



Giornata della trasparenza 2014

Dott.ssa Lucia di Cicco

Piano di Prevenzione della Corruzione (3 febbraio 2014)

Zètema ha adottato, fin dal 2006, il Modello Organizzativo sulla base della legge 231/2001, completo di una dettagliata Analisi e Mappatura dei rischi (ultimo aggiornamento novembre 2013)

D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”



Il D.Lgs. 231/01

introduce nel nostro ordinamento **la responsabilità amministrativa delle società** per specifici reati commessi nel **loro interesse** o vantaggio da soggetti operanti al proprio interno (lista di reati al cui verificarsi scatta la responsabilità della società)

la responsabilità ha natura “formalmente” amministrativa ma “**sostanzialmente**” **penale** (sanzioni pecunarie e interdittive – confisca – pubblicazione della sentenza)

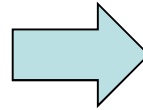


Finalità

punire comportamenti illeciti

indurre le società ad **approntare sistemi di controllo** e monitoraggio idonei a prevenire la realizzazione di illeciti

La società non
risponde se le
persone hanno
agito nell'interesse
esclusivo proprio o
di terzi



Per provare la
estraneità della
società occorre
dimostrare che la
persona ha agito
nell'esclusivo
interesse proprio o
di terzi

La società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo (**“Modelli Organizzativi”**) idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un “organismo” dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**Organismo di Vigilanza**)
- le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo**
- il reato è stato commesso **senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza**

Il Modello deve essere considerato come parte integrante del più ampio **sistema di governo e controllo societario** inteso come:

- ✓ struttura organizzativa
- ✓ modalità di attribuzione dei compiti e delle responsabilità
- ✓ sistema di deleghe di potere e livelli autorizzativi interni
- ✓ regole comportamentali e procedure operative
- ✓ attività di controllo e di monitoraggio dell'**O.d.V**



- **Vigila** sull'**osservanza** del Modello
- **Verifica l'efficacia ed effettiva capacità** del Modello di prevenire la commissione dei reati
- **Valuta** il mantenimento nel tempo dei **requisiti di affidabilità e funzionalità** del Modello curandone l'aggiornamento

Il Piano Nazionale Anticorruzione, così come il **Piano Prevenzione della Corruzione di Roma Capitale**, prevede per le società in controllo pubblico dotate di **Modelli Organizzativi 231/2001**, la possibilità di **fare perno su essi**, ma **estendendone l'ambito di applicazione ai reati previsti nella L.190/2012** anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente.

L.190/2012: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

- La legge n. 190/2012 è stata emanata per disciplinare le attività di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione nell'ambito della Pubblica Amministrazione
- L'art. 1 comma 34 della Legge prevede che una parte delle norme anticorruzione si applicano anche alle società partecipate e controllate dalle pubbliche amministrazioni limitatamente alle loro attività di pubblico interesse (commi da 15 a 33)

- è una legge composta da due articoli:
- **ARTICOLO 1** (83 commi) prevede una serie di misure preventive e repressive contro la corruzione e l'illegalità nella P.A. imponendo nuovi obblighi e adempimenti, modifiche espresse a leggi vigenti, deleghe legislative e rinvii ad atti secondari da emanare (D.Lgs 33/13 e 39/13)
- **ARTICOLO 2** pone la **clausola di invarianza**: dall'attuazione della legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Si tratta quindi di una legge "a costo zero"

La corruzione è un freno allo sviluppo del paese perché disincentiva gli investimenti - anche stranieri - e quindi arresta di conseguenza la crescita economica e sociale della nostra nazione.

Intervento multidisciplinare:

- **Trasparenza e controllo proveniente dai cittadini anche con l'adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali**
- **Strumenti sanzionatori**

Punti cardine:

- **Trasparenza come garanzia di salvaguardia dei diritti civili e sociali;**
- **Trasparenza come conoscenza (pubblicazione siti web) dei procedimenti amministrativi, bilanci, contratti, assunzioni con consultazioni facili, accessibili e complete: es. inizio e fine del procedimento, indirizzo posta elettronica del referente, ecc.**
- **Modifiche alla legge 241/1990**

La legge ha introdotto delle modifiche al codice penale per i reati contro la Pubblica Amministrazione.

In tal senso si hanno:

- Inasprimento dei limiti edittali delle pene detentive nonché quantificazione del danno erariale che deve pagare sia il dipendente accusato di reato sia il Responsabile del Piano Prevenzione della Corruzione che non ha vigilato;**
- Rimodulazione di alcune ipotesi di reato;**
- Inserimento di nuove fattispecie di reato.**

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

*Architettura generale del progetto operativo PPC – esperienza applicativa
metodologia di identificazione e valutazione rischi dlgs. 231/01*

- **Individuazione** delle aree maggiormente soggette al rischio di fenomeni corruttivi
- **Stesura della mappatura dei rischi** di corruzione riferiti alle varie aree (identificazione di quelli più probabili e con impatto più significativo) e progettazione ed implementazione di un sistema di misure, regole e controlli per prevenire/limitare/eliminare i rischi di corruzione
- Costruzione di un **sistema operativo e organizzativo** permanente di monitoraggio e aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione con indicazione delle responsabilità e dei tempi di attuazione, per garantirne l'efficacia.

SISTEMA OPERATIVO E ORGANIZZATIVO DI ZETEMA (es.):

- **MODELLO 231 - PIANO ANTICORRUZIONE COMPRENSIVO DEL PIANO TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO**
- **CODICE ETICO E CODICE DISCIPLINARE**
- **REGOLAMENTO PRIVACY**
- **CODICE DELLE ASSUNZIONI**
- **PROCEDURA INTERNA REPERIMENTO RISORSE UMANE**
- **GESTIONE BANCA DATI CURRICULARE**
- **REGOLAMENTO ACQUISTI E SPONSORIZZAZIONI**
- **PROCEDURA INTERNA ACQUISIZIONE BENI, SERVIZI E LAVORI**
- **PROCEDURA PER OMAGGI E GRATUITA'**
- **PROCEDURA GESTIONE SISTEMI INFORMATIVI**
- **POLICY PER L'USO DEI SOCIAL NETWORK**
- **PROCEDURA TUTELA E SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO**
- **PROCEDURE GESTIONE SERVIZI RESI AL PUBBLICO (CERTIFICAZIONE DI QUALITA' FIN DAL 2001)**

II PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio corruzione e indica gli interventi volti a prevenire tali rischi. In particolare:

- **attribuisce** funzioni e competenze al Responsabile per l'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione (accesso a tutte le funzioni aziendali);
- **specifica** le attribuzioni dei soggetti che concorrono alla azione di prevenzione;

- **individua** le aree a rischio -- acquisizioni di beni, lavori e servizi sia per il reperimento di risorse umane -- dettando apposite misure di prevenzione;
- **detta** disposizioni comportamentali per i dipendenti integrative a quelle prescritte nel Codice Etico
- **prevede** obblighi di informazione nei confronti di Roma Capitale;

- **adotta** specifiche attività di formazione del personale;
- **previene** situazione di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e prevede sanzioni per la violazione delle relative disposizioni (D.Lgs. 39/2013)
- **garantisce** il rispetto degli obblighi di trasparenza (D.Lgs. 33/2013);

NEL CORSO DEL 2014 IL RESPONSABILE DEL PPC HA:

- ❖ **monitorato** sulla corretta applicazione delle procedure previste nel Piano coinvolgendo tutta la compagine aziendale, in misura ed in modalità diversa in relazione a funzioni e competenze, per condividere non solo gli adempimenti formali previsti dalla legge ma un **percorso culturale** teso a rafforzare i principi di legalità, correttezza e trasparenza;
- ❖ **strutturato**, coinvolgendo l'OdV, i **flussi informativi** tramite la predisposizione di apposite schede, corredate da Linee Guida per la loro compilazione, finalizzate a monitorare l'organizzazione aziendale nel suo complesso con particolare attenzione alle aree considerate a rischio nel Piano Nazionale Anticorruzione;

- ❖ **verificato**, tramite analisi a campione, esame documentale e interviste a soggetti coinvolti nei processi sensibili indicati nel Piano, il **rispetto delle procedure**, la tracciabilità dei passaggi operativi e la corretta archiviazione e accessibilità della documentazione;
- ❖ **controllato** nelle aree “**acquisizioni di beni e servizi**” e “**risorse umane**” il rispetto delle prescrizioni specifiche e integrative (*leggi, codice per la disciplina delle procedure di ricerca e inserimento del personale, regolamento acquisti e sponsorizzazioni e relative procedure interne*) previste nel Piano;
- ❖ **accertato** il rispetto delle direttive riguardanti l’inserimento nei contratti di affidamento di lavori, servizi e forniture e di assunzione del personale delle clausole che **obbligano il contraente** al rispetto delle regole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità previsti dall’art. 1 c.17 L. 190/2012;

- ❖ **riscontrato** il rispetto delle **disposizioni comportamentali** per i dipendenti previste nel codice etico, nel Modello Organizzativo e nel PPC compresi gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 39/2013;
- ❖ **monitorato** l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. **33/2013** e dalle Linee Guida della C.I.V.I.T. (oggi ANAC);
- ❖ **realizzato** una specifica **formazione** del personale riguardo i temi relativi all'applicazione della L.190/2012.

Il programma formativo ha riguardato sia il livello generale rivolto a tutti i dipendenti che il livello specifico rivolto ai dirigenti e responsabili di area e si è svolto nel periodo aprile-novembre 2014 il corso di formazione relativamente ai temi del D.Lgs.231/2001, L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013, Piano di Prevenzione della Corruzione e Piano per la Trasparenza e l'Integrità e D.Lgs. 196/2003 (Privacy).

Gli obiettivi minimi della formazione sono stati:

- ❖ **Dare** una conoscenza generale della normativa anticorruzione;
- ❖ **Fornire** strumenti, indicazioni e proposte operative per la concreta applicazione del PPC
- ❖ **Realizzare** un confronto tra il personale operante in diverse strutture per diffondere la cultura della legalità e la diffusione di buone pratiche;
- ❖ **Far** acquisire competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione

I DIPENDENTI COINVOLTI NELLA FORMAZIONE SONO STATI:

n. **30** tra dirigenti e quadri  due giornate per un totale di 10 ore di formazione

n. **840** dipendenti  24 giornate complessive nel periodo maggio/novembre per un totale di 72 ore

❖ tutti i dipendenti hanno attestato su appositi fogli firma la loro presenza ai corsi di formazione

❖ a completamento delle attività di formazione sono state trasmesse per e-mail a tutti i dipendenti le slide oggetto del corso ed è stato inoltre trasmesso il Piano di Prevenzione della Corruzione

DALLE ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E CONTROLLO E' EMERSO

- ☐ **Il Piano di Prevenzione della Corruzione è stato applicato e non sono state rilevate inadempienze degne di nota**

- ☐ **Risultano costantemente utilizzate, sistematicamente tracciate e facilmente consultabili le procedure indicate nei documenti aziendali**