contribuiscono allo sviluppo del capitale umano.

Lo scenario in cui opera Formaper, pertanto, è caratterizzato da un ambito territoriale coincidente con il territorio delle province di Milano, di Monza e della Brianza e di Lodi e, più in generale, della Lombardia e l'Italia. Pur non connotando in modo specifico i servizi erogati da Formaper il contesto territoriale può costituire un elemento utile per comprendere le dinamiche con riferimento al verificarsi di fenomeni corruttivi, più in generale, di cattiva gestione della cosa pubblica.

Per l'analisi del contesto esterno, in linea con quanto previsto dal PNA 2022, Formaper ha ritenuto di poter aderire alle valutazioni fatte – con particolare riferimento ai fattori di rischio corruttivo – dalla Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi, contenute nel Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

2.1 Analisi del contesto esterno con riferimento ai fattori di rischio corruttivo

La valutazione di impatto del contesto esterno sull'esposizione di Formaper. al rischio corruttivo prende necessariamente le mosse dalla considerazione dell'indiscusso primato demografico ed economico dell'area in cui la Società opera.

L'alto tasso di competitività, produttività e innovazione del sistema economico e la ricchezza prodotta e circolante nell'area la rendono particolarmente attrattiva per attività illecite ad opera di organizzazioni criminali capaci di portare la propria influenza sul territorio per intercettare fondi pubblici e drenare risorse finanziarie dal sistema economico.

L'alto tasso di infiltrazione da parte della criminalità organizzata, italiana e più di recente anche straniera, sul territorio lombardo e metropolitano è dato assodato e da ultimo testimoniato dal Rapporto finale sul monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia redatto da Polis Lombardia (marzo 2021) che, sulla base dell'analisi di indicatori economico-finanziari e criminologici di vulnerabilità del territorio, dei report DIA e altre fonti giudiziarie e investigative, conferma l'intensità dei fenomeni di sfruttamento del settore privato con attività di riciclaggio di denaro "sporco", esercizio abusivo di attività finanziaria, finanziamenti a usura, estorsione, oltre a falsa fatturazione e contraffazione.

In questo scenario non fanno tanto testo i dati di andamento dei reati commessi dalla criminalità organizzata, quanto i volumi (nel 2020 sono stati 1.900.624 i delitti indagati in Italia), nonché la sua capacità di evolvere le proprie modalità operative in senso non più coercitivo e violento, ma "modernizzato", ossia trovando modalità per garantirsi un pervasiva presenza "apparentemente legale" nel tessuto produttivo del territorio, sostenuta in particolare dall'impiego delle risorse finanziarie accumulate con l'attività illecita.

Tra i più efficaci indicatori della tendenza della criminalità organizzata a sfruttare l'impresa come punto di ancoraggio al tessuto economico-sociale si annovera quello delle variazioni societarie, comprensivo di *turn-over* di cariche e di partecipazioni, trasferimenti di quote, trasferimenti di aziende, trasferimenti di sede e variazioni di natura giuridica e/o del capitale sociale, il cui



andamento viene testimoniato dall'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso (5° report del maggio 2021), che ha calcolato un incremento di tali movimentazioni del 47% tra 2019 e 2020.

Il fenomeno colpisce soprattutto il settore immobiliare, dell'hotellerie, della ristorazione e del commercio all'ingrosso, nonché la grande distribuzione (supermercati e centri commerciali), spesso oggetto di investimenti al fine di conseguire obbiettivi secondari come il riciclaggio di denaro "sporco" o il radicamento dell'organizzazione sul territorio tramite la creazione di network di imprenditori compiacenti.

I report richiamati, così come la preoccupazione espressamente manifestata dalle imprese in occasione di indagini dirette, evidenziano quanto i rischi di inquinamento siano stati acuiti dall'emergenza sanitaria e dal conseguente incremento dei volumi di spesa pubblica, fattori questi che hanno incentivato l'acquisizione di società atte a beneficiare degli sgravi previsti dalle norme varate durante la pandemia, favorito l'infiltrazione criminale negli appalti delle forniture anticontagio in tutta Italia e creato nuove occasioni per investire nella ricostruzione post-pandemica.

Da più parti sono stati inoltre sollevati allarmi sul forte interesse delle mafie ad accedere alle ingenti risorse messe a disposizione dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Ulteriori e nuovi elementi di rischio vanno altresì ravvisati nel rallentamento economico in atto, determinato dalla più recente crisi energetica e dalle ricadute del conflitto in corso che, annullando i segnali di netta ripresa emersi nel corso del 2021, sono destinati ad estendere il pubblico di imprese bisognose di liquidità, sovraindebitate o comunque finanziariamente deboli, incrementando così il grado di esposizione degli attori economici ai condizionamenti di cui sopra.

Di pari passo ai rischi di inquinamento del sistema imprenditoriale si muovono le minacce alla integrità delle pubbliche amministrazioni, messi tra loro in stretta relazione attraverso il cruciale snodo degli appalti. ANAC stima infatti che il 74% dei fenomeni corruttivi registrati in Italia riguarda gli appalti pubblici e la portata di tale intreccio viene ben espressa dal dato relativo alle interdittive antimafia comunicate all'ANAC (provvedimenti emessi dalle prefetture che colpiscono gli operatori economici in affari o in rapporto con le organizzazioni criminali o che ne subiscono il condizionamento, allo scopo di salvaguardare l'ordine pubblico economico e il corretto confronto concorrenziale) che è in costante aumento e negli ultimi quattro anni ha raggiunto il numero di quasi 2.000, di cui il 10% in Lombardia.

Si è già detto di come l'intercettazione di fondi pubblici da parte dell'economia illegale abbia trovato ulteriore slancio con l'emergenza sanitaria e attraverso le misure adottate per il contenimento dell'epidemia mondiale. In merito a quest'ultimo profilo la relazione annuale dell'ANAC, rivela una progressiva sensibilizzazione rispetto al tema da parte delle pubbliche amministrazioni che, diversamente dal passato, si sono maggiormente rivolte all'ANAC per ricevere pareri preventivi di congruità sul prezzo dei beni acquistati durante e a causa della pandemia.

Va però evidenziato che nello scenario relativo alla contrattazione pubblica potrebbe presentarsi un nuovo maggior rischio, evidenziato dalla Commissione Europea nella relazione sullo stato dei diritti 2021 in Italia e a più riprese ribadito da ANAC, connesso alla possibilità di utilizzare "procedure di aggiudicazione" più rapide e snelle (come ad esempio quella dell'aggiudicazione diretta o quella dell'aggiudicazione semplificata) recentemente introdotta con il decreto legge per la semplificazione e l'innovazione digitale (D.L. 76/2020).



Non è da trascurare la rimanente parte delle funzioni amministrative e istituzionali potenzialmente oggetto di condotte illecite e/o espressione di maladministration, costituenti l'altro 26% di fenomeni corruttivi stimati da ANAC sul territorio nazionale.

Oltre che di illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici e di inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti scaduti, si parla quindi di assunzioni clientelari, concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura e traffico di influenze, di illegittime concessioni di erogazioni e di contributi, di illegittimità nel rilascio di licenze, autorizzazioni e concessioni in materia edilizia o nel settore commerciale, di illiceità in procedimenti penali, civili o amministrativi al fine di ottenere provvedimenti di comodo, di assenza di controlli nei procedimenti e omissioni nell'attività di sorveglianza.

A livello locale, un sintetico indicatore del grado di esposizione dell'Amministrazione pubblica ai danni da comportamenti illegali è dato dal numero di denunce per delitti contro la Pubblica Amministrazione che, secondo quanto dichiarato dalla Procura Generale presso la Corte d'Appello di Milano, nell'anno 2020/2021 è stato pari a 5.692 ed è risultato in tendenziale aumento sull'anno precedente.

Va riconosciuto che nel corso degli ultimi anni si sta assistendo ad una progressiva sensibilizzazione rispetto ai fenomeni corruttivi, sia da parte delle Amministrazioni che da parte dei cittadini. Le prime sono state sollecitate ad osservare nuove e sistematiche misure di prevenzione e contrasto alla corruzione dalla L. 190/2012, che ha introdotto tra gli altri l'obbligo di predisporre il presente PTPCT, e procedono nell'impegno per la legalità e la trasparenza facendo conto sulla costante attività di indirizzo e collaborazione prestata dalla stessa ANAC.

I cittadini sono stati investiti di un ruolo di vigilanza attiva, soprattutto nelle vesti di dipendenti degli enti pubblici e dei loro fornitori, attraverso la divulgazione e il rafforzamento dell'istituto del "Whistleblowing" che li sprona a segnalare le eventuali condotte illecite osservate all'interno delle amministrazioni.

Nell'ultima relazione annuale già citata, l'ANAC ha evidenziato il crescente successo dell'istituto, che nel corso del 2020 ha prodotto 622 segnalazioni (in diminuzione rispetto alle 873 del 2019) riguardanti nella maggior parte dei casi Regioni e altri Enti locali (45%) nonché altre Amministrazioni ed Enti Pubblici (22%), ed aventi ad oggetto prevalentemente l'adozione di misure discriminatorie (23%), fenomeni corruttivi e abusi di potere (19%) e appalti illegittimi (17%).

L'adozione di queste politiche ha senza dubbio favorito il progressivo miglioramento dell'Italia rispetto al CPI (*Corruption Perceptions Index*) elaborato annualmente da Transparency International, indicativo del livello di corruzione percepita nel settore pubblico, che l'ha vista conquistare ben 10 posizioni e 14 punti dal 2012, posizionandola nel 2021 al 42° posto su 180 Paesi.

Posto che il valore raggiunto mantiene l'Italia nella fascia dei paesi "mediamente corrotti", la soddisfazione per i passi avanti realizzati non può che mantenersi affiancata alla forte consapevolezza di quanto vi è ancora da fare per incrementare la qualità dell'azione amministrativa e delle relazioni economiche nel Paese.

La forte attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione andrà a maggior ragione garantita in questa fase affinché possano trovare piena realizzazione gli impegni presi nel contesto comunitario per il suo rilancio.



3 Analisi del contesto interno

3.1 Oggetto sociale

Secondo quanto riportato nella Relazione alle attività 2023, l'azienda concentra la propria attività su tre filoni: autoimprenditorialità, orientamento al lavoro e formazione alle imprese e ai giovani – in modo da fornire risposte rapide ed efficaci ai mutamenti in corso.

Oltre a rafforzare il proprio ruolo a supporto della Camera di Commercio all'interno dei tre filoni indicati, in virtù delle competenze riconosciute all'azienda, verranno attivate – in collaborazione con numerosi partners pubblici e privati - una serie di progettualità innovative che concorreranno anche all'attuazione del programma di interventi previsto dal PNRR proprio sui temi delle politiche attive per il lavoro, dell'orientamento lavorativo per i giovani e della formazione per la transizione digitale ed ecologica delle imprese.

Particolare attenzione verrà posta a progetti che contribuiranno ad affrontare la problematica, mai risolta, del mismatch tra domanda ed offerta di lavoro, rafforzando la capacità di analisi e previsione del fenomeno oltre che di intervento diretto a supporto delle filiere produttive del territorio

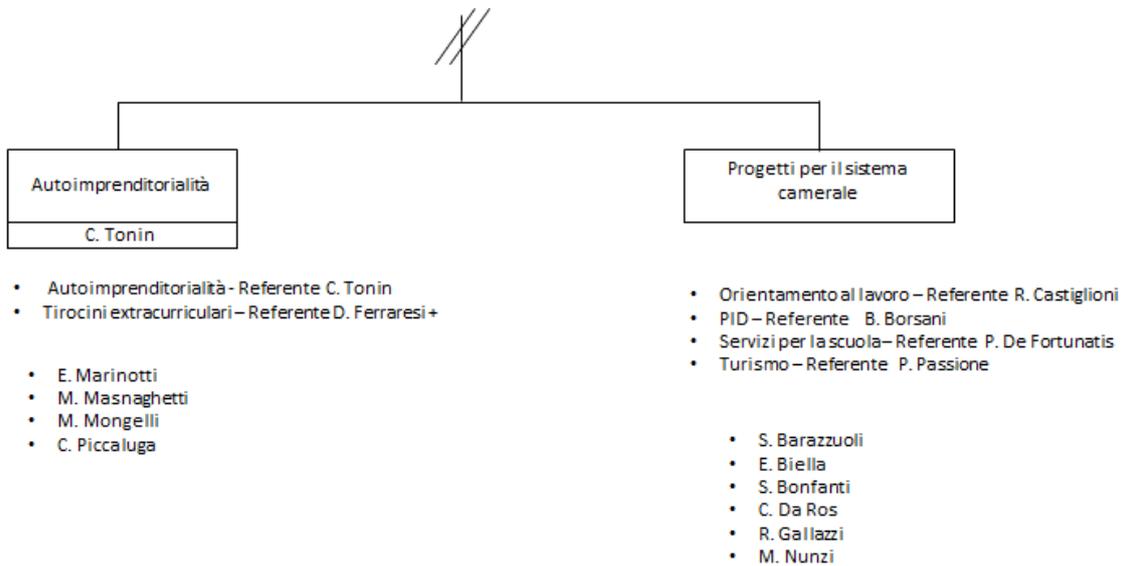
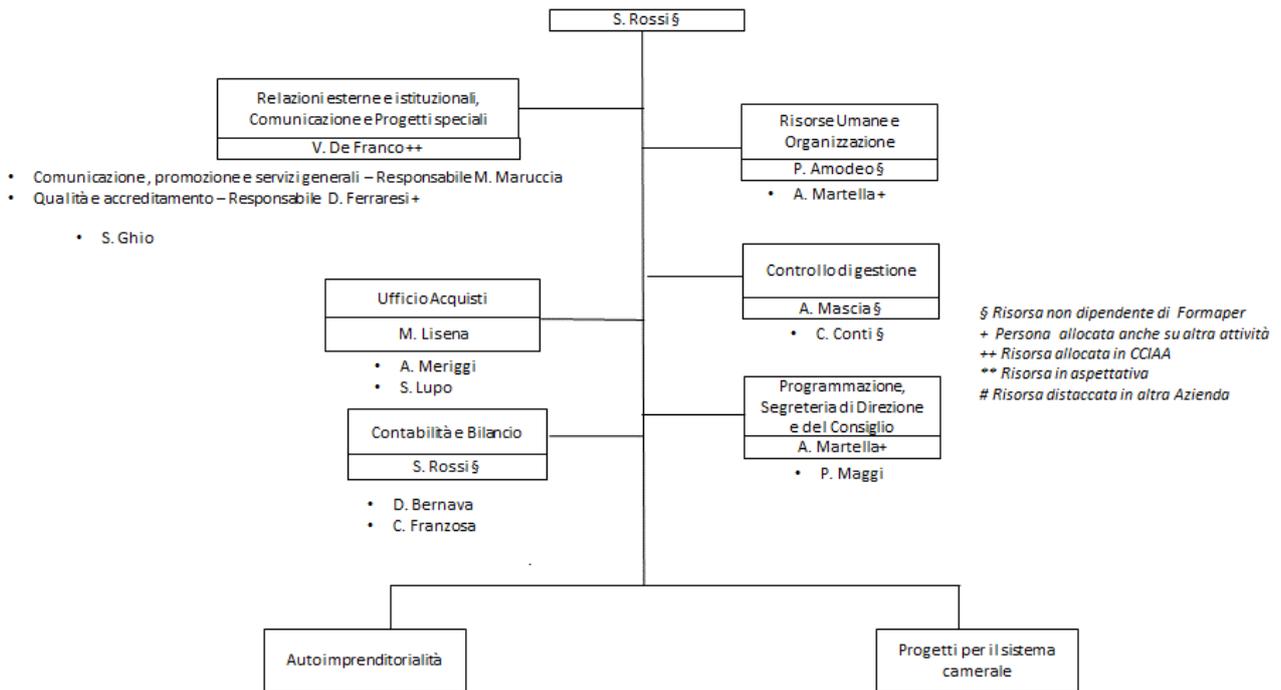
3.2 Organigramma aziendale

Alla data del 1° gennaio 2023, il personale Formaper è pari a 27 dipendenti, di queste:

- 1 risorsa è allocata in CCIAA
- 1 risorsa è distaccata in altra azienda del sistema camerale
- 5 unità sono distaccate parzialmente presso altre aziende del sistema camerale.

L'assetto organizzativo comprende un dipendente della Camera di Commercio, in assegnazione temporanea presso Formaper.

L'organigramma aziendale, alla data del 1° gennaio 2023, è il seguente:



Il personale dipendente in forza è così suddiviso:

	TOTALE	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
DIRIGENTI	0		
QUADRI	4	4	
IMPIEGATI	23	23	



L'assetto organizzativo di Formaper è comunque descritto in modo dettagliato nel Sistema qualità e nei documenti ad esso correlati. Si riportano di seguito i principali Organi Istituzionali di Formaper:

- il Presidente
- il Consiglio di Amministrazione
- il Collegio dei Revisori dei Conti
- il Direttore

3.3 Soggetti coinvolti in materia di anticorruzione e trasparenza

Il Consiglio d'Amministrazione di Formaper ha nominato un unico soggetto quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, secondo quanto auspicato anche dal PNA 2016. Dal 1° aprile 2022 il RPCT è la Dott.ssa Vittoria De Franco, Responsabile delle Relazioni esterne e istituzionali, Comunicazione e Progetti speciali, nominata con delibera n. 11 del 28/03/2022. La dott.ssa De Franco succede nel ruolo al Direttore, dott. Sergio Enrico Rossi nominato con delibera n. 20 del 12/07/2019 e prorogato con delibera n. 15 del 9/10/2020.

Formaper ha inoltre confermato con delibera n. 23 del 26/11/2020 come membro unico dell'Organismo indipendente di Valutazione per la Trasparenza (OIVT) l'Avv. Antonella Sutti.

Coerentemente con quanto disposto dal PNA 2016, per analogia con l'OIV degli enti pubblici, anche all'OIVT di Formaper spettano i compiti di verifica della relazione e dell'attività svolta dal RPCT (art. 1, comma 8 bis, l. 190/2012).

Qui di seguito sono riportati i soggetti coinvolti nella stesura e nell'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione:

- **Il Consiglio d'Amministrazione**, a cui la L. 190/2012 attribuisce il compito di individuare il RPCT disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.
L'Organo di indirizzo definisce poi gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e adotta il PTPC su proposta del RPCT entro il 31/01 di ogni anno.
- **il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)** esercita i compiti attribuiti dalla legge così come riassunti nella delibera n. 840 del 2/10/2018 e allegata all'aggiornamento al PNA 2018 di cui alla delibera ANAC 1074 del 21/11/2018 nonché al PNA 2019, ex delibera n.1064 del 13 novembre 2019, e in particolare:
 - a) L'art 1, co. 8, l. 190/2012, stabilisce che il RPCT predisponga – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
 - b) L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;



- c) L'art. 1 co. 9, lett. c) della medesima legge dispone che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate;
- d) L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proponga modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;
- e) L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
- f) L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"
- g) L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni";
- h) L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina ai sensi dell'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013;
- i) L'art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- j) Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconfiribilità). Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento



psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

L'eventuale commissione, all'interno della Società, di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, realizza una forma di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione della forma tipologica dirigenziale, oltre che una responsabilità per il danno erariale e all'immagine della Pubblica Amministrazione, salvo che il Responsabile della prevenzione della corruzione provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della Corruzione;
- b) di aver vigilato sul funzionamento del Piano e sulla sua osservanza.

La sanzione a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi (art. 21 D. Lgs. 165/2001).

Nell'azione di monitoraggio, il RPCT si avvale del supporto e della collaborazione delle altre strutture aziendali interessate, le quali sono tenute a fornire tempestivamente tutte le informazioni richieste al fine del corretto svolgimento dell'attività di verifica e controllo.

- **i Responsabili** sono chiamati, ciascuno per l'attività di relativa competenza, a contribuire alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti assegnati e alla periodica attività di reporting verso RPCT.
- **il personale tutto**, chiamato a dare attuazione al Piano, sulla base di iniziative formative sui temi dell'etica e delle legalità e/o su tematiche specifiche, e delle direttive impartite dai Responsabili di funzione. Il personale:
 - partecipa al processo di gestione del rischio, nell'ambito delle mansioni loro attribuite;
 - rispetta il Codice etico e di comportamento, ed osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, c. 14, Lg. 190/12);
 - segue le altre procedure definite nei regolamenti e nei sistemi di gestione aziendali;
 - segnala le situazioni di illecito, anche potenziale, di cui vengono a conoscenza, attraverso le procedure di whistleblowing appositamente definite;
 - concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
 - svolge attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, c. 9, lett. c), della Lg. 190/12.
- **l'Organismo di Vigilanza**, chiamato a collaborare con RPCT e con la Direzione sulle tematiche in ambito anticorruzione e a segnalare tempestivamente a tali organi eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai



sensi del D.Lgs. 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Formaper.

Inoltre l'ODV nelle sue funzioni di **Organismo indipendente di valutazione per la Trasparenza** è chiamato ad attestare sul sito web istituzionale l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni e di verifica della relazione e dell'attività svolta dal RPCT.

- Il **Data protection officer (DPO)** con delibera n. 31 del 26/11/2019 il CdA ha provveduto a designare, con decorrenza dal 2020, l'Avv. Franco Pozzoli come Responsabile della Protezione dei Dati, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679. Successivamente il CdA con delibera n. 18 del 23/11/2021 ha conferito, nel rispetto dell'art. 37 par. 6 del Gdpr, la funzione di DPO alla stessa Unione regionale che si avvarrà del proprio dipendente avvocato Franco Pozzoli quale soggetto referente preposto, fino a nuova determinazione.

Detto regolamento infatti prevede, all'art. 37, che il titolare e il responsabile del trattamento debba procedere alla designazione di un responsabile della protezione dei dati quando:

- a) il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali;
- b) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala;
- c) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali o di dati relativi a condanne penali e a reati.

Formaper, ha ritenuto di dover procedere alla designazione del proprio responsabile della protezione dei dati in quanto azienda speciale della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi anche alla luce del principio di "accountability" che permea il Regolamento (UE) 2016/679.

Non essendo presente personale con qualifica e requisiti per l'assunzione di tale incarico, Formaper ha affidato l'incarico esternamente, come precedentemente indicato.

- Il **referente Privacy** è stato inserito in azienda con la modifica del Modello organizzativo privacy, approvato dal Direttore il 1° aprile 2022. Il Referente, svolge un ruolo di collegamento e coordinamento, per quanto attiene alla tematica della Data Protection, tra il DPO, i Designati e gli Organi Aziendali.
- I **Fornitori e i Professionisti esterni** di Formaper a qualsiasi titolo, e i fornitori di Formaper si impegnano ad osservare, per quanto compatibili, le disposizioni del Codice etico e di comportamento, del P.T.P.C e del Modello Organizzativo 231.

La finalità di prevenzione del Piano presuppone una capillare attività di comunicazione all'interno della società tra tutti i soggetti coinvolti. A tal fine, i Dirigenti e i Responsabili di funzione, dovranno tempestivamente comunicare al RPCT ogni situazione di riscontrata deviazione dalle procedure previste e relative motivazioni ed, in generale, ogni fatto anomalo per rilievo e/o frequenza. A sua volta, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmetterà tale informativa, corredata da una propria nota scritta contenente osservazioni su quanto appreso, all'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione.



4 Valutazione del rischio

4.1 Le aree di rischio individuate

Il presente capitolo ha lo scopo di elencare le attività aziendali considerate a rischio reato e le relative procedure di controllo a presidio delle stesse.

La L.190/2012 ha individuato le aree di rischio, che si riferiscono a procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

In aggiunta a tali aree, definite dalla legge “obbligatorie”, la det. A.N.AC. n. 12/15 ne introduce altre riferibili ad attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi:

- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso

Queste aree, insieme a quelle definite “obbligatorie” sono denominate “aree generali”, cui si aggiungono quelle “specifiche” in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.

Aree di rischio	Definizione
<p>Aree di rischio generali</p>	<p>Attività svolte in gran parte delle amministrazioni, società ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi.</p> <p>Le aree di rischio generali sono individuate nel P.N.A. 2013, così come integrato dalla Det. A.N.AC. n. 12/15, nelle seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) acquisizione e progressione del personale; b) contratti pubblici; c) Autorizzazioni o concessioni: <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i> d) Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i> e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni



	g) Incarichi e nomine h) Affari legali e contenzioso
Aree di rischio specifiche	Ambiti di attività che caratterizzano in modo peculiare l'organizzazione di riferimento, e che possono far emergere la probabilità di eventi rischiosi. Le "aree di rischio specifiche" non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle "generali", ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.

Formaper ha mappato le proprie aree di rischio sia facendo riferimento a quelle generali individuate dal P.N.A., sia individuando aree di rischio specifiche riferibili all'attività svolta dalla Società.

La mappa delle aree di rischio è riportata nella tabella sottostante

Le Aree di rischio e le sotto-aree di rischio individuate

Area di rischio	Tipologia	Presenza in Formaper
A) Area: acquisizione e progressione del personale		
1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Generale	Sì
B) Area: Contratti pubblici		
1. Programmazione 2. Progettazione della gara 3. Selezione del contraente 4. Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto 5. Esecuzione del contratto 6. Rendicontazione del contratto	Generale	Sì
C) Area: Autorizzazioni o concessioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i>		
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Generale	No
D) Area: Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i>		
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Generale	No
E) Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		



Area di rischio	Tipologia	Presenza in Formaper
1. Gestione contabile delle entrate 2. Gestione contabile delle spese 3. Gestione dei contratti di locazione degli immobili e degli spazi di proprietà di aziende, società ed enti del sistema camerale	Generale	Sì
F) Area: Controlli, verifiche e sanzioni		
	Generale	No
G) Area: Incarichi e nomine		
	Generale	No
H) Area: Affari legali e contenzioso		
Incarichi a legali esterni per il patrocinio legale e la difesa in giudizio per enti, società e aziende del sistema camerale	Generale	Sì
I) Area: Progetti finanziati da Enti pubblici nazionali e internazionali		
Rendicontazione progetti finanziati da Enti pubblici, anche nell'ambito di progetti PNRR	Specifico	Sì

Formaper ha mappato 8 aree di rischio generali e 1 area di rischio specifica.

Le aree di rischio generali per le quali è stata esclusa una presenza e rilevanza in Formaper. sono le seguenti:

1. Aree di rischio C, D ed F: tali aree di rischio non sono state considerate in quanto non pertinenti con le attività svolte da Formaper;
2. Area di rischio G: nonostante Formaper assegni incarichi e nomine, si è ritenuto opportuno non individuare tale attività come un'area di rischio a sé stante, ma di ricondurre le procedure di incarico e di nomina all'interno di aree di rischio, generali o specifiche, più pertinenti con l'attività di Formaper. In particolare:
 - a. gli incarichi di collaborazione esterna generici sono riconducibili all'Area di rischio A) "Acquisizione e progressione del personale";
 - b. gli incarichi di patrocinio legale e/o di supporto legale ad avvocati e altri professionisti esterni rientrano nell'area di rischio H "Affari legali e contenzioso".

Con riferimento all'area di rischio specifica è stata individuata quella relativa alla realizzazione e rendicontazione di progetti finanziati da Enti pubblici sia a livello nazionale sia a livello internazionale.

4.2 I processi a rischio corruzione

Formaper ha effettuato il raccordo tra le aree a rischio di corruzione e i propri processi aziendali, prendendo come riferimento la mappa degli ambiti di intervento e dei servizi erogati.

Di seguito è riportata la mappa dei processi di Formaper., individuando quelli che rientrano potenzialmente nelle aree a rischio corruzione generali e specifiche.

AREA	PROCESSO	ATTIVITÀ	RISCHIO	MISURA	RESPONSABILE	TEMPISTICA	INDICATORE
Acquisizione e progressione del personale	Assunzioni e di personale dipendente	Rilevazione del fabbisogno, stesura della job description, pubblicazione	<ul style="list-style-type: none"> • Induzione ad alterare atti e procedure per favorire singoli candidati • Un componente della Commissione potrebbe 	Regolamento interno per l'assunzione del	Dirigente HR Direttore Generale Responsabile	Al verificarsi evento	Analisi puntuali della situazione oggettiva e della natura



		dell'avviso di selezione e relativa diffusione, valutazione delle candidature, gestione della formalizzazione del contratto di lavoro	<p>indurre un candidato a promettere o a dare denaro/favori al fine di ottenere il contratto di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scarsa diffusione e inosservanza dei principi di trasparenza e imparzialità • Inosservanza delle disposizioni in materia di inconfiribilità o incompatibilità degli incarichi, al fine di favorire soggetti particolari. <p><i>Basso</i></p>	personale dipendente	Area Risorse Umane e Organizzazione RPCT		del provvedimento
Acquisizione e progressione del personale	Gestione e progressione del personale	Analisi della situazione retributiva e delle performance individuali, provvedimenti autorizzativi di progressioni di carriera e/o erogazioni di premi di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Induzione ad alterare atti e procedure per favorire singoli • Indurre un dipendente a dare/promettere denaro o favori in cambio di un incremento salariale o di un bonus/premio <p><i>Basso</i></p>	Codice di Condotta	Direttore Generale Dirigente HR	Al verificarsi dell'evento	Analisi puntuali della situazione oggettiva e della natura del provvedimento
Acquisizione e progressione del personale	Conferimento incarichi	Rilevazione del fabbisogno, stesura della job description, pubblicazione dell'avviso di selezione e relativa diffusione, valutazione delle candidature, gestione della formalizzazione del contratto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Induzione ad alterare atti e procedure per favorire singoli candidati • Un componente della Commissione potrebbe indurre un candidato a promettere o a dare denaro/favori al fine di ottenere il contratto di lavoro. • Scarsa diffusione e inosservanza dei principi di trasparenza e imparzialità • Inosservanza delle disposizioni in materia di inconfiribilità o incompatibilità degli incarichi, al fine di favorire soggetti particolari. <p><i>Basso</i></p>	Regolamento per il conferimento di incarichi ad esperti esterni a Formaper Regolamento affidamento incarichi	Direttore Generale Dirigente HR	Al verificarsi evento	Analisi puntuali della situazione oggettiva e della natura del provvedimento
Contratti pubblici	Programmazione, progettazione gara, selezione contraente, verifica dell'aggiu	Predisposizione documenti gara, procedura scelta del contraente, modifiche in corso di esecuzione del contratto, esecuzione	<ul style="list-style-type: none"> • Induzione ad alterare i fabbisogni per favorire determinati fornitori; • Induzione a favorire un'impresa o un fornitore <p><i>Basso</i></p>	Procedura per l'acquisto di beni e servizi dichiarazioni	Responsabile Ufficio Acquisti	Semestrale	A campione



	dicazione, stipula, esecuzione e rendicontazione contratto			incompatibilità/inconferibilità, astensione per conflitto interessi			
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Ciclo passivo	Registrazione fattura, nullaosta, mandato pagamento	Induzione ad alterare i dati relativi alle registrazioni contabili; omessa segnalazione anomalie <i>Basso</i>	Regolamento di contabilità Applicativo BPM /ERP	Responsabile Amministrativo	Semestrale	A campione
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Ciclo attivo di fatturazione	Emissione/Registrazione fatturazione incasso	Induzione ad alterare i dati relativi alle registrazioni contabili; omessa segnalazione anomalie <i>Basso</i>	Applicativo BPM /ERP Regolamento di contabilità	Responsabile Unità Organizzativa	Semestrale	A campione
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione trasferite o	Gestione trasferite (rimborso spese viaggio dipendenti / amministratori)	Omissione verifiche documentazione <i>Basso</i>	Procedura rimborso spese viaggio	Direttore Generale Responsabile U.O.	Semestrale	A campione

Tra le ulteriori misure adottate da Formaper, in considerazione della particolare attività da essa svolta si specifica:

AREA	PROCESSO	RISCHIO	MISURA	RESPONSABILE	TEMPISTICA	INDICATORE
Progetti finanziati da Enti pubblici, anche nell'ambito di progetti PNRR	Gestione dei progetti nelle diverse fasi, soprattutto nella fase di rendicontazione	<i>Medio</i>	Procedure Sistema Qualità Regolamento Contabilità Procedure di Rendicontazione dei di singoli Bandi/Avvisi degli Enti finanziatori	Responsabili Area	Semestrale	A campione

La mappatura effettuata evidenzia i seguenti aspetti:

- l'area di rischio A (Acquisizione e progressione del personale) fa riferimento ai processi amministrativi di gestione del personale e dei collaboratori di Formaper gestiti dal personale Formaper. Va evidenziato che Parcarn S.r.l. cura i processi di selezione, progressione ed amministrazione del personale per conto di Formaper;
- l'area di rischio B (Contratti pubblici) è correlata a processi di acquisizione di forniture e servizi effettuati direttamente da Formaper
- come già evidenziato, non sono stati individuati processi correlati alle aree di rischio generali C (Autorizzazioni o concessioni), D (Concessione ed erogazione di contributi e



- sovvenzioni) ed F (Controlli, verifiche e sanzioni). Formaper, infatti, non presenta ad oggi alcuna attività rientrante in tali aree di rischio.
- l'area di rischio E (Gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio) è correlata a processi gestiti dall'Amministrazione;
 - l'area di rischio G (Incarichi e nomine), come già evidenziato, non è stata considerata come area di rischio a sé stante, e pertanto non è stata correlata ad alcun processo;
 - l'area di rischio H (Affari legali e contenzioso) è gestita per Formaper dall'Ufficio legale della Camera di Commercio di Milano ed eventualmente da incarichi assegnati all'occorrenza a professionisti esterni
 - l'area di rischio specifica I (Progetti finanziati da Enti pubblici nazionali e internazionali anche nell'ambito di progetti PNRR) è un'area di rischio specifica che fa riferimento alla gestione e successiva rendicontazione da parte di Formaper di progetti finanziati.

5 Individuazione di misure per il trattamento del rischio

5.1 Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

Con il termine **“misura”** si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere da una determinata organizzazione.

La fase di mappatura delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione assume importanza per due motivi essenziali:

- consente di effettuare una ricognizione degli strumenti, delle procedure e dei meccanismi interni, già adottati dall'organizzazione. In tal modo è possibile individuare se è necessario intervenire per introdurre nuove misure di prevenzione, o aggiornare quelle esistenti, in risposta a nuovi obblighi normativi, oppure a seguito di mutamenti organizzativi rilevanti;
- rappresenta un passaggio preliminare rispetto al processo di analisi e valutazione dei rischi. In tale processo, un elemento essenziale è costituito dalla valutazione dell'efficacia e dell'adeguatezza delle misure esistenti, ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione.

Talvolta l'implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come **“misure”** nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso PTPCT è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre e attuare altre misure di prevenzione e contrasto.

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima definizione fornita dal P.N.A. 2013 è quella tra:

- **“misure comuni e obbligatorie”** o legali, in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e agli enti, e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singola organizzazione;
- **“misure ulteriori”** ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna organizzazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel PTPCT

Il P.N.A.2013 individua e disciplina (nel Piano stesso e nell'Allegato 1) una serie di misure obbligatorie che devono essere implementate dalle pubbliche amministrazioni.

Non tutte queste misure, tuttavia, sono da ritenersi obbligatorie per FORMAPER.

I punti di riferimento, per individuare l'obbligatorietà o meno delle misure di prevenzione della



corruzione, sono:

- il P.N.A. 2013, tenendo conto degli aggiornamenti introdotti dalla Det. A.N.AC. n. 12/15 e dal P.N.A. 2016, per le società controllate da pubbliche amministrazioni;
- la Determinazione A.N.AC. n. 8/15, che ha individuato i “requisiti minimi” delle misure di prevenzione della corruzione per le società in controllo pubblico.

Pertanto, una misura di prevenzione della corruzione è stata classificata come obbligatoria per FORMAPER quando:

- nel disciplinare tale misura il P.N.A. individua esplicitamente tra i destinatari, oltre alle pubbliche amministrazioni, le società controllate da pubbliche amministrazioni. Si fa riferimento, in proposito, al P.N.A. 2013, all’Allegato 1 che dettaglia i contenuti delle misure di prevenzione della corruzione, e alle Tavole delle misure di prevenzione, allegate sempre allegate al P.N.A. 2013. Tali documenti sono valutati alla luce delle modifiche e degli aggiornamenti introdotti, per le società in controllo pubblico dalla Det. A.N.AC. n. 12/15 e dal P.N.A. 2016;
- in alternativa, è esplicitamente indicata nella Determinazione A.N.AC. n. 8/15 tra i requisiti minimi delle misure di prevenzione della corruzione per società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico. Si fa riferimento, in particolare, ai par. 2.1.1 e 3.1.2 della Determinazione. Anche in questo caso si tiene conto degli aggiornamenti apportati dal P.N.A. 2016.

Le altre misure, seppur disciplinate dal P.N.A. 2013, sono da classificarsi come “ulteriori”, e la loro adozione è rimessa all’autonoma decisione di FORMAPER, anche sulla base degli esiti del processo di valutazione dei rischi.

Occorre tener conto del fatto che la Determinazione A.N.AC. n. 12/15 ha superato la distinzione tra misure di rischio “obbligatorie” ed “ulteriori”, proposta dal P.N.A. 2013, per adottare una distinzione fra:

- **“misure generali”**, che si caratterizzano per il fatto di **incidere sul sistema complessivo** della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione o ente;
- **“misure specifiche”** che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

La Determinazione n. 12/15 ha inoltre individuato i tre requisiti in base ai quali le organizzazioni devono caratterizzare l’identificazione concreta delle misure di trattamento del rischio:

- Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio;
- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione.

Il PNA 2022 ha individuato delle semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

L’ANAC ha indicato di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti. Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti in una logica di semplificazione e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere, sono state indicate le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:



- processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dai fondi strutturali, in quanto questi processi implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie;
- processi direttamente collegati a obiettivi di *performance*;
- processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche (processi relativi a contratti pubblici, erogazioni di sovvenzioni, ecc).

5.2 Misure non disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione

Misura A.1 – Regolamentazione interna

L'attività di FORMAPER è regolamentata dallo Statuto e dall'Atto costitutivo. Tali atti disciplinano le competenze e le responsabilità degli organi di governo e di direzione della Società, nonché le regole generali di funzionamento della stessa.

Misura A.2 – Procedure formalizzate

La definizione di procedure formalizzate, anche non riportate in appositi regolamenti, può costituire un efficace strumento di prevenzione della corruzione, in organizzazioni di piccole dimensioni, o con ridotto numero di dipendenti, poiché può favorire la piena integrazione dei seguenti principi nell'operatività quotidiana:

- **Esplicitazione di compiti e responsabilità:** per ciascuna procedura è individuato il responsabile. Ogni fase del flusso identifica le unità organizzative responsabili e le figure professionali coinvolte;
- **Segregazione delle funzioni:** all'interno di una stessa procedura aziendale, intervengono sempre più soggetti, in modo da garantire un controllo incrociato sul loro operato. Ciò significa, in particolare che:
 - a nessuna funzione o ruolo interno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Tracciabilità:** la mappatura dei flussi delle procedure garantisce un'elevata tracciabilità delle operazioni aziendali. La tracciabilità di comportamenti e decisioni costituisce un ausilio nella realizzazione delle attività organizzative e/o di servizio, e rappresenta un efficace deterrente alla messa in atto di comportamenti elusivi delle procedure aziendali. Ogni operazione della procedura, registrata a livello informatico o tracciata mediante un adeguato supporto documentale, digitale o cartaceo, consente:
 - il controllo riguardo a motivazioni e caratteristiche dell'operazione;
 - l'individuazione delle persone che hanno autorizzato ed effettuato l'operazione stessa.

Al momento dell'adozione del presente Piano, sono state adottate, da parte di FORMAPER le seguenti procedure formalizzate:

Elenco Procedure

1. Flussi BPM - ERP
2. Procedura Acquisti
3. Procedure Sistema Qualità



4. Procedura Rotazione straordinaria
5. Procedura DataBreach
6. Modello organizzativo privacy - individuazione dei ruoli privacy e del connesso sistema di responsabilità
7. Procedura gestione diritti interessat
8. Procedura whistleblowing

Elenco Regolamenti

1. Regolamento per l'acquisizione di furniture, servizi e per l'esecuzione di lavori in economia
2. Regolamento conferimento incarichi ad esperti esterni Formaper
3. Regolamento contabilità
4. Atto di indirizzo per la gestione degli acquisti "ultra sotto soglia" (importo inferiore a € 40.000 IVA escl.)
5. Regolamento per le sponsorizzazioni
6. Regolamento interno per la disciplina dell'esercizio del diritto di accesso civico, accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti da Formaper all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della Legge 241/1990
7. Regolamento interno per la selezione di personale per rapporto di lavoro dipendente (aggiornato con paunoflage)
8. Regolamento Conflitto di interessi
9. Regolamento affidamenti incarichi
10. Regolamento Organismo di Vigilanza

L'adozione di prassi operative non formalizzate rappresenta un aspetto tipico per organizzazioni medio-piccole: pur non potendo costituire una misura di prevenzione della corruzione, tali prassi possono rappresentare un punto di partenza per la definizione di procedure formalizzate che consentano all'organizzazione di perseguire i principi di esplicitazione di compiti e responsabilità, segregazione delle funzioni e tracciabilità delle operazioni aziendali richiamati nel paragrafo precedente, senza necessariamente appesantire l'operatività aziendale.

Inoltre, la Società ha adottato il "Modello organizzativo - individuazione dei ruoli privacy e del connesso sistema di responsabilità" finalizzato a dare evidenza della predisposizione in Formaper di misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire che il trattamento dei dati personali avvenga conformemente alla normativa privacy. Il modello descrive i meccanismi organizzativi e gestionali inclusi ruoli, responsabilità e autorità, in materia di protezione dei dati personali.

Misura A.3 – Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace, dal momento che incrementa sensibilmente la tracciabilità delle operazioni aziendali e la loro riconducibilità ai soggetti che hanno assunto le decisioni nelle diverse fasi della procedura. Inoltre, l'informatizzazione consente l'apertura dell'organizzazione verso l'esterno e quindi una maggiore possibilità di controllo sull'attività da parte dell'utenza, pur nel rispetto della privacy e della sicurezza informatica degli atti, delle informazioni e dei dati trattati.

Alla data di adozione del presente Piano, FORMAPER utilizza l'applicativo BPM per la gestione dei



flussi autorizzativi interni e l'applicativo Gedoc per la protocollazione e conservazione dei documenti digitali.

La Società inoltre ha implementato, nella seconda parte del 2021, un sistema informativo gestionale (Enterprise Resource Planning o "ERP") sviluppato all'interno del sistema della Camera di Commercio, che integra tutti i processi aziendali.. Nell'ambito del progetto sono stati rivisti i processi interni, l'organizzazione e i procedimenti amministrativi che allo stato attuale sono gestiti per la quasi interezza sui sistemi informativi della holding camerale.

Tale strumento, ora completamente operativo, consente alla Società di operare in un contesto uniforme ed integrato, di migliorare la propria efficienza ed efficacia e di garantire, anche sotto l'aspetto procedurale, un controllo più immediato.

5.3 Misure disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione

Nei paragrafi che seguono sono descritte le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione, evidenziandone lo stato di attuazione in FORMAPER e gli obiettivi di sviluppo previsti nel periodo coperto dal PTPCT.

L'unica misura che non viene descritta nelle schede che seguono è la misura B1/B2, essendo costituita dal PTPCT stesso.

Misura B.1 - Trasparenza

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. n. 33/13, D.Lgs. 97/16; • Art. 1, cc. 15, 16, e 26- 34. della L. n. 190/2012; • Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; • Determinazione A.N.AC. n. 8/15 • P.N.A. 2016 • Delibera A.N.AC. 1134/2017
Descrizione	<p>Il D.Lgs. 33/13 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ed, in seguito, la Delibera A.N.AC. 1134/2017 hanno definito le modalità di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 33/13 per le società, gli enti pubblici economici e agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>In particolare, tali soggetti devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nominare il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ai sensi di quanto previsto dal P.N.A. 2016, occorre unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di rafforzarne il ruolo, prevedendo anche che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività; • garantire la pubblicazione, nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, di tutte le informazioni obbligatorie relative alla propria organizzazione e alle attività svolte, con la sola esclusione di quelle che non sono di pubblico interesse. Gli obblighi di pubblicazione, in



	<p>proposito, sono quelli previsti dal D.Lgs. 33/13, con gli adattamenti introdotti dall'All. 1 della Delibera. A.N.AC. n. 1134/2017 per le società controllate, e tenendo conto degli aggiornamenti apportati dal D.Lgs. 97/16;</p> <ul style="list-style-type: none">• individuare un organo di controllo (possibilmente tra quelli già esistenti) a cui spetti il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;• definizione di un'apposita sezione del documento che riporti i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati obbligatori ai sensi D.Lgs. 33/13, in coerenza con le nuove linee guida in materia di obblighi di pubblicazione che verranno emanate dall'A.N.AC.. Non è più prevista, invece, l'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;• disciplinare la procedura di accesso civico, secondo le nuove modalità definite dal D.Lgs. 97/16 e dalle Linee guida appositamente emanate dall'A.N.AC..
Obbligatorietà per FORMAPER	Obbligatoria
Generale/ Specifica	Generale
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
Stato di attuazione	Formaper ha nominato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT). I compiti di attestazione sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione sono affidati all'Organismo di Vigilanza.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento della la Sezione "Amministrazione Trasparente" di Formaper, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 33/13, aggiornato con D.Lgs. 97/16 e seguendo le indicazioni che fornite dalle Linee guida A.N.AC. con delibera 1134/2017;• Definizione una mappa completa degli obblighi di pubblicazione e dei soggetti responsabili per la trasmissione e la pubblicazione;• Definizione della procedura di accesso civico secondo le nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. 97/16 ed aggiornamento nel rispetto delle indicazioni che verranno fornite dalle apposite linee guida A.N.AC. o da modifiche normative
Termini	La mappa degli obblighi di pubblicazione e dei relativi responsabili è stata completata
Stato di attuazione al 01/01/2023	<ul style="list-style-type: none">• Sul sito web www.formaper.it è attiva la sezione "Amministrazione Trasparente".• E' stata definita la mappa degli obblighi di pubblicazione riportata nell'Allegato 1• E' stata inserita nella sezione "Amministrazione Trasparente" la pagina web "Accesso Civico" con il modulo e le indicazioni su come fare richiesta di pubblicazione di documenti, informazioni o dati• E' stato pubblicato il link per l'accesso alla piattaforma whistleblowingPA

**Misura B.2 – Codice etico e di comportamento**

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • D.p.r. 62/2013; • Det. A.N.AC. n. 8/15
Descrizione	<p>Il codice etico e di comportamento definisce le regole di condotta dei dipendenti e dei collaboratori della Società, ed è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.</p> <p>Il Codice etico e di comportamento esplicita l'obbligo di rispettare le disposizioni dallo stesso previste, definendo una sfera di responsabilità sanzionabile a livello disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.</p> <p>La Det. A.N.AC. n. 8/15 stabilisce che società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico devono integrare il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottare un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.</p> <p>Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse.</p> <p>Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.</p>
Obbligatorietà per FORMAPER	Obbligatoria
Generale/ specifica	Generale
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Codice etico e di comportamento
Stato di attuazione al 01/01/2023	<p>Formaper adotta il Codice Etico (allegato 2 al Modello Organizzativo) aggiornata a luglio 2020.</p> <p>La misura, pertanto, è operativa.</p> <p>Formaper inserisce nei propri contratti una specifica clausola con al quale chiede ai propri fornitori di prendere visione e rispettare il proprio codice etico e di comportamento.</p>
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

**Misura B.3 – Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione - Misura alternativa: segregazione delle funzioni**

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none">• Art. 1, c. 10 lett. b) Lg. 190/12• Determinazione A.N.A.C. n. 8/15• P.N.A. 2016
Descrizione	<p>Nell'ambito del P.N.A. la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.</p> <p>Il P.N.A. 2016 ha dedicato un approfondimento molto ampio sulle diverse forme di rotazione che possono essere effettuate dalle amministrazioni e dalle aziende, in un'ottica preventiva.</p> <p>La rotazione degli incarichi, se opportunamente gestita, può costituire una modalità organizzativa per mettere in circolo esperienze e saperi all'interno dell'organizzazione, nonché un strumento di crescita professionale degli operatori.</p> <p>Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.</p> <p>La rotazione non deve tuttavia tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.</p> <p>Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di realtà di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le si motivino adeguatamente nel PTPC le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza</p> <p>Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:</p> <ol style="list-style-type: none">a) svolgere istruttorie e accertamenti;b) adottare decisioni;c) attuare le decisioni prese;d) effettuare verifiche.
Obbligatorietà per FORMAPER	Obbligatoria
Generale / specifica	Generale



Soggetto responsabile	Responsabile Area Risorse umane ed organizzazione
Strumenti adottati	Mappatura e formalizzazione delle principali procedure organizzative
Stato di attuazione al 01/01/2023	Le dimensioni dell'organico di Formaper e l'elevato grado di specializzazione non consentono di ipotizzare l'introduzione di misure di rotazione del personale. La segregazione delle funzioni è realizzata in misura coerente con la dimensione aziendale. I regolamenti di Formaper prevedono modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale, sono previste "doppie" sottoscrizioni di alcuni atti ed in generale viene adottato un lavoro in team anche al fine di condividere le valutazioni su elementi rilevanti.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Con riferimento alla rotazione straordinaria è stata implementata una specifica misura, approvata a settembre 2021. La misura è operativa.
Termini	

Misura B.4 – Astensione in caso di conflitto di interesse

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 9 lett. a) Lg. 190/12; • Art. 6bis Lg. 241/90 • Artt. 6 – 7 D.p.r. 62/13 • Delibera ANAC 494/2019
Descrizione	<p>In base all'art. 6bis Lg. 241/90, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.</p> <p>Questa norma, quindi, impone all'interessato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'obbligo di astensione; • l'obbligo di segnalazione della situazione di conflitto di interesse emersa. <p>Inoltre, l'art. 7 del D.p.r. 62/13 (Codice di comportamento dei dipendenti delle PA) ha stabilito che <i>"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"</i>.</p>
Obbligatorietà per FORMAPER	Ulteriore



Generale/ Specifica	Generale
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Codice etico e di comportamento, Regolamento sul conflitto di interessi
Stato di attuazione al 01/01/2023	Il Codice etico e di comportamento di Formaper contiene disposizioni specifiche che disciplinano l'obbligo di astensione di dipendenti ed amministratori in caso di conflitti di interessi. Inoltre è stato approvato, a settembre 2021, uno specifico Regolamento conflitti di interesse. La misura è operative
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

Misura B.5 – Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> Art. 53 D.Lgs. 165/01
Descrizione	<p>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con l'aumento del rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p>
Obbligatorietà per FORMAPER	Ulteriore
Generale/ specifico	Specifico
Soggetto responsabile	Responsabile Area Risorse umane ed organizzazione
Strumenti adottati	Codice etico e di comportamento, Regolamento sul conflitto di interessi
Stato di attuazione al 01/01/2023	Nel Codice etico e di comportamento è presente una disposizione che stabilisce che i dipendenti non possono svolgere incarichi in presenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Inoltre è stata approvato uno specifico Regolamento conflitti di interesse. La misura, pertanto, è operativa.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	



Termini

Misura B.6– Inconferibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/13)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 39/13 • Determinazione A.N.AC. n. 8/15 • Delibera ANAC 833/2016 • P.N.A. 2016 e P.N.A. 2022
Descrizione	<p>Il D.Lgs. 39/13 ha disciplinato diverse ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità dei incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita; • il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori; • in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione. <p>La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ha inoltre evidenziato la necessità di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I), del d.lgs. n. 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" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.</p> <p>Il sistema di verifica deve essere costituito da misure necessarie ad assicurare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interPELLI siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni. <p>L'A.N.AC., con Del. N. 833 del 3/8/16, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione,</p>



	nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili.
Obbligatorietà per FORMAPER	Obbligatoria
Generale/ specifica	Generale
Soggetto responsabile	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetto che ha conferito l'incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconfiribilità o incompatibilità rese dal soggetto nominato; • Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconfiribilità o incompatibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore
Strumenti adottati	Regolamento per la selezione del personale dipendente
Stato di attuazione al 01/01/2023	Richiesti casellari giudiziari per I membri del CdA: La misura è operative
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Definizione di modalità di verifica a campione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità.
Termini	Nel 2021 la Società ha provveduto a verificare l'assenza di cause di incompatibilità e di inconfiribilità dei membri del CdA. Entro il 31/12/2024 si prevede di formalizzare le modalità di tali controlli in una procedura

Misura B.7 – Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/13)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 39/13 • Determinazione A.N.AC. n. 8/15 • Del. N. 833 del 3/8/16 • P.N.A. 2016
Descrizione	<p>Il D.Lgs. 39/13 ha disciplinato diverse ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità dei incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita; • il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori; • in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di



	<p>incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.</p> <p>La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ha inoltre evidenziato la necessità di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 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" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.</p> <p>Il sistema di verifica deve essere costituito da misure necessarie ad assicurare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le cause di incompatibilità connesse all'incarico; i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico; sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni. <p>L'A.N.AC., con Del. N. 833 del 3/8/16, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.</p> <p>Il sistema di verifica da implementare, pertanto, è il medesimo previsto per la misura B.8.</p>
Obbligatorietà perFORMAPER	Obbligatoria
Generale/ specifica	Generale
Soggetto responsabile	<ul style="list-style-type: none"> Soggetto che ha conferito l'incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità rese dal soggetto nominato; Responsabile per la Prevenzione della Corruzione → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconferibilità o incompatibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore
Strumenti adottati	Regolamento per la selezione del personale dipendente
Stato di attuazione al 01/01/2023	<p>La Società ha provveduto a verificare l'assenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità dei membri del CdA.</p> <p>La misura è operativa</p>
Obiettivi di	Definizione di modalità di verifica a campione delle dichiarazioni di



sviluppo e miglioramento	incompatibilità e inconfiribilità
Termini	Entro il 31/12/2024 si prevede di formalizzare le modalità di tali controlli in una procedura

Misura B.8 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53, D.Lgs. 165/01 • Determinazione A.N.AC. n. 8/15 • PNA 2022
Descrizione	<p>L'art. 53 del D.Lgs. 165/01 stabilisce che <i>"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."</i></p> <p>A livello generale, quindi, la norma si applica ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ha chiarito le modalità di applicazione di questa misura preventiva per le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>Viene richiesto che tali soggetti adottino le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società/azienda/ente.</p> <p>Il PNA 2022 suggerisce le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> – inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage; – previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; – previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;



		<ul style="list-style-type: none">– in caso di soggetti esterni con i quali la Società stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>;– previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del D.Lgs. 50/2016;– inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dalla Società di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001;– inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della L. 190/2012;– promozione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;– previsione di specifica consulenza e/o supporto, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o altro soggetto incaricato dalla Società, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto;– previsione di specifici percorsi formativi in materia di <i>pantouflage</i> per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico;– attivazione di verifiche da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo il modello operativo.
Obbligatorietà per FORMAPER		Obbligatoria
Generale/ specifica		Generale
Soggetto responsabile		Responsabile Risorse Umane ed Organizzazione Responsabile Ufficio Acquisti Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Strumenti adottati		Regolamento per la selezione del personale dipendente
Stato attuazione 01/01/2023	di al	Nel Regolamento interno per l'assunzione del personale, aggiornato a luglio 2022, Formaper. ha introdotto, nelle procedure di selezione del personale, disposizioni finalizzate ad evitare l'assunzione di dipendenti in violazione di norma vigenti, citando espressamente il <i>pantouflage</i> .
Obiettivi sviluppo	di e	Individuazione delle ulteriori misure previste dal PNA 2022 applicabili a Formaper e definizione della loro implementazione



miglioramento	
Termini	31/12/2023

Misura B.9 – Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 35bis, D.Lgs. 165/01; • D.Lgs. 39/13.
Descrizione	<p>L'art. 35bis del D.Lgs. 165/01 prevede che <i>“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i></p> <p>a) <i>non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i></p> <p>b) <i>non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</i></p> <p>c) <i>non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.</i></p> <p>Questa disciplina si applica alle pubbliche amministrazioni ex art. 1, c. 2 D.Lgs. 165/01.</p> <p>Inoltre, il D.lgs. n. 39/13 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconfirabilità di incarichi dirigenziali e assimilati. Tale disciplina ha come destinatari anche le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>Il P.N.A. 2013 ha, quindi, esteso tale misura anche a società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico. La misura non è richiamata tra i requisiti minimi previsti dalla determinazione n. 8/15. Tuttavia, non essendo stata oggetto di modifica o abrogazione esplicita, si ritiene che mantenga il proprio carattere di obbligatorietà.</p>
Obbligatorietà per FORMAPER	Obbligatoria
Generale / specifica	Generale
Soggetto responsabile	Responsabile Area Risorse umane ed organizzazione
Strumenti adottati	Codice etico e di comportamento. Richiesta di dichiarazioni sostitutive in caso di nuove nomine. Regolamento interno per la selezione del personale. Procedura per la gestione della rotazione straordinaria.
Stato di attuazione al 01/01/2023	La misura è operativa
Obiettivi di	



sviluppo e miglioramento	
Termini	

Misura B.10 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 54bis, D.Lgs. 165/01 • Legge 179/2017 • Delibera ANAC 469/2021
Descrizione	<p>L'art. 54bis del D.Lgs. 165/01 prevede che <i>“Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.”</i>.</p> <p>Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, grazie alle segnalazioni effettuate da dipendenti dell'organizzazione.</p> <p>Con Delibera ANAC 469/2021 sono state emante le nuove linee guida rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite, nonché ai potenziali segnalanti.</p> <p>Le linee guida danno conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, sia ai soggetti – i segnalanti – beneficiari del regime di tutela e forniscono indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa. Disciplinano, inoltre, i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata, definiscono il ruolo svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e forniscono indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni</p>
Obbligatorietà per FORMAPER	Obbligatoria
Generale/ specifica	Generale
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Procedura Whistleblowing. Piattaforma WhistleblowingPA
Stato di attuazione al 01/01/2023	<p>Nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Formaper è stato inserito il link di accesso alla piattaforma informatica WhistleblowingPA per l'invio di segnalazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che garantiscano l'anonimato</p> <p>Inoltre, è possibile inviare una segnalazione tramite e-mail all'indirizzo</p>



	odv231@formaper.it in questo caso il ricevente e responsabile della procedura è l'Organismo di Vigilanza.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

Misura B.11– Formazione

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, Lg. 190/12 • Determinazione A.N.AC. N. 8/15
Descrizione	<p>Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è tenuto ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, legalità ed anti corruzione.</p> <p>La formazione è obbligatoria e deve interessare il personale chiamato ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base delle risultanze emerse nel PTPCT, il rischio che siano commessi reati di corruzione.</p> <p>Il P.N.A. attribuisce alla formazione un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorisce una maggiore consapevolezza nello svolgimento dell'attività amministrativa, limitando il rischio di compiere azioni illecite, anche inconsapevolmente, e sviluppando una maggiore sensibilità nelle attività di controllo; • consente 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; • crea una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale; • promuove lo sviluppo di competenze specifiche necessarie per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 chiarisce l'obbligatorietà della misura anche per società, aziende ed enti controllati dalle pubbliche amministrazioni. Tali organizzazioni definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria.</p>
Obbligatorietà per FORMAPER	Obbligatoria
Generale/ specifica	Generale
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Programmazione annuale della formazione
Stato di attuazione al	I dipendenti partecipano annualmente a iniziative di formazione in materia di prevenzione della corruzione, nell'ambito di percorsi formativi organizzati a



01/01/2023	livello dell'intero sistema camerale. La misura è operativa
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

Misura B.13 – Patti di integrità

Normativa di riferimento	Art. 1, co. 17, L. 190/2012
Descrizione	<p>L'art. 1 co. 17 della L. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano 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 dalla gara.</p> <p>I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.</p> <p>Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.</p>
Obbligatorietà per FORMAPER	Ulteriore
Generale/ specifica	Specifica
Soggetto responsabile	Responsabile Ufficio Acquisti
Strumenti adottati	
Stato di attuazione al 01/01/2023	La misura non è attuata
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

**Misura B.13 – Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Normativa di riferimento	La misura è disciplinata esplicitamente nel P.N.A., che richiama la Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione- Titolo II (Misure preventive) artt. 5 e 13
Descrizione	Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".
Obbligatorietà per FORMAPER	Ulteriore
Generale/ specifica	Generale
Soggetto responsabile	
Strumenti adottati	Nessuno
Stato di attuazione al 01/01/2023	Formaper, considerate le tipologie delle attività svolte, ritiene non prioritaria l'implementazione di tale misura.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

5.4 Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

La tabella che segue riepiloga i requisiti minimi previsti dalla Determinazione ANAC 8/2015 e ne verifica la presenza all'interno dei documenti che disciplinano il modello organizzativo aziendale.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	<ul style="list-style-type: none"> Analisi del contesto e della realtà organizzativa; Individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi; Predisposizione di una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione 	Sì	MOG e suoi allegati
Sistema di controlli	<ul style="list-style-type: none"> Coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/01 e quelli per la prevenzione di rischi di 	Sì	MOG e suoi allegati



Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
	corruzione di cui alla Lg. 190/12, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organi di controllo		
Codice etico e di comportamento	<ul style="list-style-type: none"> Integrazione del codice etico o di comportamento attribuendo particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione Previsione di adeguato supporto interpretativo; Previsione di un apparato sanzionatorio e di misure disciplinari 	Sì	Codice etico e di comportamento
Trasparenza	Previsione di un'apposita sezione del PTPCT in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.	Sì	PTPCT
Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Raccolta della dichiarazione sull'insussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013, e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali	Sì	MOG e suoi allegati
Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Previsione di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l) del d.lgs. n. 39/2013, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.	Sì	MOG e suoi allegati
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Adozione delle misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società stessa ex art. 53, co.16 ter d.lgs. 165/2001	Sì	Regolamento per la selezione del personale
Formazione	Definizione dei contenuti, dei destinatari e delle modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria	Sì	P.T.P.C.T.
Tutela del dipendente che segnala illeciti	Misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione	Sì	Procedura Whistleblowing
Rotazione o misure alternative	<ul style="list-style-type: none"> Adozione di misure di rotazione degli incarichi sui processi più esposti al rischio di 	No	La dimensione della società non consente



Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
	corruzione, compatibilmente con le esigenze organizzative; <ul style="list-style-type: none"> • Adozione, in alternativa, di misure di segregazione delle funzioni. 		l'adozione della misura ordinaria. Inserita Procedura per la rotazione straordinaria
Monitoraggio	Modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, specificando ruoli e le responsabilità	Sì	P.T.P.C.T.

6 Piano operativo e monitoraggio

Il presente paragrafo riporta la pianificazione delle attività necessarie per rendere operativo il Piano di Prevenzione della Corruzione e il Piano di Trasparenza ed Integrità,

Attività	Scadenza
Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023-2025	Entro il 31/01/2023
Comunicazione alla Camera di Commercio dell'adozione del PTPC 2023-2025	Immediatamente dopo la sua approvazione
Comunicazione a tutto il personale dell'adozione del PTPC 2023-2025	Immediatamente dopo la sua approvazione
Predisposizione delle attestazioni di assolvimento degli obblighi di trasparenza	Nei termini di legge / ANAC
Attività di formazione, con particolare riferimento al pantouflage	Annualmente
Verifiche in materia di trasparenza e di rispetto degli obblighi di pubblicazione	Annualmente
Individuazione delle ulteriori misure previste dal PNA 2022 sul pantouflage applicabili a Formaper e definizione della loro implementazione	Entro il 31/12/2023
Formalizzazione delle modalità di verifica a campione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità	Entro il 31/12/2024

6.1 Le procedure di monitoraggio e aggiornamento

L'attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPCT è oggetto di monitoraggio sistematico, con periodicità semestrale, da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in collaborazione con l'ODV, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- a) stato di attuazione degli obiettivi programmati nel PTPCT;



- b) monitoraggio a campione di attività o procedimenti rientranti in una o più Aree a rischio corruzione mappate nel PTPCT. Tali tipologie di verifiche possono riguardare anche l'attuazione del codice di comportamento;
- c) esame delle eventuali segnalazioni pervenute, nell'ambito della procedura di *whistleblowing*;
- d) individuazione di eventuali criticità o di esigenze di aggiornamento del PTPCT, sulla base degli esiti dell'attività di controllo effettuata.

Nello svolgimento delle attività di monitoraggio il RPCT si attiene a quanto evidenziato nel PNA 2022, relativamente all'ambito oggettivo del monitoraggio sulle misure, ovvero che:

- tutte le amministrazioni/enti che impiegano risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali svolgono un monitoraggio periodico - la cui cadenza temporale va indicata nello strumento di programmazione adottato- sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi (sia ove siano attuatori delle politiche del PNRR, ad es. i Comuni, che in generale tutti quegli enti minori che gestiscono e spendono tali fondi) così come anche indicato nel documento MEF sulla strategia generale antifrode per l'attuazione del PNRR40;
- per quanto riguarda la corretta attuazione delle misure di trasparenza, sempre in una logica di semplificazione, per tutte le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il monitoraggio va limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione. Tale campione va modificato, anno per anno, in modo che nel triennio si sia dato conto del monitoraggio su tutti quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
- con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi, occorre tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Il monitoraggio, secondo indicazioni del PNA 2022, è calibrato in ragione di criteri che tengono conto delle soglie dimensionali delle amministrazioni.

Viene riportata di seguito la tabella per enti da 16 fino a 30 dipendenti, fascia dove si colloca Formaper.

Monitoraggio per amministrazioni/enti con dipendenti da 16 a 30	
Cadenza temporale	il monitoraggio viene svolto 2 volte l'anno
Campione	rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure, ogni anno viene esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30 %, salvo deroga motivata.

Inoltre, entro i termini definiti annualmente dall'ANAC il Responsabile per la prevenzione della corruzione predispose una relazione sullo stato di attuazione del PTPCT, seguendo le indicazioni appositamente fornite da A.N.AC. stessa.



6.2 I flussi informativi verso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'esercizio della propria attività di controllo, ha accesso a tutti gli atti, documenti, archivi e banche dati della Società, nel rispetto dei principi, della normativa e della regolamentazione interna in materia di *privacy* e sicurezza informatica.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è destinatario delle segnalazioni interne sulle violazioni alle misure previste nel PTPCT o su altri fatti illeciti, nell'ambito della procedura di *whistleblowing*.

L'attuale dimensione e attività della Società non richiede la formalizzazione di una procedura sulla gestione dei flussi. L'eventuale crescita dimensionale e della complessità delle attività svolte comporterà una revisione di tale assunto.

7 Piano per la Trasparenza e l'Integrità

7.1 Premessa

Il presente capitolo è finalizzato ad assolvere agli obblighi della normativa vigente come il D.Lgs. 33/2013 (*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*), la Legge 6 novembre 2012 n° 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), e il Piano Nazionale Anticorruzione (in particolar modo l'allegato n°1).

Il Decreto Legislativo n. 33 del 14.03.2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" ha ridefinito gli obblighi in capo alle amministrazioni pubbliche in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

Ai sensi dell'art. 11 comma 2 del decreto, questi obblighi si applicano, in riferimento alle disposizioni ivi espressamente richiamate, anche alle società partecipate da Pubbliche Amministrazioni.

A ciò si aggiunga che, ANAC ha puntualmente regolamentato – con proprio provvedimento n. 1134 del 8 novembre 2017 – gli obblighi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione con proprie Linee Guida, destinate alle società ed agli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni e dagli enti pubblici economici.

A seguito delle modifiche apportate con il D.Lgs. 97/2016, per "trasparenza", si intende "*l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*".

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività aziendale di interesse pubblico ed è funzionale a tre scopi:



- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalla società, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

Il presente Piano per la Trasparenza e per l'Integrità costituisce parte integrante del Piano di Prevenzione della Corruzione.

La finalità ultima del presente piano è quella di favorirne la diffusione, la trasparenza e l'accesso civico da parte dei cittadini nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività di gestione del servizio pubblico.

La responsabilità dell'attuazione del presente piano è a capo del Responsabile per la Trasparenza e per l'Integrità.

La pagina si compone delle sezioni stabilite dalle disposizioni legislative specificatamente applicabili a Formaper ed in conformità allo schema allegato al d.lgs. n° 33/2013 e alle ulteriori specifiche indicate da ANAC.

7.2 Modalità e contenuti di pubblicazione delle informazioni

L'accesso alle informazioni via web permette a Formaper di garantire la disponibilità della documentazione aziendale a tutto vantaggio della cittadinanza e delle imprese.

Le informazioni pubblicate offrono ai visitatori del sito informazioni di accertata utilità, nella semplificazione dell'interazione con l'utenza, nella trasparenza dell'azione amministrativa, nella facile reperibilità e fruibilità dei contenuti oltre che nel costante aggiornamento di cui sono responsabili i dirigenti e capo ufficio delle strutture aziendali, che generano e gestiscono i dati pubblicati.

Pertanto le informazioni sono accessibili nel sito istituzionale di Formaper (<http://www.formaper.it>) nella sezione "Amministrazione trasparente". Quest'ultima è organizzata in una tabella che riporta i singoli *link* per accedere alle informazioni della categoria prescelta (ogni contenuto riporta la data dell'ultimo aggiornamento e ove possibile la data iniziale di pubblicazione).

Pertanto in questa sezione, Formaper accoglie progressivamente le informazioni obbligatorie per legge, nell'intento di favorirne la diffusione, la trasparenza e l'accesso civico da parte dei cittadini nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività di gestione del servizio pubblico.

La pagina si compone delle sezioni stabilite dalle disposizioni legislative specificatamente applicabili a Formaper ed in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., oltre che ai provvedimenti dell'Autorità Anticorruzione, in particolar modo la Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017.



Lo schema riportato nell'allegato 1 potrà subire tutti quegli adattamenti che, a valutazione del Responsabile, dovessero nel prosieguo apparire necessari/opportuni.

La pubblicità di alcune tipologie di dati, pur costituendo la principale forma di trasparenza, deve tuttavia rispettare alcuni limiti imposti dall'ordinamento, bilanciando perfettamente i valori che rappresentano l'obbligo di trasparenza e quello del rispetto della privacy, separando le possibili aree di sovrapposizione.

In particolar modo, in ottemperanza al recente Regolamento UE n. 679/2016, la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Formaper rimanda al principio generale di bilanciamento degli interessi ed alla tutela della finalità principale che deve essere seguita, contemperando la tutela della riservatezza con gli obblighi di legge in materia di trasparenza.

7.3 Monitoraggio e Audit

Il RPCT sovrintende e controlla l'attuazione dello schema degli obblighi di pubblicazione (allegato 1), con il supporto dell'OIVT, verificando periodicamente e a campione che le informazioni pubblicate siano quelle effettivamente richieste e che rispettino le scadenze previste. Nel caso si evidenzino situazioni non conformi, è tenuto ad attivarsi affinché la procedura sia pienamente rispettata, sollecitando i Responsabili preposti.

Verifica inoltre che le informazioni risultino di facile reperibilità e fruibilità.

Riferisce agli organi di indirizzo politico amministrativo e ai dirigenti di vertice su eventuali inadempimenti o ritardi.

Annualmente presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta.

Collabora con l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene le aree di reciproco interesse.

La pubblicità di alcune tipologie di dati, pur costituendo la principale forma di trasparenza, deve tuttavia rispettare alcuni limiti imposti dall'ordinamento, bilanciando perfettamente i valori che rappresentano l'obbligo di trasparenza e quello del rispetto della privacy, separando le possibili aree di sovrapposizione.

Allegato 1: Elenco obblighi pubblicazione