



Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione

anno 2015

a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza

Indice

Premessa.....	3
1. Gestione rischi.....	4
2. Formazione in tema di anticorruzione	4
3. Codice di comportamento	4
4. Altre iniziative.....	4
4.1 Rotazione del personale	4
4.2 Trasparenza.....	5
4.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	5
4.4 Forme di tutele offerte ai <i>whistleblowers</i>	5
4.5 Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici	6
4.6 Iniziative previste nell'ambito della selezione del personale.....	6
4.7 Sanzioni	6

Premessa

A seguito della Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e del Decreto Legislativo n.33/2013 “ Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusioni di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, il c. d. a. di ForModena, Formazione professionale per i territori modenesi Soc. Cons. a r. l. ha provveduto, in data 22/12/2014 ad adottare, i seguenti provvedimenti che costituiscono un “sistema coordinato 231-Anticorruzione – Trasparenza”:

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs 231 8 giugno 2011 n. 231

Allegato 1: Reati attualmente ricompresi nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 come integrati alla luce delle modifiche e delle integrazioni apportate dalla Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.

Codice Etico

Piano di prevenzione della corruzione
Linee di condotta in tema di anticorruzione e trasparenza

Allegato 1 – Tabella registro dei rischi di corruzione.

Nella stessa seduta è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza, nella persona dello scrivente direttore della Società, Liviano Ruoli, che provvede a:

- verificare l’efficace attuazione del Pino e a proporre eventuali aggiornamenti;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare dipendenti destinati a operare in settori esposti a rischi di corruzione.
- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi di cui al decreto n. 39 del 2013;
- promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e dei documenti del sistema coordinato 231-Anticorruzione e Trasparenza;
- elaborare annualmente la relazione sull’attività anticorruzione svolta.

Nel rispetto delle previsioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e del contenuto del nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione, si riportano i dati relativi ai seguenti adempimenti:

1. Gestione rischi.

Nel corso del 2015 è stata riesaminata la tabella/registo dei rischi di corruzione, provvedendo a coinvolgere il personale interessato nel monitoraggio delle valutazioni proposte e delle misure per il contenimento e prevenzione del rischio.

Si è riscontrata la permanenza di condizioni che consentono il riconoscimento di un rischio residuo basso dei processi aziendali considerati, riconfermando comunque l'esigenza di verificare costantemente l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'esigenza di eventuali nuovi provvedimenti.

2. Formazione in tema di anticorruzione

Oltre alle opportune iniziative informative sull'adozione dei documenti del sistema coordinato 231-Anticorruzione- Trasparenza, si ritiene opportuno prevedere un programma di formazione per il personale, che si avvalga delle competenze di esperti anche incaricati all'interno delle Amministrazioni che compongono la compagine sociale, al fine di ricevere un completo aggiornamento sulle novità legislative, normative e procedurali in materia di anticorruzione e trasparenza.

Sarà cura del Responsabile della prevenzione della corruzione individuare il personale da coinvolgere prioritariamente nelle iniziative formative, anche in considerazione dei ruoli affidati a ciascuno e delle aree a maggior rischio di corruzione.

3. Codice di comportamento

La Società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Codice Etico, al cui interno sono sanciti i principi e le regole di comportamento a cui devono attenersi tutti i dipendenti e i collaboratori per perseguire le finalità di un organismo che si propone come referente sociale e culturale nei territori in cui opera.

Il Codice definisce gli obblighi e le misure sanzionatorie conseguenti a comportamenti non in linea con le disposizioni in esso contenute, ma si prefigge innanzitutto di proporre e motivare un contesto di valori e di azioni raccomandate, in particolare nei rapporti con interlocutori esterni, per perseguire con coerenza la propria missione istituzionale.

4. Altre iniziative

4.1 Rotazione del personale

Come previsto dalla normativa anticorruzione, in ragione delle ridotte dimensioni della struttura, la Società non ha ritenuto di procedere alla rotazione del personale, ma è stata comunque impegnata in un processo di riorganizzazione, conseguente al processo di acquisizione di rami di azienda e al pensionamento della responsabile del controllo di

gestione, che ha ridefinito alcune mansioni e responsabilità nell'ambito delle funzioni amministrative.

4.2 Trasparenza

Gli adempimenti in materia di trasparenza, ripresi nel Piano approvato il 22/12/2014 dal c.d.a. della Società, hanno portato all'implementazione di un'apposita sezione all'interno del sito istituzionale, denominata "Amministrazione trasparente", che è attualmente in fase di ulteriore aggiornamento, per rispondere alle indicazioni dei commi 675 e 676 della Legge di Stabilità 2016 sull'obbligo di pubblicazioni di informazioni relative ad incarichi di collaborazione, di consulenza e incarichi professionali.

Si stanno anche precisando le modalità di svolgimento dei compiti assegnati per rispettare gli obblighi di pubblicazione e i relativi aggiornamenti.

La politica della trasparenza è una scelta che si intende perseguire non solo in ragione delle disposizioni normative connesse alla prevenzione della corruzione, ma anche per dare completa visibilità alle linee di intervento, ai risultati delle attività realizzate, mettendo a disposizione informazioni complete e aggiornate non solo per le attività per cui si riceve un contributo pubblico, ma per l'insieme delle iniziative che vengono proposte agli utenti dei nostri servizi e ai portatori di interesse che ne risultano coinvolti.

4.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

E' stata attivata una procedura per l'acquisizione delle certificazioni attestanti la sussistenza o meno di eventuali condizioni di incompatibilità o inconferibilità disciplinate dal D. Lgs. 39/2013 (dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dall'interessato ai sensi del DPR 445/2000).

Resta inteso che Formodena si asterrà dal conferire incarichi in presenza di una o più cause di inconferibilità, pena la nullità del contratto e che, qualora si dovesse rilevare una causa di incompatibilità al momento del conferimento dell'incarico, la stessa dovrà essere rimossa prima dell'attivazione del contratto stesso.

Con riferimento alle ipotesi disciplinate dalla legge in materia di incarichi presso le pubbliche amministrazioni o presso enti privati in controllo pubblico, la Società ha verificato l'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità.

4.4 Forme di tutele offerte ai *whistleblowers*

In riferimento alle misure di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di eventuali illeciti, i dipendenti sono stati adeguatamente informati sull'iter amministrativo da seguire per effettuare le segnalazioni, delle forme di tutela dell'anonimato ad essi riconosciute e delle possibilità di ricorso in giudizio nel caso si subiscano ritorsioni o discriminazione, proprio in ragione della segnalazione effettuata. (Art. 54 bis D. Lgs 165/2001 e comma 51 della legge 190/2012).

Nell'anno trascorso non sono pervenute segnalazioni di illecito.

4.5. Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici

Con riferimento alle acquisizioni di servizi e forniture si segnala che la Società si avvale di procedure che sono state elaborate nell'ambito della politica della qualità e che prevedono modalità regolamentate per l'acquisizione di beni e servizi, rispettando le soglie che prevedono acquisizioni di proposte e confronto di preventivi con diversi livelli di formalizzazione, per verificare l'affidabilità e la convenienza delle forniture richieste, delle spese economiche e dei servizi tecnici di consulenza e assistenza.

4.6 Iniziative previste nell'ambito della selezione del personale

La Società garantisce, nelle procedure di reclutamento, una adeguata pubblicità delle selezioni e, nelle modalità di accesso all'impiego, adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, pubblicità e imparzialità e a questo riguardo si avvale di un regolamento interno per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione e inserimento del personale e per l'attivazione di collaborazioni e incarichi professionali.

4.7 Sanzioni

Nel corso dell'anno appena trascorso non sono state irrogate sanzioni.

Modena 15/01/16

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione
di ForModena Soc. cons. a r.l.

Liviano Ruoli