



**Azienda Regionale per il
Diritto allo Studio Universitario della Toscana**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2020 - 2022**

Premessa	4
PARTE I – ASPETTI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	
1. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'azienda	4
1.1. Consiglio di Amministrazione	6
1.2. Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	6
1.3. Ufficio a supporto del RPCT	8
1.4. I Dirigenti	8
1.5. I Dipendenti	9
1.6. I Collaboratori	9
1.7. Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)	10
2. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	11
3. PTPCT e Performance	13
4. Processo di elaborazione, adozione, pubblicazione, comunicazione e consultazione del PTPCT.....	13
5. La metodologia di analisi del rischio.....	14
6. Analisi del contesto esterno	16
7. Analisi del contesto interno – la struttura aziendale	22
8. Analisi del contesto interno – la mappatura dei processi	26
9. Valutazione del rischio.....	27
9.1. Identificazione degli eventi rischiosi.....	27
9.2. Analisi del rischio	28
9.3. Ponderazione del rischio.....	28
10. Trattamento del rischio	29
11. Monitoraggio e riesame del PTPCT 2020-2022	30
12. Esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel PTPCT 2019-2021	31
PARTE II – LE MISURE DI CARATTERE GENERALE	
13. La Trasparenza.....	32
14. Codice di Comportamento e Codice Etico	32
15. Rotazione del personale: straordinaria e ordinaria.....	34
16. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	37
17. Conferimento e autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali	39
18. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali.....	41
19. Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro	43
20. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici in caso di condanna per delitti contro la P.A.	44

21. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblowing)	46
22. Formazione	48
23. Azioni di sensibilizzazione.....	51
24. Procedimenti amministrativi.	51
25. Individuazione soggetto RASA.....	52
26. Alcune misure organizzative adottate dall’Azienda in tema di approvvigionamenti e contratti.....	53
27. Alcune misure organizzative adottate dall’Azienda in tema di personale	55
28. Misure di prevenzione ulteriori di carattere specifico	56

PARTE III – LA MISURA DELLA TRASPARENZA

29. La Trasparenza e la nuova disciplina della Privacy	56
30. Obiettivi in materia di Trasparenza	57
31. Processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”	57
32. Iniziative di comunicazione della Trasparenza	59
33. Monitoraggio	59
34. Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato, accesso ai documenti ai sensi della L. 241/1990 e il nuovo Regolamento aziendale approvato	60
34.1. <i>Accesso Civico Generalizzato</i>	60
34.2. <i>Accesso Civico Semplice</i>	60

Premessa

L'elaborazione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in seguito PTPCT) per il triennio 2020-2022 si inserisce in un contesto normativo di riferimento profondamente modificato dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato da ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019. Tale documento, pertanto, interrompe una certa continuità, per la sua metodologia di redazione, con i precedenti PTPCT adottati dall'Azienda, ed introduce, soprattutto da un punto di vista metodologico, un nuovo metodo basato su un **approccio valutativo di tipo qualitativo**.

La finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il verificarsi di possibili eventi corruttivi, secondo un metodo che comprende l'analisi del contesto esterno ed interno, la valutazione del rischio (identificazione, analisi, ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Il documento si compone di 3 distinte parti riguardanti:

- PARTE I: ASPETTI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA;
- PARTE II: LE MISURE DI CARATTERE GENERALE;
- PARTE III: LA MISURA DELLA TRASPARENZA.

PARTE I – ASPETTI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'azienda

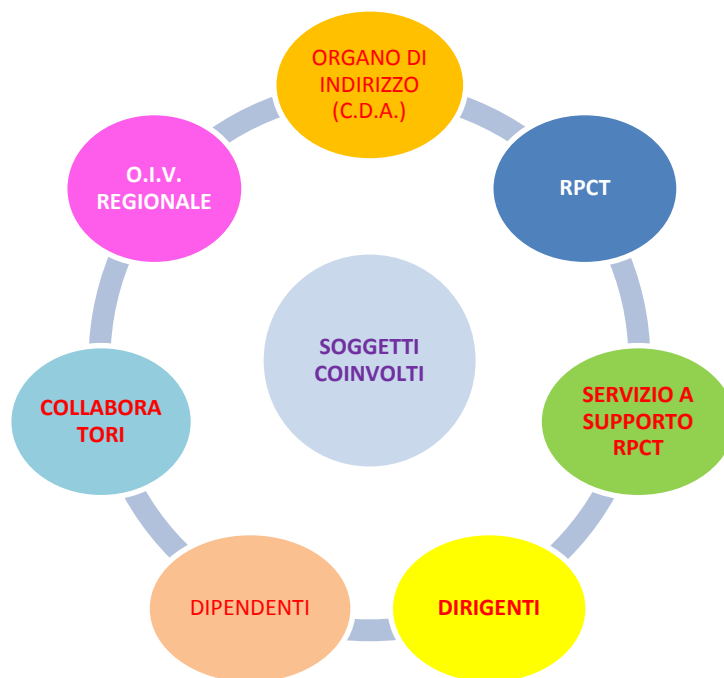
Nel presente paragrafo sono indicati gli attori del sistema della prevenzione del rischio di corruzione all'interno dell'Azienda. Questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia, secondo la terminologia del risk management (norma tecnica UNI/ISO 31000:2010) l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio. Nonostante la previsione normativa vigente, incentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa-gestionale dell'Azienda mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente

svolti. Inoltre, al fine di realizzare le misure di prevenzione riportate nel presente Piano, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione aziendale.

Preme evidenziare, a tal proposito, la fondamentale collaborazione tra il RPCT e i responsabili degli uffici e dei servizi aziendali attraverso una loro partecipazione a tutte le fasi di predisposizione e di attuazione del PTPCT, in quanto viene così garantita la piena condivisione di tutti gli obiettivi e le misure previste dal Piano e, al tempo stesso, la più ampia responsabilizzazione nella loro attuazione da parte del personale aziendale.

Elencando i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda segnaliamo:

- a) il Consiglio di Amministrazione (per le rispettive funzioni si rimanda al cap. 1.1 del presente PTPCT);
- b) il RPCT (funzioni al cap. 1.2);
- c) il Coordinatore del Servizio Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine che coadiuva il RPCT nella predisposizione del Piano, e lo supporta per tutti gli adempimenti ad esso attribuiti (funzioni al cap. 1.3);
- d) i Dirigenti (funzioni al cap. 1.4);
- e) i Dipendenti (funzioni al cap. 1.5);
- f) i Collaboratori (funzioni al cap. 1.6);
- g) l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) (funzioni al cap. 1.7).



1.1. Consiglio di Amministrazione

Gli Organi di indirizzo delle Pubbliche Amministrazioni sono state rivestite, dalle recenti normative in tema di prevenzione della corruzione, da importanti compiti che afferiscono principalmente a:

- nominare il RPCT ed assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico in piena autonomia ed effettività (art. 1 co. 7 L. 190/2012);
- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contributo necessario del PTPCT;
- adottare il PTPCT (art. 7 co. 7 e 8 L. 190/2012).

Detti organi ricevono, inoltre, la Relazione annuale da parte del RPCT che da conto dell'attività svolta e sono destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

1.2. Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, con Delibera n. 5116 del 27 settembre 2016, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il **Direttore** dell'Azienda **dott. Francesco Piarulli**.

La figura del RPCT è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016, il quale ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. L'Azienda, già con l'adozione del PTPC 2014-2016, aveva previsto la nomina in capo allo stesso soggetto del ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza e dell'Integrità.

In relazione al ruolo disciplinato sia dalla Legge 190/2012 che dal PNA 2013, i compiti e le funzioni del RPCT nel corso degli ultimi anni, come detto, risultano notevolmente rafforzati in virtù di nuovi interventi normativi che hanno riguardato tale figura.

Con l'aggiornamento del PNA nel corso del 2015 è stata chiarita la necessità che al RPCT sia garantita una posizione di indipendenza ed autonomia dall'organo di indirizzo politico, nonché lo stesso RPCT sia obbligato nell'attività di informazione nei confronti dell'organo di indirizzo in quanto quest'ultimo è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, al fine di assicurare un supporto effettivo al RPCT all'interno dell'amministrazione, sia nella fase di predisposizione del PTPCT che nella fase di monitoraggio.

Con il PNA 2016, invece, l'ANAC ha ritenuto di sottolineare la necessità per le pubbliche amministrazioni, oggetto di nomina di un RPCT, di rafforzarne il ruolo dello stesso anche tramite

la costituzione di una struttura organizzativa a supporto, dedicata allo svolgimento delle rilevanti competenze attribuite a tale soggetto anche dal D.Lgs. 97/2016.

Sempre il PNA 2016 ha richiamato alla necessità di sviluppare una maggiore comunicazione tra le attività del RPCT e quelle dell'O.I.V. (organismo indipendente di valutazione) al fine di sviluppare la sinergia necessaria tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT. Non ultimo, in termini di importanza, preme ricordare come il PNA 2016, abbia stabilito, nell'ambito della propria autonomia organizzativa di ogni pubblica amministrazione, di valutare l'opportunità di attribuire ad un unico soggetto entrambi i ruoli di RPCT e RASA (responsabile anagrafe stazione appaltante) con le diverse funzioni previste rispettivamente dal D.lgs. 179/2012 e dalla normativa sulla trasparenza.

Per quanto attiene i compiti in tema di trasparenza, risulta utile segnalare come il D.lgs. 33/2013 assegni al **RPCT** il compito di svolgere, all'interno di ogni ente, un'attività stabile 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'O.I.V., all'Autorità Nazionale Anticorruzione e nei casi più gravi all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Recentemente ANAC, con Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, ha fornito, inoltre, indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso siano segnalati casi di presunta corruzione. In particolare, nella delibera indicata, sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione. I poteri di vigilanza e controllo dei RPCT, sono stati delineati come funzionali al ruolo che il legislatore assegna al RPCT, che è quello di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgere di fenomeni corruttivi. A tal proposito, è stato precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni, senza sovrapposizioni o duplicazioni, con lo scopo di ottimizzare il sistema dei controlli previsti nelle amministrazioni al fine di contenere fenomeni corruttivi.

Per quanto riguarda i poteri istruttivi del RPCT, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, sempre la Delibera n. 840, indica la possibilità per il RPCT stesso di acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni ai dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più ampia ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione.

Per una maggiore completezza sui criteri di scelta del RPCT, sul supporto operativo al RPCT, sulla posizione di autonomia dall'organo di indirizzo, sui rapporti con gli altri organi dell'amministrazione e con ANAC, nonché per le attività e poteri e sulle responsabilità si rimanda al PNA 2019 di cui alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 parte IV **"Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)"** link

http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=8ed911d50a778042061d7a5d0028cba2

1.3. Ufficio a supporto del RPCT

In linea con quanto stabilito dal PNA 2016, all'interno dell'Azienda è stato istituito un apposito servizio denominato "Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagini" (di seguito PAFTATDI) tra i cui compiti rientrano anche quelli di supportare il RPCT nello svolgimento delle proprie attività in materia di anticorruzione e trasparenza.

A titolo esemplificativo le funzioni inerenti a tale servizio sono:

1. supportare il RPCT nella redazione e aggiornamento del PTPCT;
2. supportare il RPCT nelle attività di monitoraggio previste sulle misure stabilite dal PTPCT;
3. provvedere, dove possibile, in propria autonomia, all'elaborazione dei dati e delle informazioni per la pubblicazione sul sito istituzionale ai sensi del D.lgs. 33/2013 e s.m.i (vedere rif. allegato n. 2 Trasparenza);
4. supportare, ove necessario, i colleghi che curano la raccolta e/o pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale in ottemperanza a quanto stabilito dal D.lgs. 33/2013 e s.m.i.;
5. consolidare una cultura della trasparenza diretta ad estendere la conoscenza degli interventi di diritto allo studio, delle attività trasversali, dei servizi offerti e dei risultati conseguiti;
6. promuovere l'operatività delle misure per la prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni e delle attività a favore degli studenti e nell'interesse dei cittadini;
7. collaborare con il servizio Gestione, Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane per la programmazione e l'organizzazione dei corsi di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza.

1.4. I Dirigenti

Al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla legge al RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del Piano, i Dirigenti sono individuati quali referenti per la prevenzione nell'ambito dell'Area di riferimento.

Ai Dirigenti sono attribuite le seguenti competenze, sulla base della Legge 190/2012, del Piano Nazionale Anticorruzione e dei suoi relativi aggiornamenti:

1. svolgono attività di informazione nei confronti del RPCT;
2. partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee;
3. vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento, e verificano le ipotesi di violazione;

4. applicano le misure di prevenzione indicate nel PTPCT e gli indirizzi elaborati e diffusi dal RPCT.

Ciascun Dirigente, quale referente per la prevenzione della corruzione a livello di ciascuna area di riferimento, coinvolge i Coordinatori dei Servizi al fine di ricevere la collaborazione e il supporto operativo per l'attuazione delle misure di prevenzione di cui al presente Piano.

1.5. I Dipendenti

Il coinvolgimento di tutto il personale aziendale in servizio risulta decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di Comportamento.

Si ricorda che l'art. 8 del d.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti dell'azienda delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce fonte di responsabilità disciplinare (legge 190/2012, art. 1 co. 14). Tale previsione è confermata anche dall'art. 1, co. 44 della L. 190/2012 secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare.

Il presente PTPCT si applica a tutti i dipendenti inquadrati in Azienda con qualsiasi qualifica/categoria, i quali sono tenuti, tra le altre, a:

1. osservare le misure di prevenzione previste dal PTPCT;
2. adempiere agli obblighi previsti dal Codice di Comportamento DPR 63/2013 e dal Codice di Comportamento aziendale;
3. collaborare al processo di elaborazione e gestione del rischio, se e in quanto coinvolti;
4. effettuare le segnalazioni in materia di conflitto di interesse, anche potenziale, e procedere con l'obbligo di astensione se del caso.

1.6. I Collaboratori

Per collaboratori si intendono coloro che collaborano con l'Azienda in forza di rapporti di lavoro non alle dipendenze stesse dell'Azienda, ma ad esempio con rapporti di lavoro autonomo ecc. Tali soggetti sono tenuti, tra le altre, a:

1. osservare le misure di prevenzione previste dal PTPCT;

2. adempiere agli obblighi previsti dal Codice di Comportamento DPR 63/2013 e dal Codice di Comportamento aziendale.

1.7. Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

Gli organismi indipendenti di valutazione (O.I.V.), oltre ai compiti imposti del D.lgs. 150/2009, con le modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016 alla L.190/2012, hanno visto un rafforzamento delle funzioni a loro affidate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.lgs. 33/2013, in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con ANAC.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In relazione agli ulteriori compiti affidati agli O.I.V. preme ricordare:

1. la verifica dei contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispone e trasmette all'O.I.V., oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012;
2. la richiesta di informazioni e documenti al RPCT in relazione alla verifica di cui sopra;
3. promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
4. verificare, per la validazione della Relazione sulla performance, che nella misurazione e valutazione della prestazione si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
5. la possibilità di richiesta da parte di ANAC all'O.I.V. in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012), anche tenuto conto che l'O.I.V. riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Con la D.G.R. n. 945 del 06 ottobre 2015 è stato stabilito che l'O.I.V. sia unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli Enti Dipendenti e che sia composto da 3 componenti nominati d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

Con Decreto del Presidente della Giunta n. 15 del 10 febbraio 2016 sono stati nominati i seguenti membri dell'O.I.V.:

- Dott. Francesco Giani
- Dott. Alessandro Mazzetti
- Dott.ssa Nadazda Sergeeva

2. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il PNA 2019, in aggiunta a quanto già stabilito dai precedenti PNA e dai relativi aggiornamenti annuali, ha fornito ulteriori indicazioni riguardanti i contenuti obbligatori che ciascun PTPCT delle amministrazioni devono contenere.

A tal proposito il PTPCT, essendo un documento di natura programmatica, è necessario che contenga al suo interno specifici obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'individuazione degli obiettivi strategici deve essere sempre rimessa alla **valutazione dell'organo di indirizzo**, il quale deve elaborarli tenendo conto della peculiarità di ogni amministrazione e degli esiti dell'attività di monitoraggio del PTPCT, nonché in una logica di effettiva e consapevole partecipazione di quest'ultimo alla costruzione del sistema di prevenzione.

Tra le misure indicate dagli atti di indirizzo emanati da ANAC, è possibile annoverare, tra gli altri, alcuni obiettivi strategici posti in essere per limitare il verificarsi di fenomeni corruttivi come la promozione di maggiori livelli di trasparenza, rispetto a quelli già previsti dal D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016, l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata, l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" e misure di regolamentazione interna.

Nel corso del 2020 in tema di **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'Azienda intende confermare, anche a seguito del monitoraggio effettuato sulle misure previste dal PTPCT 2019-2021, gli obiettivi strategici individuati nel 2019, apportando, rispetto alla programmazione precedente, alcune lievi modifiche.

In tale ottica il primo obiettivo confermato per l'anno 2020 riguarda lo svolgimento di **attività formative** in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza rivolte nei confronti del personale aziendale. Tale attività si pone in una prospettiva di continuità con quanto realizzato a partire dal 2018 e proseguito nel corso 2019, durante le cui annualità sono state effettuate attività formative di livello specifico e generale a 212 dipendenti aziendali. Le attività formative previste nel corso del 2020, oltre ad argomentare aspetti riguardanti la prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche attraverso l'esposizione dei contenuti previsti dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, sia nazionale che aziendale, potrà riguardare attività formative inerenti la trasparenza amministrativa anche in considerazione del nuovo Regolamento aziendale disciplinante l'accesso civico, accesso civico generalizzato e accesso ai documenti amministrativi L. 241/1990 approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 60/19 del 31.10.2019.

Confermato, nel corso del 2020, sarà anche l'obiettivo, già intrapreso nel corso degli anni precedenti, riguardante la messa in atto di **maggiori livelli di trasparenza**, tramite la pubblicazione di informazioni e dati "ulteriori" rispetto a quelli previsti dal D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, al fine di dare maggiore evidenza dell'agire amministrativo aziendale.

A titolo esemplificativo, le maggiori informazioni e dati oggetto di pubblicazione riguarderanno, nella fattispecie, alcune informazioni inerenti i contratti, come la scelta di pubblicare, oltre che i contratti di acquisti di beni e servizi di importo superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale, anche i contratti di acquisto di beni, servizi e lavori di importi inferiori a 1 milione di euro, nonché la pubblicazione dell'elenco annuale contenente tutti gli ordinativi di manutenzione effettuati extracanone global service.

Le misure riguardanti la maggiore trasparenza amministrativa saranno orientate, non solo in funzione di maggiori obblighi di pubblicazione come in precedenza detto, ma anche ad aumentare una maggiore visibilità esterna di alcune categorie di atti riguardanti l'area dei contratti con la pubblicazione di quest'ultimi in specifiche sottosezioni create ad hoc in "Amministrazione Trasparenze sezione Bandi di gara e contratti".

Maggiori livelli di trasparenza	Misura
Pubblicazione dei contratti di acquisto di beni, servizi e lavori per importi inferiori ad 1.000.000 euro	Pubblicazione nella sezione Bandi di gara e contratti
Pubblicazione dell'elenco annuale di tutti gli ordinativi di manutenzione extra canone global service	Pubblicazione sezione altri contenuti/dati ulteriori/adempimenti PTPCT/ordinativi di manutenzione extra canone
Pubblicazione tutti gli affidamenti diretti sopra 20.000 euro e di tutti gli atti di urgenza e somma urgenza	Pubblicazione in una sezione specifica di bandi di gara e contratti/pubblicazioni ulteriori previste dal PTPCT
Pubblicazione di tutti gli atti riguardanti l'annullamento o revoca di una gara	Pubblicazione in una sezione specifica di bandi di gara e contratti/pubblicazioni ulteriori previste dal PTPCT
Pubblicazione di tutti i provvedimenti di autorizzazione al subappalto	Pubblicazione in una sezione specifica di bandi di gara e contratti/pubblicazioni ulteriori previste dal PTPCT
Pubblicazione di tutte le autorizzazione alla variante per contratti superiori a 40.000 euro	Pubblicazione in una sezione specifica di bandi di gara e contratti/pubblicazioni ulteriori previste dal PTPCT
Pubblicazione dell'atto di nomina di collaudatore o commissione di collaudo in appalti di lavori	Pubblicazione in una sezione specifica di bandi di gara e contratti/pubblicazioni ulteriori previste dal PTPCT
Pubblicazione del provvedimento finale di approvazione del collaudo/certificato di regolare esecuzione	Pubblicazione in una sezione specifica di bandi di gara e contratti/pubblicazioni ulteriori previste dal PTPCT

3. PTPCT e Performance

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione, è necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione, e pertanto la necessità di integrare il PTPCT e il Piano Performance risulta chiaramente indicata dalle normative anticorruzione e dall'ANAC in più di una occasione. A tal proposito, infatti, come riportato nel PNA 2019, le amministrazioni dovrebbero includere negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori per la prevenzione di fenomeni corruttivi, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT. In tale modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT dovrebbero essere introdotte in forma di obiettivi nel Piano Performance sotto il profilo della *performance organizzativa* e della *performance individuale*.

Per quanto riguarda il collegamento tra il presente documento e il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa 2020 (PQPO), sarà previsto l'inserimento di alcuni obiettivi, inerenti il potenziamento di strumenti relativi all'anticorruzione e alla trasparenza, all'interno del Piano Performance, la cui attuazione nel corso del 2020 sarà valutata in termini di performance di ente. Del monitoraggio e della verifica sulla realizzazione delle misure previste nel presente Piano ne sarà dato atto nel PTPCT 2021-2023.

4. Processo di elaborazione, adozione, pubblicazione, comunicazione e consultazione del PTPCT

L'elaborazione del presente documento si è svolta attraverso una serie di elementi e contenuti innovati rispetto alle precedenti versioni, in quanto l'approvazione del nuovo PNA 2019, da parte di ANAC, ha contribuito alla definizione di nuove linee guida per la redazione dei PTPCT.

Il principale aspetto di novità ha riguardato la metodologia suggerita da ANAC per la gestione dei rischi corruttivi, abbandonando la vecchia impostazione prevista dall'allegato 5 al PNA 2013, per passare ad una **metodologia basa su un principio valutativo di tipo qualitativo** come spiegato meglio al paragrafo 5.

Alla luce di tale novità, per la predisposizione del presente PTPCT, è stato necessario, in primo, luogo mettere a punto la nuova metodologia attraverso l'identificazione di alcuni indicatori necessari per poter effettuare il monitoraggio dei processi aziendali ai fini della gestione del rischio corruttivo.

Una volta stabilito il sistema degli indicatori, l'ufficio a supporto del RPCT, ha coinvolto i vari referenti dei servizi aziendali con l'obiettivo di procedere:

- ad un aggiornamento delle matrici di mappatura dei processi;

- al monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PTPCT 2019-2021 al fine di comprendere il grado di realizzazione ed attuazione delle stesse, o in caso contrario, l'eventuale non attuazione a causa di misure ritenute altamente astratte o di difficile applicazione.

Sempre durante il processo di aggiornamento delle matrici di mappatura dei processi è stato chiesto ai vari referenti aziendali di avanzare proposte in merito alla programmazione di nuove misure specifiche da inserire nel presente Piano o, nell'eventualità, di confermare eventuali misure già in essere.

Al termine del processo di elaborazione del PTPCT, sarà previsto, entro e non oltre la data del 31 gennaio 2020, l'**adozione** del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, per poi procedere successivamente alla sua **pubblicazione**, entro il periodo massimo di un mese dall'adozione, sul sito istituzionale in Amministrazione Trasparente sezione "altri contenuti-prevenzione della corruzione" link <http://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita/> .

Considerata l'impossibilità di procedere ad una fase di **consultazione aperta preventiva** del PTPCT, rispetto all'adozione da parte dell'organo di vertice entro il 31 gennaio 2020, sarà previsto, successivamente all'adozione del Piano stesso, un processo di **comunicazione** e **consultazione aperta** nei confronti del personale aziendale, sia attraverso la pubblicazione del documento nella home page del sito istituzionale sia tramite l'invio per posta elettronica, allo scopo di informarli sui contenuti del documento elaborato e concedere la possibilità di proporre contributi ed osservazioni sul Piano.

Tale consultazione sarà aperta anche nei confronti del personale esterno all'Azienda attraverso la pubblicazione del PTPCT sul sito istituzionale.

Al termine della fase di consultazione il RPCT valuterà i contributi e le osservazioni pervenute, e procederà, se del caso, ad un aggiornamento del Piano.

5. La metodologia di analisi del rischio

La metodologia di analisi del livello di esposizione al rischio corruttivo dei vari processi aziendali risulta essere molto importante al fine di valutare nel modo più corretto e concreto possibile l'esposizione al rischio corruttivo dei vari processi.

Come indicato dal PNA 2019, e già in precedenza sottolineato dai precedenti PNA, la metodologia suggerita dall'allegato 5 del PNA 2013 non deve essere più ritenuta idonea dalle amministrazioni come riferimento metodologico da seguire, al fine dell'analisi del rischio corruttivo, in quanto presenta alcuni limiti sotto il profilo della sua meccanicità.

Preme evidenziare che in sede di predisposizione dei precedenti PTPCT, l’Azienda aveva utilizzato la metodologia suggerita dall’allegato 5 del PNA 2013, con alcune criticità riguardanti appunto la sua meccanicità che in alcuni casi portava ad una valutazione del rischio non prettamente corretta.

Seguendo quanto indicato dal PNA 2019, per la redazione del nuovo PTPCT 2020-2022, si è deciso di adottare una metodologia di analisi del rischio corruttivo basata su un **approccio valutativo di tipo qualitativo**, dove i servizi coinvolti nella mappatura dei processi e nell’analisi del rispettivo rischio corruttivo hanno cercato di stimare quest’ultimo sull’analisi di specifici indicatori (criteri) stabiliti.

Sotto si riporta il processo legato all’analisi del rischio:



In relazione agli indicatori utilizzati per il processo valutativo di tipo qualitativo sono stati individuati n. 7 indicatori di stima del livello di rischio ai quali associare, in relazione ad una valutazione qualitativa autoreferenziale, una scala di misurazione ordinale BASSO-MEDIO-ALTO di stima del livello di rischio corruttivo per ogni singolo processo/attività/azione mappata.

	INDICATORE	DESCRIZIONE	LIVELLO BASSO	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO
1	LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO	la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio			
2	GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA P.A.	la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato (esempio da normative, regolamenti ecc.)			
3	GRADO DI TRASPARENZA DEL PROCESSO DECISIONALE	l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio			
4	MONOPOLIO DELLE COMPETENZE	la presenza di un processo decisionale totalmente in carico ad un determinato soggetto all'interno della P.A. aumenta i rischi corruttivi rispetto ad un processo decisionale che coinvolge più soggetti all'interno della P.A.			
5	VALORE ECONOMICO DEL PROCESSO	processo che comporta una rilevanza solamente interna all'amministrazione, o che comporta vantaggi a soggetti esterni ma non di particolare rilievo, o infine che comporta considerevoli vantaggi a soggetti esterni			
6	MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVA' ESAMINATA	se l'attività è già stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi			
7	LIVELLO DI RESPONSABILITA' NEL PROCESSO	a quale livello può collocarsi il rischio dell'evento all'interno della P.A. (vertice, dirigente, funzionario)			

Successivamente, partendo dalla misurazione dei singoli indicatori associati ad un processo/attività/azione, si è proceduto con una **valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio** del singolo processo/attività/azione mappato al fine di fornire una rappresentazione il più completa possibile del livello di esposizione al rischio, utilizzando una scala di misurazione ordinale composta da BASSO-MEDIO-ALTO come effettuato per i singoli indicatori.

Preme evidenziare come, in sede di prima applicazione della nuova metodologia adottata basata su un approccio di tipo valutativo, non è stato possibile supportare il processo valutativo dell'esposizione al rischio corruttivo dei vari processi con il supporto di dati e informazioni oggettive al fine di disporre di una valutazione meno autoreferenziale e con una stima più accurata del possibile rischio corruttivo. L'utilizzo del supporto di dati e informazioni oggettive sarà valutato nell'adozione dei prossimi PTPCT aziendali.

La nuova metodologia orientata ad approccio valutativo di tipo qualitativo è stata applicata gradualmente alla maggioranza dei processi aziendali mappati, ma la sua applicazione alla totalità dei processi avverrà in modo graduale nel corso del 2020, per l'adozione del PTPCT 2021-2023. Alla luce di quanto indicato, nell'adozione del presente PTPCT permangono alcuni servizi aziendali con una metodologia di analisi del rischio corruttivo ancora basata sulle indicazioni suggerite dall'allegato 5 del PNA 2013.

6. Analisi del contesto esterno

Come riportato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato da ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'analisi del contesto esterno ha il duplice obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, contestualmente, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Tale processo consente all'amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche tenendo in considerazione le caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. In altri termini, l'esame delle principali dinamiche territoriali/ settoriali, influenze e pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se e in che misura il contesto esterno possa incidere sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata.

Nel comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Azienda sia maggiormente esposta, è necessario esplicitare alcune informazioni riguardanti le caratteristiche del contesto di riferimento in cui opera per la sua missione istituzionale, che è incentrata sull'attuazione di interventi per assicurare il diritto allo studio in ambito universitario, rimuovendo gli ostacoli di ordine economico e sociale che di fatto limiterebbero l'accesso all'istruzione superiore degli studenti

capaci e meritevoli, che si trovano in mancanza dei mezzi necessari per raggiungere i gradi più alti degli studi.

Allargando lo sguardo ai servizi erogati nei confronti degli studenti universitari, preme evidenziare come per l'anno accademico 2019/2020 l'Azienda preveda 15.493 vincitori di borsa di studio¹, dei quali 7.412 potenziali vincitori con diritto ad un posto alloggio, per un costo totale stimato per tali borse studio e contributi aggiuntivi agli studenti pari a € 58.436.611,81. Contestualmente alla cifra in precedenza indicata, al fine di procedere con l'erogazione dei servizi nei confronti degli stessi studenti, l'Azienda nel corso di ogni anno procede all'acquisizione ed erogazione di beni e servizi per un costo complessivo superiore ai 30 milioni di euro annui (per l'anno 2020 l'importo previsionale² è di € 34.672.820,70).

In relazione a quanto detto è possibile ritenere come le risorse movimentate dall'Azienda rappresentino, di conseguenza, un potenziale pericolo per il verificarsi di eventuali fenomeni corruttivi, soprattutto nell'ambito del settore degli appalti per l'erogazione dei servizi, l'acquisto di beni e la realizzazione di lavori. Tale fattispecie rende necessaria, con la massima attenzione, l'analisi del contesto esterno in cui opera l'Azienda, al fine di comprendere, attraverso dati e informazioni fornite da istituzioni autorevoli, come il contesto di riferimento sia o meno caratterizzato da fenomeni di criminalità organizzata e corruzione che possano condizionare la correttezza dell'agire amministrativo e trasparente dell'Azienda.

Nello svolgimento di tali analisi è possibile avvalersi di informazioni e contenuti riportati nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati, nonché dal **"Terzo Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana"** redatto dalla stessa Regione in collaborazione con la Scuola Normale Superiore di Pisa.

Prendendo spunto da quest'ultimo documento risultano essere almeno tre i principali rischi che emergono riguardanti il territorio toscano.

Il primo rischio riguarda la valutazione del problema. Dal rapporto non sembra possibile ricercare le mafie in Toscana considerandole come effetto di un "contagio" da altre regioni d'Italia, come quelle meridionali. Nella regione, infatti, risultano presenti settori vulnerabili della società, dell'economia e delle stesse istituzioni che possono facilitare il radicamento di illegalità mafiosa, senza che questa mostri la sua vera faccia violenta, bensì quella dei "soldi facili", dell'elusione delle norme, dell'eliminazione della libera e giusta concorrenza in economia. I criminali giocano la loro parte, ma la stessa legislazione, in alcuni casi, genera condizioni che permettono la nascita e la crescita di fenomeni o organizzazioni mafiose autoctone, che non devono per forza venire da fuori. A tal proposito è utile fare riferimento alle soglie nei contratti pubblici o alla regola del massimo ribasso per la loro aggiudicazione, oppure alle condizioni di sfruttamento e marginalità

¹ Dati Relazione al Bilancio Previsionale 2020-2022; in numero di vincitori ipotizzato comprende sia il primo che il secondo bando per la borsa di studio a.a. 2019/2020.

² Dati Relazione al Bilancio Previsionale 2020-2022.

economica non sufficientemente contrastate dallo Stato, o ancora alla presenza di operatori economici alla ricerca senza scrupoli del profitto.

Il secondo rischio risiede nella presenza mafiosa nei territori della regione. Come viene detto nel rapporto, queste organizzazioni in Toscana non sembrano volersi sostituire al mercato, aggredendolo e controllandolo coi metodi mafiosi nazionali, ma, con pari pericolo e danno, potrebbero mettersi al suo servizio, e, in particolare, di quelle realtà imprenditoriali che puntano ad abbassare i costi del fare impresa, eludendo le regole fiscali e le norme a tutela dell'ambiente e dei diritti essenziali dei lavoratori. Oppure, anche di quelle imprese, che in difficoltà economica, si rivolgono a crediti usurari nel tentativo di salvare le attività e i lavoratori.

Il terzo rischio interessa le politiche di prevenzione e contrasto. Come evidenziato dal rapporto, gli strumenti esistono, ma devono essere alimentati con le risorse economiche, umane e tecnologiche necessarie perché assolvano ai compiti per loro pensati. Risulta esservi una questione di carenza di tali risorse, per via delle politiche di austerità, ma anche un problema di sprechi e duplicazioni degli sforzi, la cui lotta in tema di lotta alle mafie e alla corruzione vale doppio. Occorrerebbe, pertanto, mettere a sistema gli strumenti e le diverse autorità che li gestiscono, come le Prefetture, gli organi di polizia e l'autorità giudiziaria, gli enti locali e la pubblica amministrazione, e tutti quegli attori non istituzionali, dell'economia e della società, che promuovono buone prassi contro questi fenomeni.

Passando ai principali indicatori-spia della probabile presenza di fenomeni di criminalità organizzata, selezionati per l'arco temporale 2010-2017 utilizzando le Statistiche sulla delittuosità dell'ISTAT, quest'ultimi confermano un significativo aumento del rischio criminalità in Toscana. Questo è il caso delle denunce per estorsione e riciclaggio (il cui tasso è di gran lunga il più elevato in Italia, quasi quattro volte quello nazionale), e delle denunce per attentati (anche questo in lieve crescita). Confermato l'andamento decrescente, già osservato lo scorso anno, del numero di denunce per i seguenti delitti: contraffazione, rapine in banca, sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione, violazione della normativa sugli stupefacenti.

Dall'analisi di dodici indicatori-spia per le province della Toscana, utilizzando le statistiche ISTAT già citate, emerge che quattro province confermano un più elevato rischio di penetrazione criminale, tra le quali Grosseto, Livorno, Prato e Massa Carrara.

I principali raggruppamenti criminali in Toscana, anche quando sono di origine extra-regionale perché riconducibili ad una delle quattro mafie storiche nazionali, presentano una forte componente autoctona regionale, che ne aumenta le capacità di radicamento nei territori e/o nei mercati illeciti in cui operano. A differenza di altre regioni del Centro e Nord Italia, in poche occasioni si è assistito a tentativi di "trapianto" criminale di gruppi mafiosi dai territori di origine in Toscana, mentre, al contrario, si osservano tentativi da parte delle quattro mafie storiche di "esternalizzare" a gruppi autoctoni toscani alcune attività economiche, funzionali a filiere criminali più ampie, come nel caso del traffico di stupefacenti.

I gruppi criminali nello svolgimento delle proprie attività illecite in Toscana tendono ad assumere un controllo funzionale, piuttosto che territoriale, del mercato, ed a specializzarsi in uno specifico

settore criminale (o legale), operando su più territori in base alla domanda dei beni e/o servizi illegali (o legali) presente sul mercato regionale.

Il rapporto stabilisce, altresì, che non emergono elementi significativi che indichino l'esistenza di rapporti di scambio corruttivo stabili tra gruppi criminali che operano sul territorio ed istituzioni politiche e amministrative dei diversi livelli di governo territoriale. Il rischio, infatti, seppur più limitato rispetto ad altre realtà del Centro e Nord Italia, non può essere escluso soprattutto per fenomeni di corruzione amministrativa e occasionale.

Interazioni con fenomeni di corruzione politico-elettorale, seppur al momento escluse, possono comunque trovare terreno fertile negli enti locali dalla limitata ampiezza demografica e/o in presenza di bacini elettorali della medesima provenienza geografica dei gruppi criminali che operano sui territori.

L'immagine della Toscana come "*vasca di ripulitura*" dei capitali illeciti mafiosi fotografa solo in parte l'iniziativa economica delle mafie nell'economia regionale. Sono, infatti, sempre maggiori le evidenze che mostrano il tentativo da parte di questi attori criminali di "*fare impresa*" in questa regione, sia in forme stabili – attraverso un radicamento economico nel territorio – sia tramite forme di *pendolarismo economico-criminale* – mantenendo la sede legale delle imprese nei propri territori di origine. Secondo i dati dell'ufficio UIF di Banca d'Italia, la Toscana si posiziona al settimo posto tra le regioni italiane per numero di segnalazioni di operazioni sospette (s.o.s.) di riciclaggio da parte dei soggetti preposti. Rispetto al 2017, l'aumento è stato del 13,8% (per un numero complessivo di 6129 s.o.s.), maggiore rispetto alla variazione su scala nazionale (4,5%). Cinque province toscane rientrano tra le prime venti italiane con il maggior numero di segnalazioni per 100 mila abitanti.

Gli episodi emersi nel 2018 in Toscana rivelano con maggior chiarezza la diversa logica che ispira il "*fare impresa*" delle mafie in questa regione. Queste non aspirano a sostituirsi al mercato, ricercando forme di oligopolio criminale nell'economia legale, ma ambiscono, piuttosto, a mettersi al suo servizio attraverso l'esercizio abusivo del credito, l'erogazione di servizi illeciti finalizzati a reati tributari ed economici o all'abbattimento dei costi di impresa attraverso attività illecite di intermediazione del lavoro o nel ciclo dei rifiuti. Alla luce degli episodi emersi, sono state identificate le seguenti dinamiche relative alla proiezione delle mafie nell'economia regionale; secondo le evidenze emerse dal documento, il riciclaggio e l'occultamento di capitali criminali sono i principali obiettivi degli investimenti delle mafie nell'economia regionale, prediligendo alcuni settori tradizionali come quello immobiliare e della ricettività/ turismo. Negli anni, però, sono emersi anche importanti tentativi di imprenditorialità mafiosa con una sede stabile in Toscana (costruzioni, tessile, rifiuti, intrattenimento). In questo caso, le attività economiche legali svolte sono state tendenzialmente funzionali alla realizzazione di nuove attività illecite (reati tributari/fiscali, traffico di rifiuti, usura, stupefacenti, etc.), piuttosto che focalizzate all'acquisizione di segmenti del mercato tramite l'utilizzo di un metodo mafioso (dinamica emersa, invece, in altre regioni del Centro e Nord Italia).

Alcuni degli episodi di proiezione criminale della criminalità organizzata scoperti in Toscana fotografano con precisione l'evoluzione del modello imprenditoriale delle mafie. Queste non sarebbero più rivolte alle sole attività produttive classiche, rivelando un interesse sempre maggiore verso un' "economia dei servizi criminali", fatta per lo più di attività economiche immateriali, come, per esempio, i servizi contabili/finanziari finalizzati alla realizzazione di reati Tributari.

Gli investimenti criminali nell'economia toscana sono in gran parte il prodotto di flussi di provenienza extra-regionale. A muoverli è spesso l'iniziativa economica di singoli soggetti, contabili o imprenditori legati a gruppi criminali, che, pur disponendo sul territorio toscano di un possibile, seppur minimo, supporto logistico da parte di soggetti vicini all'organizzazione, sembrerebbero operare senza un insediamento criminale stabile a protezione e promozione degli investimenti stessi.

Nel mercato dei contratti pubblici, a differenza di altre regioni a recente espansione criminale, in Toscana prevalgono dinamiche di pendolarismo economico-criminale rispetto a forme più stanziali. Le imprese con pregiudizi antimafia, infatti, mantengono prevalentemente sede legale o operatività nei territori d'origine del clan, non mirando a forme di insediamento economico stabile nel territorio toscano. Su 36 episodi di tentativo di accesso criminale nel mercato dei contratti pubblici in Toscana selezionati negli ultimi 10 anni, il 63% ha visto protagoniste imprese con sede legale nel Meridione; nei casi restanti si trattava di operatori economici con sede in Toscana, i quali, comunque, in molte occasioni partecipavano a lavori pubblici soltanto nei propri territori di provenienza.

Secondo i dati del Casellario imprese di ANAC, la Toscana è al 9° posto su scala nazionale per numero di provvedimenti interdittivi comunicati all'Autorità dal 2014 al 2018 (41 comunicazioni), al 14° posto ponderando per il numero di imprese attive sul territorio. Nell'ultimo biennio il numero di comunicazioni è aumentato rispetto al biennio precedente (+32%), in linea rispetto alla media nazionale, Nel triennio 2016-2018, la provincia di Lucca è la prima in Toscana per numero di operatori interdetti (34° posto su scala nazionale).

La proiezione criminale nel tessuto economico toscano ha quale suo canale privilegiato di accesso quello del settore privato, date le minori barriere antimafia di ingresso poste dal sistema di certificazione antimafia. Questa opzione è in particolare preferita dagli attori criminali autoctoni che, pur operando in settori con elevate intersezioni coi lavori pubblici (edilizia e rifiuti, tra tutti), si garantiscono in questo modo un maggior mimetismo.

Da una analisi sistematica delle diverse statistiche disponibili su un insieme di "crimini dei colletti bianchi", in Toscana tra il 2016 e il 2017 si osserva un incremento percentuale dei condannati per tutti i reati di riferimento, in qualche caso anche molto significativo (+150% malversazione, raddoppiano i reati di concussione, +67% abuso d'ufficio, +37% reati societari), mentre nella comparazione tra gli ultimi due bienni disponibili spiccano il +30% dei reati di corruzione e il +37% dell'abuso d'ufficio.

Dall'analisi degli eventi di corruzione emersi nel 2018 in Toscana (database CECO), si osserva

una crescente rilevanza o visibilità mediatica dei fenomeni corruttivi tra l'anno 2017 e 2018. La quantità di lanci stampa raccolti per l'anno 2018 (919) corrisponde infatti a un +66% rispetto a quella precedente (553) – lanci la cui codifica riporta un numero di eventi in aumento rispetto al 2017 (514 contro 331), ma grosso modo in linea con il numero di eventi di potenziale corruzione dell'anno 2016 (492).

Dalla codifica degli eventi CECO relativa al 2018 si conferma un quadro frastagliato, a geometria variabile, del panorama complessivo ricavabile in base agli eventi di corruzione emersi nel corso dell'ultimo triennio tanto in Italia che in Toscana. Quella che emerge è una realtà nella quale di corruzione si parla molto – 1300 eventi nel corso del triennio, oltre 500 soltanto nel 2018 – soprattutto nelle fasi iniziali dei procedimenti giudiziari, in occasione degli avvisi di garanzia e delle ordinanze di custodia cautelare, con un calo significativo della copertura mediatica via via che si susseguono le fasi che portano agli esiti processuali.

Gli eventi di corruzione appaiono solidamente ancorati al settore degli appalti, dei controlli, delle nomine, del governo del territorio – ma non in Toscana, con un'anomalia piuttosto sorprendente – della giustizia, della compravendita del voto. Nel 2018 si assiste a una vera e propria esplosione del numero di eventi di corruzione che investono la gestione delle entrate e dei corrispondenti controlli fiscali, tanto in Italia che in Toscana.

Il trasferimento a società pubbliche di molte funzioni si riverbera come prevedibile in un consistente coinvolgimento di manager pubblici in vicende di corruzione, in Toscana in misura ancora più marcata. Ancora, si tratta di una corruzione "aziendalistica" e dunque volta al profitto, vista l'identità imprenditoriale della grande maggioranza dei soggetti coinvolti; molto più raramente si tratta della piccola corruzione del cittadino comune che cerca – indebitamente – di ottenere piccoli vantaggi o preservare diritti e privilegi, influenzare decisioni di programmazione e scelte discrezionali, ottenere protezione politica e informazioni riservate o ricattatorie.

Per quanto concerne gli appalti pubblici, quanto emerso nei rapporti del 2016 e del 2017 trova piena conferma anche nel corso del 2018. I più recenti eventi di corruzione esaminati mostrano che un settore particolarmente sensibile allo sviluppo di pratiche di corruzione è rappresentato, appunto, dagli appalti. L'attività contrattuale degli enti pubblici per la realizzazione di lavori pubblici, così come per l'acquisto di forniture e di servizi o per la gestione dei rifiuti, è un'area particolarmente a rischio. I lavori pubblici mostrano la frequenza più elevata di vicende di corruzione, con otto casi.

In conclusione, ponendo particolare attenzione alle informazioni in precedenza riportate, è necessario che l'Azienda non tenda a sottovalutare l'esistenza di possibili fenomeni corruttivi che potrebbero interessarla molto da vicino, soprattutto in relazione all'aggiudicazione di commesse pubbliche, beni/servizi/lavori, che si rendono necessarie al fine di erogare servizi per la sua mission aziendale, ovvero, agli studenti universitari. Su tale area risulta necessario, quindi, porre particolare attenzione sia in relazione all'identificazione di nuovi possibili eventi rischiosi che all'elaborazione, o al mantenimento, di misure di prevenzioni specifiche.

7. Analisi del contesto interno – la struttura aziendale

La mission aziendale, dettata dalla normativa Regionale, mira all'attuazione di interventi per assicurare il diritto allo studio in ambito universitario, ovvero per rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che di fatto limitano l'accesso all'istruzione superiore, in particolare per consentire anche ai più capaci e meritevoli, seppur privi di mezzi, di raggiungere i gradi più alti degli studi.

Gli interventi realizzati dall'Azienda riguardano sia il momento di ingresso nel sistema universitario toscano, con azioni di informazione e di integrazione culturale, sia gli aspetti logistici e di possibilità di permanenza nelle sedi di studio, attivando appositi servizi di ristorazione, di alloggio, nonché di sostegno finanziario mediante le borse di studio o altre forme. Gli interventi prevedono, inoltre, l'erogazione di benefici assegnati per concorso agli studenti capaci e meritevoli ma privi di mezzi economici e l'offerta di servizi rivolti alla generalità degli studenti universitari.

I servizi realizzati dall'ARDSU Toscana sono rivolti agli iscritti a corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorati di ricerca e scuole di specializzazione delle Università degli Studi di Firenze, Università di Pisa, Università degli Studi di Siena, dell'Università per Stranieri di Siena, della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, della Scuola Normale di Pisa, delle Accademie di Belle Arti di Firenze e Carrara, degli Istituti Superiori di Studi Musicali e Conservatori di Firenze, Livorno, Lucca e Siena, dell'Istituto Superiore per le Industrie Artistiche di Firenze, dell'Accademia Italiana di Arte Moda e Design di Firenze, della Scuola Superiore per Mediatori Linguistici di Pisa, dell'IMT di Lucca, del Siena Jazz University Toscana, della Scuola di Musica di Fiesole e dell'Opificio delle Pietre Dure di Firenze.

L'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario della Toscana è un Ente di diritto pubblico, avente personalità giuridica, dotato di proprio patrimonio, autonomia amministrativa, gestionale e di personale, istituito dalla Regione Toscana con Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e s.m.i.

Gli organi dell'Azienda sono:

1. il **Presidente**, che assicura la rappresentanza legale dell'Azienda; convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda ed ha il potere di iniziativa nelle materie di competenza di quest'ultimo e per tutti gli atti che riguardano l'attività di indirizzo;
2. il **Consiglio di Amministrazione**, che è un organo collegiale che sovrintende alle funzioni di programmazione, indirizzo e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria ed economico-patrimoniale dell'Azienda, definisce le linee di indirizzo gestionali, gli obiettivi ed i programmi da attuare in conformità alle funzioni dell'Ente e verifica che i risultati conseguiti siano rispondenti a quanto programmato. Il Consiglio approva le disposizioni regolamentari e definisce le tariffe di accesso ai servizi; delibera il bilancio previsionale, il bilancio di esercizio e gli atti di programmazione;

3. il **Collegio dei Revisori**, che svolge i compiti di cui all'articolo 2403 del Codice civile. Esamina tutti gli atti approvati dall'Azienda ai fini del controllo di legittimità contabile e amministrativa, ed esprime il parere sul bilancio previsionale e sul bilancio d'esercizio.

Oltre agli organi sopra indicati, l'Azienda è formata dalle seguenti figure direzionali:

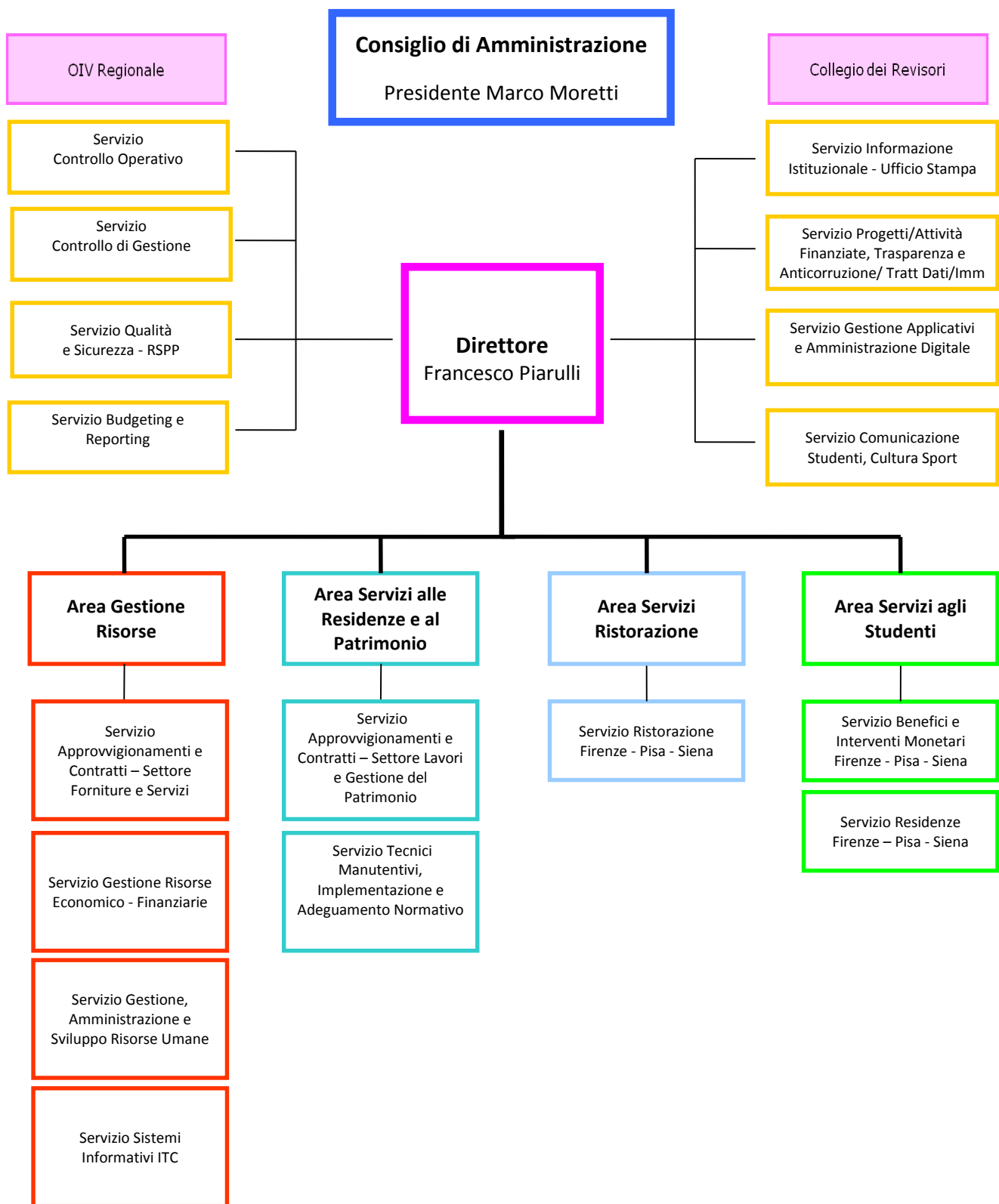
- il **Direttore**, che è nominato dal Consiglio di Amministrazione e si avvale della collaborazione dei dirigenti. Spetta al Direttore la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Azienda, mediante autonomi poteri di organizzazione, spesa e controllo;
- i **Dirigenti** che curano l'organizzazione e la gestione dei servizi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e dalle direttive impartite dal Direttore.

L'esercizio delle funzioni dell'Azienda è orientato dalle politiche di settore, dagli obiettivi generali, dalle risorse attribuite dalla Regione, attraverso l'attività legislativa, la programmazione, il controllo degli impegni finanziari e la valutazione dei risultati.

La rappresentanza degli studenti, eletti all'interno delle Istituzioni universitarie, concorrono alla valutazione della qualità dei servizi nonché allo sviluppo delle attività caratteristiche dell'Azienda. Da giugno 2017 l'Azienda, a seguito dell'approvazione del nuovo assetto macro-economico organizzativo aziendale avvenuto con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 31/17 del 19 giugno 2017, risulta suddivisa in le seguenti 5 aree dirigenziali, con i relativi servizi connessi:

- Area Staff alla Direzione;
- Area Gestione Risorse;
- Area Servizi alle Residenze e al Patrimonio;
- Area Servizi Ristorazione;
- Area Servizi agli Studenti.

A seguito di quanto indicato sopra, l'azienda al 31 dicembre 2019 presenta il seguente organigramma:



Preme evidenziare come l'attività aziendale sia rivolta all'erogazione dei servizi agli studenti universitari, in particolare rappresentati dalle borse di studio ed da altri benefici economici, dal servizio ristorazione, dal servizio alloggi e da altri servizi in materia di cultura, orientamento e sport.

L'Azienda ha sede legale a Firenze, ma svolge la propria attività su tre sedi operative toscane concomitanti con le sedi di Ateneo di Pisa, Firenze e Siena, tenendo conto anche delle sedi minori di Arezzo e Carrara che fanno rispettivamente capo alle sedi di Siena e Pisa.

Alla data del 31 dicembre 2019 in Azienda risultano in servizio n. 353 dipendenti di cui:

- n. 2 Dirigenti, di cui n. 1 con qualifica di Direttore;
- n. 351 unità di personale del comparto di cui n. 25 con qualifica funzionale D con posizione organizzativa (di queste n. 351 unità n. 4 risultano in posizione di comando in uscita o in aspettativa/distacco).

Oltre al personale sopra indicato, alla data del 31 dicembre 2019 fanno parte dell'Azienda n. 4 comandi in entrata.

In data 2 gennaio 2020 è entrato in servizio una figura Dirigenziale a capo dell'Area Servizi alle Residenze e al Patrimonio.

Sempre in materia di analisi del contesto interno, si ritiene opportuno evidenziare l'esistenza del Sistema di Gestione della Qualità dell'Azienda DSU certificato dall'Ente di Accreditamento

Certiquality.

Nel corso del mese di luglio 2019 è stata rinnovata la certificazione del sistema di Gestione della Qualità rispetto ai requisiti della revisione della norma ISO 9001:2015: è stato quindi verificato il maggior coinvolgimento della Direzione e dei Dirigenti nel sistema di gestione e la diffusione all'interno dell'organizzazione di un approccio basato sul risk-based thinking.

Ai fini dell'ottenimento della certificazione, l'Azienda ha dovuto effettuare, tra i molteplici adempimenti, anche la mappatura di tutti i processi aziendali, dei quali sotto si riporta una evidenza sintetica:

Processi Primari

- Erogare borse di studio ed altri benefici
- Gestire le residenze
- Erogare servizi di ristorazione
- Favorire l'integrazione studentesca

Processi di supporto

- Gestire gli aspetti contabili e di Bilancio
- Acquisire beni, servizi e lavori
- Gestire il personale
- Mantenere le infrastrutture e le attrezzature
- Gestire la comunicazione e le attività di informazione
- Gestire il protocollo, i flussi documentali, gli atti amministrativi ed i relativi archivi

Processi di sistema

- Gestire i documenti del sistema qualità
- Effettuare gli audit interni
- Gestire le non conformità, le azioni correttive e preventive, il miglioramento
- Monitorare la soddisfazione dei clienti
- Effettuare il riesame della Direzione

Processi per la sicurezza

- Gestire la sorveglianza sanitaria
- Gestire la sicurezza degli appalti
- Gestire gli infortuni, gli incidenti e i comportamenti pericolosi

E' evidente che l'attività aziendale è soggetta a controlli sia per il mantenimento della certificazione di qualità, sia in quanto ente regionale e, quindi, soggetta ai controlli regionali.

8. Analisi del contesto interno – la mappatura dei processi

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e dimensione organizzativa dell'Azienda, è costituito dalla mappatura dei processi interni, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, come indicato dal PNA 2019.

L'identificazione dei processi, pertanto, risulta essere il primo passo per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (ovvero il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'amministrazione.

Nel corso della predisposizione di tale documento è stata eseguita una revisione ed un aggiornamento dei processi mappati nei precedenti PTPCT adottati dall'Azienda, con l'obiettivo di rendere la mappatura coerente con eventuali cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa aziendale.

Tale lavoro ha visto come fase iniziale una comparazione tra i processi mappati con i precedenti PTPCT aziendali e i processi identificati dal sistema della qualità con l'obiettivo di avere un quadro univoco e ben delineato sul quale procedere ai fini dell'identificazione dei processi aziendali per la rilevazione dei rischi corruttivi.

In collaborazione con l'ufficio a supporto del RPCT, i vari servizi aziendali hanno effettuato una ricognizione sui rispetti **processi** di competenza individuando per ciascun processo eventuali **attività** connesse a ciascun processo e nel caso di attività le rispettive **azioni** correlate.

Pertanto il risultato della mappatura può essere descritto nel seguente modo:



Il lavoro effettuato ha permesso di mappare ogni singolo processo individuando:

- Servizio o ufficio competente;
- Input del processo;
- Output del processo;
- Descrizione delle varie attività relative al processo se presenti, con la rappresentazione dell'input e dell'output dell'attività;
- Descrizione delle varie azioni relative all'attività/processo con la rappresentazione dell'input e dell'output dell'azione.

La mappatura dei vari processi aziendali potrà, nel corso delle prossime annualità, essere oggetto di ulteriori elementi di descrizione rispetto a quelli enunciati, come indicato dal PNA 2019, attraverso l'inserimento di informazioni aggiuntive.

Per quanto concerne la **rappresentazione** sia dei processi mappati che degli elementi descrittivi del processo in precedenza enunciati si rimanda all'**Allegato 1** del presente Piano foglio denominato "Macro processi-processi".

9. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in 3 fasi: **Identificazione, analisi, ponderazione.**

9.1. IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

L'attività di identificazione del rischio, ovvero degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Azienda tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

In relazione a ciò, nella fase di mappatura dei processi, gli uffici, con il supporto del servizio aziendale PAFTATDI, hanno descritto il potenziale comportamento legato ad un processo/attività/azione che individua un fenomeno corruttivo.

Per l'identificazione dei **possibili eventi rischiosi** si è fatto riferimento ad incontri, o altre forme di interazione, con i responsabili dei servizi/uffici che hanno svolto la mappatura dei vari processi aziendali.

Per una individuazione dei possibili eventi rischiosi afferenti ai processi/attività/azioni è possibile fare riferimento alla colonna **possibili eventi rischiosi** nell'Allegato 1 del Piano o al registro dei rischi nel foglio denominato *Registro dei rischi* sempre nell'**Allegato 1** del PTPCT.

9.2. ANALISI DEL RISCHIO

L'analisi del rischio ha come obiettivo di pervenire ad una comprensione più profonda degli eventi rischiosi identificati attraverso l'analisi dei cosiddetti **fattori abilitanti** per poi successivamente passare a **stimare il livello di esposizione al rischio** dei processi e delle relative attività/azioni.

In tale aspetto gli uffici aziendali, in sede di mappatura dei processi, hanno inserito, dove possibile, i vari fattori abilitanti del rischio corruttivo attribuendoli ad ogni singolo processo/attività/azione (vedere **Allegato 1** del PTPCT).

Si è proceduto successivamente, alla misurazione del rischio corruttivo, utilizzando la metodologia di analisi di cui al paragrafo 5, in cui il livello di esposizione al rischio corruttivo è stato rilevato attuando un approccio di tipo valutativo, come più volte suggerito dal PNA 2019, individuando 7 criteri di valutazione.

9.3. PONDERAZIONE DEL RISCHIO

L'obiettivo della ponderazione del rischio è quella di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione.

Pertanto tale fase ha lo scopo di stabilire le **azioni** da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le **priorità di trattamento dei rischi**.

Per quanto concerne le **azioni**, i vari servizi aziendali, per i processi di propria competenza con il supporto del servizio PAFTATDI, hanno svolto un primis una valutazione delle misure già attuate nei precedenti PTPCT, al fine di verificarne la sua efficacia, la quale valutazione ha portato sia ad una decisione di mantenere *in toto* alcune misure già precedentemente attuate, in quanto ritenute efficienti, sia ad un suo cambiamento attraverso l'inserimento di possibili elementi migliorativi. In relazione ai nuovi processi mappati, rispetto ai precedenti PTPCT, dove è stato ritenuto applicabile sono state inserite delle azioni da intraprendere o è stato dato atto di azioni già intraprese all'interno dell'Azienda.

Per quanto attiene alle **priorità di intervento dei rischi** si è ritenuto di dare priorità di trattamento a quelle aree considerate a più alto rischio corruzione come l'area dei contratti e quella delle sovvenzioni e contributi nei confronti degli studenti (servizio interventi monetari). Dove è stato possibile si è deciso di inserire delle misure su altri processi riguardanti altre aree aziendali come quella del personale, della contabilità, dei servizi agli studenti ecc.

10. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Occorre cioè individuare apposite misure di prevenzione della corruzione che, da un lato siano efficaci nell'azione di mitigazione del rischio, dall'altro siano sostenibili da un punto di vista economico organizzativo.

La fase di individuazione delle misure deve essere impostata, anche, tenendo in considerazione la sostenibilità in fase di controllo e monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- presenza ed adeguatezza di misure già esistenti;
- capacità di neutralizzare dei fattori abilitanti al rischio;
- sostenibilità economica ed organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'azienda,
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Nell'Allegato 1 al presente Piano per ogni processo/attività/azione analizzata si è cercato di:

- individuare una o più **misure generali** (in alcuni casi visto il livello di rischio molto basso, è stato ritenuto sufficiente che l'applicazione di una o più misure generali risulti utile per la neutralizzazione del rischio);
- identificare una o più **misure specifiche**, in quanto è stato ritenuto opportuno che le misure generali non fossero sufficienti per mitigare il livello di rischio (Allegato 1 PTPCT 2020-2022).

Al fine esplicitare meglio la tipologia di misura identificata, per ogni misura è stata classificata secondo quanto indicato nel PNA 2019.

TIPOLOGIE DI MISURE
Misure di controllo
Misure di trasparenza
Misure di regolamentazione
Misure di formazione
Misure di semplificazione
Misure di sensibilizzazione
Misure di rotazione
Misure di disciplina del conflitto di interessi
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Per quanto riguarda la **programmazione** delle misure, con il supporto dei vari servizi aziendali, si è proceduto con individuare i seguenti elementi descrittivi, così come riportato nell'allegato 1:

- fasi di attuazione della misura;
- tempi di attuazione della misura;
- responsabile dell'attuazione;
- indicatori di monitoraggio.

In relazione agli indicatori di monitoraggio, ove possibile, sono stati identificati per ogni singola misura specifica, rilevando che tale fattispecie, in alcuni casi, non ha permesso l'individuazione di indicatori efficienti. Nell'adozione dei prossimi PTPCT, contestualmente al riesame delle misure, saranno predisposti nuovi indicatori o modificati quelli esistenti.

11. Monitoraggio e riesame PTPCT 2020-2022

Il monitoraggio e riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del Piano.

Il monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente correlate. Il **monitoraggio** è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il **riesame** è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Per il monitoraggio è necessario distinguere due sotto fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

Il monitoraggio delle misure previste dal PTPCT può essere attuato attraverso autovalutazioni da parte dei referenti o dai responsabili dei servizi aziendali che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il responsabile del monitoraggio, per così dire di "primo livello", sarà comunque chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete sull'effettiva adozione delle misure, in quanto, come indicato dal PNA 2019, la responsabilità del monitoraggio del PTPCT nel suo complesso è da attribuire al RPCT.

Con riferimento alla **periodicità** di tempistica del monitoraggio, è stabilito che quest'ultima sarà **svolta annualmente**, come previsto dall'art. 1 comma 14 della L. 190/2012, nei mesi di dicembre 2020 e gennaio 2021 in relazione a tutte le misure previste dal Piano, in quanto detto monitoraggio costituirà condizione essenziale per acquisire elementi conoscitivi al fine di supportare il RPCT nella redazione della Relazione annuale. Con riferimento alle modalità di verifica, il RPCT, con il supporto del servizio PAFTATDI, potrà verificare le informazioni rese in

autovalutazione dai vari servizi attraverso il controllo degli indicatori previsti nell'attuazione delle misure, nonché con la richiesta di documenti ed informazioni o attraverso lo svolgimento di incontri con i responsabili dei vari servizi.

Si ricorda che i responsabili dei servizi e tutti i dipendenti dell'azienda hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT.

Come indicato nel PNA 2019, in relazione all'attività di monitoraggio, l'Azienda potrebbe avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche come la nuova piattaforma messa a punto da ANAC.

Per quanto concerne il **riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema**, quest'ultimo verrà attuato in sede di predisposizione del nuovo PTPCT previsto ogni anno, sotto il coordinamento del RPCT e con la collaborazione dei vari servizi aziendali e dell'ufficio a supporto del RPCT. Il riesame periodico previsto in sede di predisposizione del nuovo PTPCT sarà anche il momento per effettuare il **monitoraggio sull'idoneità delle misure** programmate nel Piano.

12. Esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel PTPCT 2019-2021

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate dal PTPCT, come indicato nel paragrafo precedente, riveste uno degli obiettivi fondamentali previsti dalle vigenti normative in materia, in quanto premette di dare evidenza se e come l'Azienda sia concretamente in grado di attuare gli obiettivi prestabiliti al fine di limitare il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Le operazioni di monitoraggio si sono svolte nei mesi di dicembre 2019 e gennaio 2020 con la collaborazione dei responsabili dei vari servizi aziendali, supportati dal servizio PAFTATDI.

Il monitoraggio ha riguardato sia lo stato di attuazione delle misure di carattere generale che lo stato di attuazione delle misure di carattere speciale.

Con riferimento alle misure di **carattere generale**, delle quali si da conto nella parte II del presente Piano di quanto effettuato nel corso del 2019 e di quanto dovrà essere realizzato nel corso del 2020, è emerso che nella sua complessità hanno raggiunto un buon grado di attuazione.

Per quanto riguarda le misure di **carattere specifico**, delle quali si da conto nell'**Allegato 3** al presente Piano di quanto attuato nel corso del 2019, è stato rilevato un livello di attuazione quasi completo per tutte le misure previste, delle quali la maggior parte risultano essere misure poste in essere in modo strutturale e continuativo, nel corso degli anni precedenti, da parte dei vari servizi.

Dei risultati del monitoraggio si darà inoltre conto nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2019, che sarà pubblicata, entro il 31 gennaio 2020, sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti corruzione - Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza".

PARTE II – LE MISURE DI CARATTERE GENERALE

La parte seconda del Piano è dedicata alla descrizione delle misure di carattere generale e, nella fattispecie, partendo da quanto realizzato nel corso del 2019, per ogni singola misura, si da atto di cosa l’Azienda intende attuare nel corso del 2020.

13. La Trasparenza

Per la descrizione delle misure adottate e da adottare in materia di trasparenza si rinvia all’apposita parte III del presente PTPCT.

14. Codice Comportamento e Codice Etico

Tra le misure di prevenzione della corruzione i Codici di Comportamento rivestono nella strategia delineata dalla L. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico. In attuazione di quanto previsto dall’art. 54 comma 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dall’art. 1 comma 2 del DPR n. 62 del 2013, che impongono ad ogni pubblica amministrazione di adottare un proprio Codice che integri e specifichi i contenuti e le direttive del “Codice di comportamento nazionale” approvato con DPR n. 62 del 2013, l’Azienda con propria Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28 gennaio 2014 ha adottato sia il Codice di Comportamento dei Dipendenti aziendali sia il Codice Etico (che presenta una dimensione valoriale) e con successiva Deliberazione n. 10 del 04 marzo del 2014 ha proceduto alla loro approvazione.

Tali Codici, al fine di procedere alla più ampia diffusione, sono pubblicati sul sito aziendale nella sezione “Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali – Codice disciplinare e Codice di condotta” <https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/>, nonché nella intranet aziendale; inoltre, per una maggiore diffusione, si è proceduto anche con l’invio a tutto il personale aziendale tramite posta elettronica.

Il Codice di Comportamento costituisce un importante strumento di prevenzione della corruzione, in quanto specificatamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a principi di legalità ed eticità nell’ambito aziendale. Tale misura opera in modo trasversale all’interno dell’amministrazione in relazione a tutte le aree e servizi aziendali.

L'Azienda, nel corso del 2017, per le procedure di affidamento effettuate, ha riportato, sia nelle lettere d'ordine sia nei contratti, quando previsti, una menzione specifica riguardante il rispetto del Codice di Comportamento per le aziende e per il suo personale, indicando in modo specifico che l'affidatario si impegna ad osservare e a far osservare ai proprio dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, compresi quelli del subappaltatore, gli obblighi di condotta previsti dal suddetto codice. L'affidatario, inoltre, si deve impegnare a trasmettere ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo copia di detto codice.

Per quanto concerne l'assunzione di personale alle dipendenze dell'Azienda, al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro viene consegnato, allegato allo stesso, la copia del Codice di Comportamento, o in altri casi viene indicato il collegamento ipertestuale dove è risulta pubblicato il Codice, con lo scopo di mettere a conoscenza il dipendente sui relativi obblighi di condotta.

Nel mese di dicembre 2017 è stata elaborata una prima bozza di aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale, in sostituzione della versione approvata nel mese di marzo 2014, ma per tale documento, nel corso del 2018, non si è ritenuto opportuno procedere ad una sua adozione da parte dell'organo di vertice.

Nel corso del mese di ottobre 2019 è stata predisposta un'altra bozza del Codice di Comportamento aziendale, contenente alcuni indirizzi formulati da Regione Toscana per gli enti dipendenti come ARDSU, per il quale non si è proceduto ad una sua adozione da parte dell'organo di vertice.

L'ANAC, nell'esercizio dei propri poteri ha il compito di definire criteri, linee guida e modelli uniformi con specifico riguardo a singoli settori o tipologie di amministrazione ai sensi dell'art. 54 co. 5 del D.Lgs. 165/2001.

Successivamente ad aver definito le prime Linee guida generali in materia con Delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, la stessa Autorità sta predisponendo ulteriori approfondimenti e chiarimenti in **nuove Linee guida di prossima adozione**, al fine di superare le criticità riscontrate nella prassi delle amministrazioni nell'adozione e nell'attuazione dei codici.

Sempre l'Autorità ritiene opportuno, pertanto, che le amministrazioni, prima di procedere ad una revisione dei propri codici di comportamento, attendano l'adozione da parte di ANAC delle **nuove Linee guida**.

Alla luce di quanto sopra, nel corso del 2020, l'Azienda, una volta emanate le linee guida da parte di ANAC, procederà ad una riflessione sulle nuove misure in termini di doveri di comportamento da inserire nell'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento aziendale attualmente in vigore.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
CODICE DI COMPORTAMENTO	Elaborata bozza di aggiornamento del Codice di Comportamento (mail 08 ottobre 2019). Non si è proceduto all'adozione da parte dell'organo di vertice	Eventuale aggiornamento Codice di Comportamento a seguito delle nuove linee guida ANAC	Direzione

15. Rotazione del personale: straordinaria e ordinaria

L'istituto della **rotazione c.d. straordinaria** è una misura di prevenzione della corruzione prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-quarter) del D.lgs. 165/2001 che la definisce come **misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi**. La norma citata prevede, infatti, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti su alcuni profili critici relativi all'applicazione della misura all'interno delle pubbliche amministrazioni, ANAC ha adottato la Delibera n. 215/2019 recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165/2001" a cui la stessa Autorità, nel PNA 2019, indica di rinviare per tutti i profili che attengono a tale istituto.

La **rotazione c.d. ordinaria** del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, ma anche per il personale che si trova ad operare in aree a minor rischio corruttivo, rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, come indicato nel PNA 2019.

La rotazione ordinaria del personale, infatti, rappresenta una **misura organizzativa preventiva** finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono 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 a lungo dello stesso tipo di attività, servizio, procedimento e instaurando rapporti sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenziali in grado di attivare dinamiche inadeguate e al contempo l'assunzione di decisioni non imparziali.

Risulta importante che la rotazione sia comunque correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo

a quelle con elevato contenuto tecnico, al fine di **non determinare inefficienze e malfunzionamenti** all'interno dell'amministrazione.

Una delle misure fondamentali per garantire la rotazione all'interno delle pubbliche amministrazioni risulta essere la formazione, la quale può permettere ai dipendenti di acquisire competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo a detto istituto. Detta misura può, infatti, contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività aziendali.

Non sempre, però, la rotazione risulta essere una misura realizzabile all'interno delle pubbliche amministrazioni, a causa delle competenze specifiche in capo a pochissimi dipendenti, e la rotazione in tale ambito determinerebbe sicuramente inefficienze e malfunzionamenti all'interno delle pubbliche amministrazioni. In tali situazioni, come indicato dal PNA 2019 nell'allegato n. 2 "*La rotazione ordinaria del personale*", le amministrazioni sono tenute comunque ad adottare misure per evitare che il soggetto non esposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie quelli più esposti al rischio corruzione (per l'esplicazione delle misure alternative si rimanda all'allegato 2 al PNA 2019).

In relazione all'Azienda, nel mese di agosto 2019, in conseguenza del collocamento a riposo di una figura dirigenziale, al Dirigente dell'area Servizi Ristorazione è stato conferito l'incarico ad interim dell'area Servizi agli Studenti con Provvedimento n. 271/19 del 27.08.2019, prorogato successivamente con Provvedimento n. 323/19 del 31.12.2019.

Sempre nel corso del 2019 si è conclusa la procedura, per il reclutamento a tempo indeterminato di una figura dirigenziale da assegnare all'area Servizi alle Residenze e al Patrimonio, in esecuzione del Provvedimento del Direttore n. 312/19 del 28.11.2019 e che ha visto la presa in servizio della nuova figura dirigenziale a partire dal 02 gennaio 2020.

Per quanto concerne il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, con Provvedimento n. 212/19 del 24.05.2019, l'Azienda ha proceduto ad una sua descrizione ed alla relativa graduazione ai sensi del disciplinare approvato con Provvedimento n. 210/19, e con Provvedimento n. 213/19 del 24.05.2019 ha approvato lo schema di *Avviso interno per il conferimento degli Incarichi delle Posizioni Organizzative*. Al termine della procedura di selezione interna, con Provvedimento n. 220/19 del 06.06.2019, sono stati conferiti gli incarichi di Posizione Organizzativa a decorrere dal giorno 1° giugno 2019 per la durata di un anno, salvo le ipotesi di revoca anticipata.

In relazione alle **commissioni giudicatrici relative alle procedure di approvvigionamento**, nel corso del 2019, è stata effettuata una rotazione tra i vari membri partecipanti. In tale anno le commissioni giudicatrici nominate in tema di appalti, sempre con 3 membri valutatori, sono state 15 con la nomina di 24 membri tra interni ed esterni all'amministrazione, di cui 22 dipendenti dell'Azienda e 2 soggetti esterni.

In relazione alle misure previste per il 2020, l'Azienda intende **rafforzare le misure di rotazione**, attuate nel corso del 2019, **in tema di commissioni giudicatrici relative alle procedure di approvvigionamento**. A tal proposito, infatti, come misura specifica, tra le altre,

è stata prevista, compatibilmente con le risorse umane in disponibilità dell'amministrazione, l'impossibilità di nominare per una specifica categoria merceologica la stessa commissione giudicatrice per 2 volte consecutive.

Sempre in tema di nomina di commissioni, nel corso del 2020, come misure specifiche da attuare è prevista la **rotazione di almeno un membro**, rispetto all'anno precedente, della **commissione** nominata per la valutazione delle candidature relative ai **voucher** di alta formazione finanziati con Fondo Sociale Europeo, e, sempre rispetto all'anno precedente, la **rotazione di un membro della commissione** per la **concessione di contributi, agevolazioni e spazi ad associazioni e gruppi studenteschi** per la realizzazione di iniziative. In aggiunta alle misure in precedenza illustrate, l'Azienda, seguendo anche quanto riportato nel PNA 2019 in tema di rotazione, procederà, nel corso dell'anno 2020, alla **redazione di un documento** contenente una valutazione di fattibilità ed un'eventuale proposta di progetto per l'attivazione della misura della rotazione programmata all'interno dell'amministrazione. Tale aspetto, infatti, risulta determinante per evitare che la rotazione sia svolta al di fuori di un programma predeterminato e che possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
ROTAZIONE	Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa con Provvedimento n. 220/19 del 06.06.2019 in conseguenza del Provvedimento n. 213/19 del 24.05.2019 che ha approvato lo schema di <i>Avviso interno</i> ; Rotazione dei membri facenti parte delle commissioni giudicatrici in tema di approvvigionamenti	Misura 1) Rafforzamento delle misure di rotazione delle commissioni giudicatrici in tema di appalti; Misura 2) attuazione della rotazione, di almeno 1 membro rispetto all'anno precedente, nella commissione per la valutazione delle candidature voucher e per l'assegnazione di contributi a gruppi studenteschi; Misura 3) predisposizione di un documento contenente la valutazione di fattibilità e progetto di rotazione del personale	Misura 1) Direzione; Misura 2) Direttore/Dirigente che nomina commissione; Misura 3) Direzione

16. Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Alle situazioni di conflitto di interesse **reale e concreto**, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di **potenziale** conflitto che, seppur non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici.

Un'altra ipotesi di conflitto di interessi può essere quella cosiddetta **strutturale**, che può presentarsi nei casi in cui il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni del D.lgs. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata ad una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente.

Come è noto l'istituto dell'astensione in caso di conflitto di interesse è disciplinato da un complesso di disposizioni normative (art. 6 bis L. 241/1990, artt. 6 e 7 del d.P.R. 62/2013 e per i dipendenti aziendali dagli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento) ai sensi delle quali tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.

Negli ultimi anni l'Azienda, su tale tematica, ha posto particolare attenzione al fine di procedere ad una maggiore sensibilizzare sulla questione riguardante il conflitto di interesse, sia reale che potenziale, che potrebbe riguardare il personale aziendale nello svolgimento delle propri compiti. A tal proposito nel corso degli ultimi due anni, sono state messe in atto azioni di sensibilizzazione nei confronti del personale attraverso percorsi formativi, che hanno riguardato tra formazione di livello generale e specialistico 212 dipendenti aziendali, durante i quali è stato affrontato specificatamente il tema del conflitto di interesse, anche con l'ausilio di esempi pratici.

In data 14.01.2019 il RPCT, per una maggiore sensibilizzazione sulla tematica in questione, ha inviato nei confronti di tutto il personale aziendale una circolare, prot. n. 1222/19, con oggetto "*Circolare in materia di Prevenzione della Corruzione – Conflitto di interessi*" nella quale, oltre ad esplicitare le eventuali situazioni di conflitto di interesse, sono indicate anche le istruzioni operative per un'eventuale segnalazione. La circolare, al fine di ottenere una maggiore diffusione e visibilità è stata pubblicata nella sezione amministrazione trasparente/sottosezione "Altri contenuti-Dati Ulteriori"/"Atti e direttive del RCPT" link:

<https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corrruzione/atti-e-direttive-del-responsabile-per-la-prevenzione-della-corrruzione-e-per-la-trasparenza-2/>

Nel corso del 2019, per quanto concerne gli incarichi di collaborazione e consulenza conferiti, l'Azienda ha proceduto con il pubblicare, in Amministrazione Trasparente sezione Consulenti e Collaboratori, tutte le dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse rese da parte del personale esterno, nonché sono state pubblicate le attestazioni dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi dello stesso personale esterno.

Per quanto riguarda l'area specifica dei contratti, l'Azienda, procede nel far sottoscrivere un'apposita dichiarazione al RUP in tema di conflitto di interesse per tutti gli importi di affidamento superiori a € 40.000, mentre al di sotto di tale soglia, tale dichiarazione viene resa solamente nel caso di ricorso a procedure di gara che prevedono una fase pubblica (procedura negoziata preceduta da Manifestazione di interesse).

Sempre in relazione all'area dei contratti, le imprese che partecipano alle procedure di affidamento espletate dall'Azienda devono produrre, tra gli altri, il DGUE (Documento di gara unico europeo) che reca, alla parte III, il paragrafo C "MOTIVI LEGATI A INSOLVENZA, CONFLITTO DI INTERESSI O ILLECITI PROFESSIONALI" che contiene tra le diverse dichiarazioni che sono tenute a rendere, una specifica con cui attesta il persistere o meno di una situazione di conflitto di interessi legata alla sua partecipazione alla gara. La presentazione di tale documento, completa di tutte le dichiarazioni in esso previste, costituisce requisito essenziale di partecipazione, cosicché non potrà verificarsi l'ipotesi di un operatore economico che partecipi ad una gara dell'Azienda e che non abbia reso la dichiarazione in ordine al conflitto di interessi. Per quanto concerne le azioni da effettuare nel corso del 2020, l'Azienda intende proseguire con ulteriori azioni di sensibilizzazione in materia di conflitto di interesse durante le varie attività formative programmate nei confronti del personale aziendale, anche attraverso l'esemplificazione di casi concreti.

Per quanto concerne invece il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, nel corso del 2020 si procederà, come svolto nel 2019, alla pubblicazione di tutte le dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse rese da parte del personale esterno, nonché alla pubblicazione delle attestazioni dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi dello stesso personale.

In tema di contratti, inoltre, si prevede di mantenere in essere la sottoscrizione della dichiarazione di conflitto di interesse al RUP per tutti gli importi di affidamento superiori a € 40.000, mentre al di sotto di tale soglia, tale dichiarazione sarà prevista solamente nel caso di ricorso a procedure di gara che prevedono una fase pubblica (procedura negoziata preceduta da Manifestazione di interesse).

Nel corso del 2020, oltre che per le commissioni in tema di contratti, l'Azienda ha stabilito di prevedere un'attestazione riguardante l'assenza di conflitti di interessi anche per i membri di commissione riguardanti altre aree aziendali come il Servizio Interventi monetari e il Servizio Comunicazione, Studenti Cultura e Sport.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE	Azioni di sensibilizzazione nei confronti del personale sulla tematica del conflitto di interesse tramite attività formative (n.123 dipendenti formati); per gli affidamenti superiori a € 40.000 predisposizione di una dichiarazione espressa sull'assenza di conflitto da parte del RUP nella relazione preliminare all'avvio della procedura di gara; Pubblicazione delle attestazione sul conflitto di interesse in caso di conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	Misura 1) Azione di sensibilizzazione sul conflitto di interessi nei confronti del personale tramite attività formative previste; Misura 2) per gli affidamenti superiori a € 40.000, predisposizione di una dichiarazione espressa sull'assenza di conflitto da parte del RUP nella relazione preliminare all'avvio della procedura di gara; Misura 3) pubblicazione delle attestazioni sul conflitto di interesse in caso di conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	Misura 1) Servizio Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagini; Misura 2) Servizio Approvvigionamento e Contratti; Misura 3) Direttore/Dirigente che conferisce l'incarico

17. Conferimento e autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali

In materia di conferimento e autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, la Legge 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei Dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, in quanto il conferimento di tali incarichi potrebbe determinare situazioni di conflitto di interessi tali da compromettere il

buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

L'Azienda, in qualità di Ente strumentale della Regione Toscana, nel conferire lo svolgimento di tali incarichi trae riferimento dalla Legge Regionale 8 gennaio 2009 n. 1, nonché dal DPGR 24 marzo 2010 n. 33/r e s.m.i. contenente il Regolamento per l'attuazione della legge di cui sopra. Tale normativa, in aggiunta a quanto disciplinato dalle normative nazionali, elenca una serie di attività ritenute assolutamente incompatibili nello svolgimento di attività extra lavorative. In virtù di tali prescrizioni normative, il dipendente deve formulare apposita richiesta allo svolgimento di attività extra istituzionale utilizzando la modulistica aziendale in uso, allegando proposta di incarico del soggetto conferente. Tale richiesta deve essere presentata prima dell'inizio dell'incarico e dà il via al relativo procedimento amministrativo teso alla conciliabilità dell'attività. La richiesta è valutata dall'azienda con particolare riferimento ai seguenti profili:

- occasionalità dell'incarico;
- possibile influenza negativa dell'incarico esterno sulle capacità lavorative del dipendente;
- conflitto di interesse (anche potenziale) rispetto al ruolo rivestito dal dipendente in seno all'azienda.

All'esito del procedimento, l'autorizzazione sarà rilasciata con Provvedimento del Direttore trasmesso al dipendente e al soggetto pubblico o privato richiedente, per gli adempimenti di cui all'art. 53 comma 11 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.

In data 21.02.2017, prot. n. 1925/17, la Direzione ha inviato a tutti i dipendenti aziendali una nota esplicativa contenente le direttive in merito ad corretta gestione degli incarichi extra istituzionali.

Nel corso del 2019, in ottemperanza a quanto previsto all'art. 18 del D.lgs. 33/2013 che afferisce ad una specifica misura di trasparenza, è stato pubblicato l'elenco degli incarichi conferiti e autorizzati ai vari dipendenti aziendali, con l'indicazione dell'oggetto, del provvedimento di autorizzazione (o presa d'atto nel caso delle fattispecie previste dall'art. 53 co. 6 lett. da a) a f-bis) del D.lgs. 165/2001), della durata e del compenso spettante lordo nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "personale/incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

Nel corso del 2020 sarà confermata la misura già prevista per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, nonché la pubblicazione in Amministrazione Trasparente sezione Personale/incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti delle informazioni previste dall'art. 18 del D.lgs. 33/2013.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	Rispetto della normativa nazionale e Regionale per il conferimento degli incarichi e di quanto indicato nella nota prot. 1925/17 del 21.02.2017; pubblicazione delle informazioni previste dall'art. 18 D.lgs. 33/2013	Misura 1) Rispetto della normativa nazionale e Regionale per il conferimento degli incarichi e di quanto stabilito nella nota prot. 1925/17 del 21.02.2017; Misura 2) Pubblicazione delle informazioni previste dall'art. 18 D.Lgs. 33/2013	Misura 1) Direzione/Dirigenti; Misura 2) Servizio Pregetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati e Immagini

18. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Il D.lgs. 39/2013 recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*" prevede al Capo III e IV tre differenti situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali, mentre al Capo V e VI specifiche ipotesi di incompatibilità degli stessi.

Come riportato dall'art. 20 del D.lgs. 39/2013 l'interessato deve:

- all'atto di conferimento dell'incarico presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità;
- nel corso dell'incarico presentare annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

In ottemperanza a tale disciplina, nel corso del 2019 e in continuità con quanto effettuato negli anni precedenti, sono state acquisite le dichiarazioni relative alle figure dirigenziali.

Per quanto concerne il Direttore, nel mese di dicembre 2019, è stata **acquisita** la dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità e detta dichiarazione è stata **pubblicata** in "Amministrazione Trasparente sezione Personale/Titolari di incarichi dirigenziale amministrativi di vertice".

Per quanto concerne il dirigente dott. Enrico Carpitelli, nel corso del mese di giugno 2019, è stata **acquisita** e **pubblicata** la dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità per quanto concerne l'attribuzione dell'incarico a dirigente dell'area Ristorazione, mentre nel mese di agosto 2019 è stata **acquisita** e **pubblicata** la dichiarazione sull'insussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità riguardante l'incarico ad interim dell'area servizi agli studenti.

Per l'anno 2020 si procederà con l'acquisizione della dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità per il Direttore e Dirigente già titolare di incarico, mentre per i nuovi titolari di incarichi dirigenziali si procederà ad acquisire le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità.

Le dichiarazioni rese, ai sensi della normativa vigente, saranno state pubblicate sul sito aziendale nell'apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	Dichiarazioni rese dal Direttore e dai Dirigenti e pubblicate in Amministrazione Trasparente	Misura 1) Acquisizione della dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità per il Direttore e Dirigente già titolare di incarico; Misura 2) per i nuovi titolari di incarichi dirigenziali acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità/ incompatibilità; Misura 3) pubblicazione delle dichiarazioni	Misura 1) 2) 3) Servizio Progetti/Attività Finanziate, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine

19. Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il **divieto** per i **dipendenti** che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, **nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione** svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia del soggetto. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati, che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto **non possono contrarre con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti.**

Il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali costituisce presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. Al riguardo ANAC si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri allo scopo di risolvere le perplessità applicative emerse.

In primo luogo si osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art.53 co. 16-ter D.lgs. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra indicati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Rientrano in tale ambito, come indicato dal PNA 2019, a titolo esemplificativo i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente, come ad esempio incarichi amministrativi di vertice.

Sempre il PNA 2019 indica che il rischio di preconstituirsì situazioni favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinate sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (come pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione. Pertanto, il divieto del pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Preme evidenziare come in relazione ai poteri riconosciuti ad ANAC in relazione ai soggetti privati che violano tale divieto, il Consiglio di Stato, Sezione V, nella pronuncia del 29 ottobre 2019 n. 7411, ha stabilito la competenza dell'Autorità in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53 co. 16-ter del D.lgs. 165/2001.

Tra le misure attuate, l’Azienda, in relazione alle procedure di approvvigionamenti di beni, servizi e lavori, acquisisce, mediante la presentazione da parte di tutti i soggetti in sede di partecipazione ad una procedura di approvvigionamento del Documento di gara unico europeo (DGUE), espressa dichiarazione riguardante l’assenza della fattispecie di cui all’art. 53 comma 16-ter del D.lgs. 165/2001 *“attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – pantouflage o revolving door”* (vedi dichiarazione di cui al punto 7, parte III, sez. C del DGUE). Tale dichiarazione, resa attraverso il DGUE, si rende necessaria per tutti i partecipanti alle gare di appalto pena l’esclusione dalla procedura stessa.

In aggiunta a quanto in precedente indicato, inoltre, nei contratti di appalto viene riportata come clausola di risoluzione contrattuale la violazione dell’art 53 comma 16-ter del D.lgs. 165/2001. Nel corso del 2020, l’Azienda intende confermare la misura afferente alla presa d’atto della dichiarazione presentata da parte di tutti i partecipanti a procedure di approvvigionamento aziendali.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
SVOLGIMENTO DI ATTIVITA’ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	Presentazione della dichiarazione sul <i>pantouflage</i> da parte di tutti i partecipanti a procedure di approvvigionamenti svolte nel corso del 2019	Presa atto della dichiarazione sul <i>pantouflage</i> presentata da parte di tutti i partecipanti a procedure di approvvigionamento nel corso del 2020	Servizio Approvvigionamenti e contratti – settore forniture e servizi; Servizio Approvvigionamenti e contratti settore lavori e gestione del patrimonio

20. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici in caso di condanna per delitti contro la P.A.

L’art. 35-bis, inserito dalla Legge 190/2012 nell’ambito del D.lgs. 165/2001, introduce alcune condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più alto elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede:

“1. 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:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) 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;

c) 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.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.”

Oltre a quanto sopra indicato, preme segnalare come, in tema di nomina delle commissioni giudicatrici, anche il D.lgs. 50/2016 e s.m.i. all'art. 7 co. 6 richiami espressamente l'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001.

L'Azienda, in relazione alle **commissioni giudicatrici relative alle procedure di approvvigionamento** da aggiudicarsi con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con Provvedimento del Direttore n. 506/17 del 26.10.2017, ha integrato quanto già disciplinato con Provvedimento n. 324/16 del 14.10.2016, definendo le linee aziendali per l'individuazione dei soggetti deputati all'esame delle offerte nelle procedure aperte, negoziate, e ristrette e le linee operative per lo svolgimento delle operazioni di gara. In relazione alla commissione giudicatrice, quest'ultima è nominata dall'Azienda dopo la scadenza del termine per la presentazione delle offerte ed è composta, di norma, da 3 fino ad un massimo di 5 membri (in caso di particolari complessità) esperti nello specifico settore a cui si riferisce l'oggetto del contratto. Le commissioni dovranno essere composte da un dirigente con esperienza nel settore con funzione di Presidente mentre gli altri membri dovranno essere scelti tra il personale di categoria D. Nel caso in cui in azienda non vi siano competenze specifiche o non vi sia personale con i requisiti di cui all'art. 77 del Codice, la commissione potrà essere composta in tutto o in parte da soggetti esterni individuati nel rispetto della vigente normativa.

Con provvedimento n. 474/18 del 19.10.2018 si è proceduto ad una revisione ed aggiornamento delle disposizioni impartite con il sopracitato provvedimento n. 506/17.

Tali misure rivestono comunque carattere temporaneo in attesa dell'entrata in funzione dell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni giudicatrici istituito dall'ANAC, previsto dall'art. 77 del D.lgs. 50/2016, la cui entrata in funzione è stata rinviata per tutto il 2020.

In relazione agli obblighi normativi, ai componenti, come previsto dall'art. 77 c. 9 del D.lgs 50/2016, vengono fatte firmare le dichiarazioni per l'assenza di cause ostative alla nomina e contestualmente all'atto di nomina vengono pubblicate su amministrazione trasparente (link <https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti/atti-relativi-alle-procedure-laffidamento/composizione-della-commissione-giudicatrice-cv/>) la

composizione della commissione e i curricula dei componenti. Le dichiarazioni rese da parte dei componenti vengono tenute agli atti.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
FORMAZIONE DI COMMISSIONI	Applicazione di quanto stabilito nel Provvedimento 506/17 del 26.10.2017 e Provvedimento n. 474/18 del 19.10.2018 riguardante l'individuazione dei soggetti per esame offerte e linee per lo svolgimento di operazioni di gara	Applicazione di quanto stabilito nel Provvedimento n. 506/17 del 26.10.2017 e Provvedimento n. 474/18 del 19.10.2018	Servizio Approvvigionamenti e contratti – settore forniture e servizi; Servizio Approvvigionamenti e contratti settore lavori e gestione del patrimonio

21. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblowing)

Nell'ambito dell'individuazione degli strumenti finalizzati ad impedire e contrastare fenomeni corruttivi, la Legge 190/2012 ha disciplinato la figura del *whistleblower* introducendo l'art. 54 bis nel D.lgs. 165/2001, poi modificato dal D.L. 90/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" convertito con modificazioni dalla Legge 114/2014.

La vigente disciplina prevede che: *"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, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), 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.*

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata,

in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."

Con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'ANAC ha adottato specifiche "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", che hanno disciplinato le procedure attraverso le quali ANAC gestisce le segnalazioni e costituiscono al contempo, indicazioni di natura regolatoria rivolte alle pubbliche amministrazioni in materia di prevenzione della corruzione.

Le Linee guida contengono indicazioni di carattere generale, come l'individuazione dell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della disciplina, le condizioni in presenza delle quali si attiva la tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, il ruolo specifico del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, le principali misure di carattere organizzativo e tecnologico necessarie per una efficace gestione delle segnalazioni.

Con la pubblicazione della Legge n. 179/2017 recante "*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*" sono state garantite ulteriori tutele, rispetto a quelle già previste, per i così detti whistleblower, ovvero dipendenti che segnalano illeciti.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017, n. 179 avente ad oggetto "*Disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" il responsabile del Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, con nota prot. n. 19/18 del 02.01.2018, ha informato i componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari di quanto disciplinato dalla Legge in materia di tutela del segnalante nel contesto del procedimento disciplinare.

Relativamente alle misure attuate dall'Azienda per la ricezione delle segnalazioni, si segnala che, nel corso del 2014, è stata creata, in via sperimentale, una casella di posta elettronica (whistleblowing@dsu.toscana.it) riservata al personale aziendale per la segnalazione di illeciti e visibile solo dal RPCT, nell'attesa di definire una specifica piattaforma informatica accessibile per i dipendenti e i soggetti che interagiscono con l'Azienda.

Nel corso del 2019, successivamente alla messa a disposizione da parte di ANAC sul proprio sito istituzionale, è stata scaricata sui server aziendali la piattaforma *open source* che permette di ricevere segnalazioni da parte dei dipendenti aziendali con garanzia dell'anonimato. Nel corso del 2019 oltre all'installazione della piattaforma è stato provato un suo utilizzo in termini di funzionalità a livello generale, che non ha però consentito una sua messa in esercizio definitiva. Nel corso del 2020, l'Azienda procederà con il testare in maniera definitiva la funzionalità della piattaforma al fine di prevederne la sua messa in funzione.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
WHISTLEBLOWING	Verifica di idonei strumenti utili per eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti con garanzia dell'anonimato (Installazione sui server aziendali della piattaforma open source messa a disposizione da ANAC)	Messa in funzione di un sistema di acquisizione informatizzata delle segnalazioni riservate da parte dei dipendenti aziendali	RPCT (Servizio Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine); Servizio Sistemi Informatici

22. Formazione

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare nell'ambito del PTPCT la formazione in tema di etica, integrità e altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, come stabilito dal PNA 2019, costituisce un ruolo fondamentale.

Tale attività formativa, può essere strutturata nelle varie pubbliche amministrazioni, su tre specifici livelli in relazione ai contenuti offerti, ovvero:

- a) **di Livello generale**, rivolta a tutti i dipendenti dell'Azienda relativamente a:
 - sensibilizzazione sulle tematiche dell'etica e della legalità;
 - contenuti, finalità e adempimenti previsti dal PTPCT e dal Codice di Comportamento aziendale;
 - richiamo alle principali norme in materia di procedimenti amministrativi, partecipazione al procedimento, motivazione degli atti e provvedimenti.
- b) **di Livello specifico**, rivolta ai dirigenti e P.O. e soggetti individuati dai responsabili dei servizi in relazione a:
 - alla conoscenza della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alla luce anche di eventuali novità normative e regolamentari;
 - alla normativa ed all'evoluzione giurisprudenziale in tematiche settoriali (es. in materia di appalti e contratti, tributi e sovvenzioni);

c) **di Livello mirato**, rivolta al RPCT, all'ufficio al suo supporto e ai dipendenti apicali maggiormente coinvolti nel processo di prevenzione e di elaborazione del PTPCT.

Tale formazione oltre che prevedere un'analisi della regolamentazione e delle disposizioni normative in materia di anticorruzione e trasparenza, dovrebbe riguardare anche i **contenuti e le regole di condotta definite nel Codice di Comportamento nazionale e nei Codici di Comportamento di amministrazione**, nonché affrontare **casi concreti** con l'intento di favorire la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione.

A partire dal 2018 l'Azienda ha previsto, nel corso del triennio 2018-2020, attività formative in tema di anticorruzione e trasparenza coinvolgendo tutto il personale aziendale, sia attraverso attività formative di livello generale che specialistiche.

Per quanto concerne la formazione di **livello generale in materia di anticorruzione e trasparenza**, nel corso del biennio 2018-2019, sono state svolte, da parte del Servizio Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine, attività **formative in house** con il coinvolgimento di 171 dipendenti durante gli 11 incontri realizzati. Nel corso delle giornate formative realizzate gli argomenti trattati hanno riguardato l'enunciazione delle varie normative nazionali in tema di Anticorruzione e Trasparenza, i contenuti previsti dal PTPCT aziendale, le disposizioni riguardanti il Codice di Comportamento sia nazionale che aziendale, le tematiche afferenti il Codice Etico aziendale e le misure previste dalla Trasparenza, in attuazione del D.lgs. 33/2013, con particolare attenzione al Freedom of Information Act (FOIA).

Oltre alla formazione di livello generale in tema di Anticorruzione e Trasparenza, sempre con modalità **in house**, il Coordinatore del Servizio Approvvigionamenti e Contratti – Forniture e Servizi, nelle giornate del 12 e 19 dicembre 2019, ha svolto due incontri formativi di livello specialistico in tema di appalti, coinvolgendo nel complesso 40 dipendenti aziendali che svolgono prevalentemente il ruolo di RUP e figure con compiti di supporto a quest'ultimo. Le tematiche trattate durante gli incontri svolti hanno riguardato nel primo caso vari aspetti generali in tema di **"Anticorruzione nella disciplina degli appalti"**, mentre nel secondo caso sono state affrontate le tematiche inerenti il **"Ruolo e compiti del RUP e del DEC"**.

In aggiunta alla formazione in precedenza indicata, il Coordinatore del Servizio aziendale Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine ha partecipato ad un corso di **formazione di livello specifico** riguardante **"L'aggiornamento del PTPCT, la relazione annuale e gli adempimenti anticorruzione obbligatori"** svolto a Firenze nei giorni 23-24 ottobre 2019 da Promo P.A. Fondazione.

Ulteriormente alle attività formative in tema di Anticorruzione e Trasparenza, l'Azienda, nel corso dell'ultimo biennio, ha svolto alcune attività formative in **tema di contratti** attraverso il coinvolgimento di parte del personale aziendale che opera in questo settore a potenziale rischio del verificarsi di eventi corruttivi.

Le principali attività formative afferenti agli appalti hanno riguardato:

- la nuova disciplina dei contratti pubblici effettuato da ITACA dal 18 settembre 2017 al 18 gennaio 2018 n. 3 partecipanti ore 16;
- il piano nazionale di formazione di appalti pubblici e concessioni: professionalizzazione delle Stazioni Appaltanti, effettuato da Regione Toscana nei giorni 8-9-14-15 maggio 2018 n. 2 partecipanti ore 30;
- corso di Formazione per "utilizzo nuova piattaforma START" effettuato da Regione Toscana il 17.09.2018 n. 10 partecipanti ore 3;
- corso di Formazione su "costi manodopera e oneri sicurezza" effettuato il 21.9.2018 n. 2 partecipanti ore 7.30;
- corso di Formazione su "Gli affidamenti sotto soglia di servizi e forniture" il 24.10.2018 n. 4 partecipanti ore 7;
- corso di Formazione su "La verifica dei requisiti dichiarati dagli operatori economici in gara e l'utilizzo del soccorso istruttorio" il 15.11.2018 n. 2 partecipanti ore 6;
- modulo formativo sulla prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione effettuato il 26.03.2019, n. 8 partecipanti ore 7.00.

Nel corso del 2020, tra gli obiettivi strategici stabiliti dall'Azienda, la formazione continuerà a rivestire un ruolo strategico con l'obiettivo di incrementare ulteriormente la sensibilizzazione sui temi legati alla legalità e all'etica. A tal proposito, sarà svolta attività formativa sia di "livello generale" che di "livello specifico" coinvolgendo almeno 100 dipendenti aziendali.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
FORMAZIONE	Effettuata formazione di "livello generale" in tema di Anticorruzione e Trasparenza con modalità in house (personale formato n. 82 unità); Formazione specialistica in tema di Anticorruzione e Trasparenza per n. 1 unità di personale; Formazione in house di livello specifico in tema di appalti sul ruolo e compiti del RUP (n. 40 unità di personale formato)	Formazione di livello generale e livello specifico in tema di anticorruzione trasparenza con il coinvolgimento di n. 100 dipendenti	RPCT (Servizio Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine)

23. Azioni di sensibilizzazione

Al fine di garantire un'adeguata forma di comunicazione che consenta di conoscere i contenuti del presente Piano, quest'ultimo sarà pubblicato, in ottemperanza alle disposizioni normative, sul sito istituzionale in "Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti Corruzione (link <https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita/>)

Oltre alla pubblicazione sul sito aziendale, si procederà, al fine di garantire una maggiore sensibilizzazione del Piano, all'invio tramite casella di posta elettronica a tutto il personale aziendale.

Le azioni di sensibilizzazione del Piano e dei suoi contenuti saranno oggetto, inoltre, nelle attività formative in house rivolte al personale aziendale da svolgere nel corso del 2020.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE DEL PTPCT	Azione di sensibilizzazione con la pubblicazione del PTPCT sul sito aziendale e con l'invio tramite mail ai dipendenti, nonché tramite attività formative svolte in house nei confronti del personale	Misura 1) Pubblicazione del PTPCT 2020-2022 sul sito aziendale e invio a tutto il personale tramite mail. Misura 2) Diffusione, altresì, dello stesso Piano nelle giornate di formazione in house da svolgere per il personale aziendale	Misura 1) 2) Servizio Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine

24. Procedimenti amministrativi

Nel corso del 2018 l'Azienda, ha proceduto ad una revisione/aggiornamento dei procedimenti amministrativi aziendali in precedenza approvati con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 42/17 del 17.07.2013. Il lavoro di revisione/aggiornamento dei procedimenti amministrativi, avvenuto con la collaborazione attiva di tutti i servizi aziendali, ha visto come atto conclusivo l'approvazione del nuovo elenco da parte del Consiglio di Amministrazione, con Deliberazione n. 84/18 del 21.12.2018, e la sua successiva pubblicazione, ai sensi del D.lgs. 33/2013, sul sito aziendale sezione "amministrazione trasparente" al seguente link:

<https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/attivita-e-procedimenti/tipologie-di-procedimento/>

Nel corso del 2020, nel caso in cui dovessero verificarsi modifiche sostanziali alla struttura organizzativa, anche con l'istituzione di nuovi servizi, l'Azienda valuterà se procedere ad un aggiornamento dei procedimenti amministrativi.

Misure di carattere generale	Stato di attuazione nel corso del 2019	Previsione nel corso del 2020	Soggetto Responsabile
PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	Non revisione dell'elenco dei procedimenti amministrativi approvato con Deliberazione n. 84/18 del 21.12.2018	Eventuale aggiornamento dell'elenco dei procedimenti amministrativi a seguito di modifiche sostanziali intervenute, o a seguito dell'istituzione di nuovi servizi aziendali	Direzione (Servizio Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagini)

25. Individuazione soggetto RASA

Come stabilito dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016, di cui alla Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, le pubbliche amministrazioni devono individuare il soggetto preposto all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) e indicarlo nel PTPCT. Per l'Azienda il soggetto individuato coincide con il RPCT, nella figura del Direttore Dr. Francesco Piarulli. Tale possibilità è stabilita dal citato nuovo PNA 2016, il quale riporta che le pubbliche amministrazioni, nella facoltà della propria autonomia organizzativa, possono valutare di attribuire ad un unico soggetto entrambi i ruoli di RASA e RPCT. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Il nominativo del soggetto RASA per l'azienda sarà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale sottosezione "Altri contenuti-dati ulteriori" link

<https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/>

26. Alcune misure organizzative adottate dall'Azienda in tema di approvvigionamenti e contratti

Sul tema particolarmente sensibile dei contratti di appalto o di concessione, l'Azienda, nel corso degli ultimi anni, ha messo in atto una serie di misure organizzative al fine di applicare la pressoché totale informatizzazione delle procedure di gara e l'espletamento delle stesse mediante sistemi telematici per rendere più trasparente possibile la gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture.

Per quanto attiene le procedure di affidamento, quest'ultime risultano svolte tramite sistemi telematici, con la quasi totalità delle procedure, sopra e sotto le soglie comunitarie, effettuate tramite il Sistema Telematico di Acquisti di Regione Toscana (START). In alternativa a tale sistema, per le procedure sotto soglia, in alcuni casi, l'Azienda procede con l'utilizzo del Mercato elettronico della P.A. (Me.Pa). Solo per le procedure di importo inferiore ai 5.000 Euro, come previsto dall'ANAC, viene talvolta derogato al principio dell'utilizzo di mercati elettronici o sistemi telematici.

In applicazione della vigente normativa e nei casi da essa previsti, l'Azienda procede, altresì, all'utilizzo delle convenzioni Consip e delle convenzioni stipulate dalla Regione quale soggetto Aggregatore. In relazione alla scelta della procedure per l'affidamento di forniture, servizi e lavori di cui all'art. 36 comma 2 lettere A) e B) del D.lgs. 50/2016, affidamenti diretti e procedure negoziate, l'Azienda ha deciso, in aggiunta a quanto disciplinato a livello nazionale, di dotarsi di alcune indicazioni operative rivolte ai servizi e ai responsabili del procedimento attraverso quanto disposto con i Provvedimenti n. **381/16 del 25.11.2016** e successivamente n. **504/17 del 23.10.2017**. Tali indicazioni, riguardano principalmente le modalità di dettaglio con cui l'Azienda intende procedere nell'applicazione degli strumenti previsti dalla legge per gli affidamenti sotto la soglia comunitaria. Trattasi di disposizioni che necessitano di un costante monitoraggio ed aggiornamento, stante la dinamicità della materia e la continua revisione e puntualizzazione da parte dell'ANAC nelle proprie linee guida. In tale attività di aggiornamento/revisione si inserisce il Provvedimento n. **189/18 del 14.05.2018**, assunto a seguito dell'avvio dell'utilizzo dell'Elenco fornitori di cui all'art. 36, comma 7 del D.lgs. 50/2016, al fine di adeguare le procedure di acquisizione d'importo fino a € 40.000 anche alla luce delle novità introdotte sul punto dall'ANAC con l'aggiornamento delle Linee guida n. 4.

In aggiunta alle indicazioni per l'effettuazione di procedure di affidamento, di cui al punto precedente, l'Azienda, facendo seguito a quanto indicato da ANAC con le Linee Guida n. 3, di attuazione del D.lgs. 50/2016, approvate dal Consiglio dell'Autorità con Deliberazione n. 1096 del 26 ottobre 2016, ha stabilito, con Provvedimento n. **43/17 del 27.01.2017**, delle linee organizzative per la gestione della fase di apertura delle offerte, nonché l'istituzione dell'ufficio/servizio deputato al controllo della documentazione amministrativa.

Anche sul tema delicato della nomina e funzioni delle Commissioni giudicatrici (per le procedure da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa) l'Azienda ha proceduto, con Provvedimento n. **324/16 del 14.10.2016**, successivamente integrato con

Provvedimento n. **506/17 del 26.10.2017** e con Provvedimento n. **474/18 del 19.10.2018**, a dettare le disposizioni circa l'individuazione dei soggetti deputati all'esame delle offerte nelle procedure aperte, negoziate e ristrette ed all'adozione delle linee operative per lo svolgimento delle operazioni di gara e l'individuazione dei soggetti che possono prendervi parte. In merito a quanto stabilito dagli atti di cui sopra, l'Azienda ha disciplinato che, di norma, i membri previsti nelle commissioni siano tre, di cui un dirigente o un dipendente di categoria D con adeguata professionalità e di norma in possesso di specifiche responsabilità e/o titolare di posizione organizzativa, in possesso del titolo di studio ed esperienza richiesti dalla normativa vigente, tenuto conto della specifica tipologia della procedura di gara, con le funzioni di Presidente e due membri esperti nel settore scelti tra il personale aziendale di categoria D, assistiti da uno degli ufficiali roganti aziendali. Nel caso in cui in Azienda non siano presenti competenze specifiche o non vi sia personale con i requisiti di cui all'art. 77 del Codice, la commissione potrà essere composta, in tutto o in parte, da soggetti esterni individuati nel rispetto della vigente normativa in materia e prioritariamente tra i soggetti dirigenti/dipendenti di categoria D della Pubblica Amministrazione. Tale disciplina riveste peraltro natura transitoria in attesa dell'entrata in funzione dell'Albo dei commissari di gara presso ANAC di cui all'art. 77 del D.lgs. 50/2016. In vista di adempiere alle prescrizioni dettate al riguardo, con nota della Direzione prot. 31857/18 del 10.10.2018 sono state impartite disposizioni operative volte a dare attuazione agli obblighi conseguenti all'istituzione dell'Albo in parola, a partire da quello che richiede l'iscrizione all'Albo anche per i commissari interni alla stazione appaltante che indice la gara.

Infine, con Provvedimento n. **488/17 del 16.10.2017**, l'Azienda ha proceduto con l'istituzione di un elenco fornitori per determinate categorie di lavori, servizi e forniture, prevalentemente per la gestione delle indagini preliminari di mercato precedenti agli affidamenti diretti di cui all'art. 36 comma 2 lett. A) del D.lgs. 50/2016, gestito sia nella fase di iscrizione da parte degli operatori economici che di utilizzo tramite uno specifico software.

A seguito dell'entrata in funzione dell'Elenco, formalizzata con il provvedimento n. **108/18 del 16.03.2018** e al pressoché contestuale aggiornamento delle Linee guida ANAC n. 4 relative ai contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, disposto con Delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018, si è reso necessario procedere con il Provvedimento n. **189/18 del 14.05.2018** ad una revisione sistematica delle procedure regimentate con il precedente Provvedimento n. **381/2016**.

Tale elenco costituisce lo strumento per assicurare il rispetto dei principi di rotazione, trasparenza e concorrenzialità per quanto riguarda gli affidamenti diretti o le procedure negoziate di importo inferiore ai 40.000 Euro espletate senza avviso pubblico o senza l'utilizzo del sistema di rotazione implementato dal Me.PA., in quanto tale sistema procede in automatico, e pertanto senza discrezionalità da parte dell'Azienda, in base alle categorie merceologiche e ad altri parametri, ad individuare, nel rispetto appunto del principio di rotazione, gli operatori economici da invitare nella fase di indagine di mercato preliminare in caso di affidamenti diretti o da invitare nelle eventuali procedure negoziate.

Alla data del presente documento risultano iscritti nell'elenco fornitori dell'Azienda:

- n. 250 operatori economici per forniture di beni e servizi;
- n. 271 operatori economici esecutori di lavori pubblici;
- n. 145 operatori economici tecnici progettisti e assimilati;

mentre sono state attivate n. 88 procedure di acquisizione.

Infine, quale misura atta ad implementare la trasparenza dell'attività contrattuale, si ritiene di prevedere la pubblicazione in Amministrazione Trasparente, in aggiunta a quella già in essere dei contratti di fornitura di beni e servizi con importo superiore a 1 milione di euro, in esecuzione delle disposizioni in materia di programma biennale, anche dei contratti di importo inferiore a tale soglia, tanto di lavori che di forniture e servizi e annotati in sede di raccolta dell'Ufficiale Rogante.

27. Alcune misure organizzative adottate dall'Azienda in tema di personale

In relazione alla tematica riguardante il reclutamento del personale, preme sottolineare come l'Azienda, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 77/18 del 30.11.2018, abbia proceduto con l'approvazione di uno specifico Regolamento recante i criteri per l'utilizzo delle graduatorie di altri enti pubblici.

Tale Regolamento disciplina, nella fattispecie, la possibilità da parte dell'Azienda, al fine di rispondere ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse ed in relazione al disposto dell'art. 9 della legge 16 gennaio 2013, di procedere con la copertura di posti vacanti resi disponibili, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità per la qualifica, categoria e regime giuridico dei posti da ricoprire, avvalendosi della facoltà di utilizzare graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti alle condizioni e nel rispetto delle procedure disciplinate dal sopraindicato Regolamento.

In aggiunta a quanto sopra indicato, l'Azienda, con ordine di servizio n. 5/2016, ha proceduto con indicare alcune direttive in merito alla corretta gestione di taluni istituti afferenti al rapporto di lavoro. In particolare, per quanto attiene le timbrature non rilevate dai lettori ma apposte "a mano" e prive di riscontro, viene svolto un controllo attraverso la verifica della documentazione probatoria prescritta dall'ordine di servizio sopra indicato in caso di mancata timbratura, che si aggiunge al controllo tra le timbrature apposte, o non apposte, e le attestazioni sottoscritte in sede di utilizzo delle vetture aziendali.

28. Misure di prevenzione ulteriori di carattere specifico

A seguito del processo di gestione del rischio corruzione, come in precedenza descritto, sono state individuate misure di prevenzione ulteriori rispetto a quelle prescritte dalla legge, connotate dalla specificità di riferirsi a particolari processi. In relazione alle misure specifiche previste per il 2020 si rimanda a quanto indicato nell'**Allegato 1** del presente PTPCT nella colonna denominata "*Misure Specifiche*".

PARTE III – LA MISURA DELLA TRASPARENZA

29. La Trasparenza e la nuova disciplina della Privacy

Il D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come "*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, pertanto, è divenuta una regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna burocrazia all'interno delle pubbliche amministrazioni. Tale strumento assume un rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per **prevenire la corruzione**, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

L'ampliamento dei confini della trasparenza all'interno dell'ordinamento è stato realizzato con successive modifiche normative che sono state accompagnate da atti di regolazione di ANAC finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettiva e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Tra gli atti da segnalare sicuramente la Delibera ANAC n. 1310/2016 riveste un ruolo fondamentale, rivolgendosi in particolare alle pubbliche amministrazioni, in quanto effettua una ricognizione degli obblighi di trasparenza da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.lgs. 33/2013.

Tra le principali novità del D.lgs. 97/2016 in materia di trasparenza preme evidenziare il nuovo **diritto di accesso civico generalizzato** a dati e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria, che permette a chiunque il diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalle

pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti. A tal proposito ANAC ha adottato specifiche linee guida con [Delibera n. 1309/2016](#) con l'obiettivo di fornire, per le pubbliche amministrazioni, utili indicazioni operative per la gestione di tale istituto.

Con l'entrata in vigore il 25 maggio 2018 del **Regolamento UE 2016/679** in **materia di protezione dei dati personali** e il 19 settembre 2018 del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196) alle disposizioni del Regolamento, il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato. Tali disposizioni normative, infatti, confermano il principio che **il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici** è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio di imparzialità, buon andamento ed efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, occorre che le **pubbliche amministrazioni** prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, **verifichino** che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda **l'obbligo di pubblicazione**. Nel caso in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti contenenti dati personali non pertinenti, o addirittura sensibili o giudiziari, le pubbliche amministrazioni devono provvedere a rendere non intelleggibili tali dati non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza ai fini della pubblicazione. In tale ambito il Data Protection Officer può svolgere specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato ad informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

30. Obiettivi in materia di Trasparenza

Per una consultazione degli obiettivi in materia di trasparenza si rinvia al paragrafo 3 del presente Piano.

31. Processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'Azienda, ai sensi del D.lgs. 33/2013 e s.m.i., si basa sulla **responsabilizzazione e sull'organizzazione dei flussi**

informativi necessari a garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni previste dal D.lgs. 33/2013, l'Azienda ha identificato, nell'**Allegato 2** al presente Piano, il processo organizzativo per adempiere agli obblighi di trasparenza imposti dalla normativa.

Sotto sono riportate le tre tipologie di responsabilità/compiti che coinvolgono i vari uffici aziendali, in relazione a quanto indicato nell'Allegato 2:

- nella colonna denominata "**Ufficio Responsabile dell'elaborazione/trasmissione delle informazioni e dei dati**" sono individuati gli uffici a cui compete l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni e dati oggetto di pubblicazione;
- nella colonna denominata "**Ufficio/Struttura che collabora con l'ufficio Responsabile dell'elaborazione e trasmissione delle informazioni e dati**" è riportato l'ufficio che supporta il servizio che detiene l'informazione/dato nella preparazione dello stesso per la pubblicazione; tale ufficio svolge da supporto a quello identificato per l'elaborazione/trasmissione delle informazioni e dei dati e non si sostituisce allo stesso nelle responsabilità connesse ai propri compiti;
- nella colonna denominata "**Ufficio Responsabile per la pubblicazione delle informazioni sul sito aziendale**" è individuato l'ufficio che provvedere alla pubblicazione dei dati e documenti sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente", nello specifico il Servizio "Informazione Istituzionale-Ufficio Stampa". In caso di assenza del personale del servizio incaricato della pubblicazione sul sito istituzionale, le relative attività verranno temporaneamente effettuate in sostituzione dal Servizio "Comunicazione Studenti, Cultura e Sport".

Il RPCT, con l'ausilio dell'ufficio al suo supporto Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine, svolge pertanto un ruolo di regia, coordinamento, monitoraggio sull'effettiva pubblicazione di quanto previsto dal D.lgs. 33/2013, e non si sostituisce agli uffici individuati nell'allegato 2 "Trasparenza" per i compiti indicati, se non per alcuni obblighi di pubblicazione nei casi in cui il RPCT risulta essere il soggetto indicato che detiene il dato o il documento. Analogamente al RPCT, anche l'ufficio al suo supporto, PAFTATDI, risulta essere il referente per la pubblicazione di alcuni dati e documenti, come riportato nell'allegato, al pari di altri uffici aziendali.

In relazione agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e rilevata, in alcuni casi, la complessità delle informazioni da pubblicare, nonché la detenzione delle stesse informazioni in campo a più uffici all'interno dell'Azienda, sono stati identificati due servizi incaricati dell'elaborazione e della trasmissione delle informazioni e dei dati, i quali risultano entrambi responsabili per i compiti a loro connessi.

Per quanto concerne la trasmissione delle informazioni all'ufficio preposto per la pubblicazione, quest'ultime possono essere trasmesse sia con posta elettronica aziendale, sia attraverso altri canali aziendali, **purché i dati e le informazioni trasmesse per la pubblicazione siano già pronte al caricamento sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente"** senza che l'ufficio individuato per la pubblicazione debba adoperarsi attraverso un riutilizzo delle stesse informazioni, al fine di renderle pubblicabili in aderenza alla normativa sulla trasparenza. I dati e i documenti oggetto di pubblicazione dovranno essere pubblicati sul sito "Amministrazione Trasparente".

32. Iniziative di comunicazione della Trasparenza

Il PTPCT 2020-2022, che comprendente anche la sezione della trasparenza, a seguito del processo di adozione verrà pubblicato sul sito istituzionale aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti Corruzione".

Di tale pubblicazione ne verrà data comunicazione al personale aziendale, attraverso l'invio di una comunicazione tramite posta elettronica aziendale, al fine di consentirne una sua visualizzazione e di conoscerne i relativi contenuti.

33. Monitoraggio

Il RPCT svolge, come previsto dall'art. 43 del D.lgs. 33/2013, attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando, nel corso di valenza del PTPCT 2020-2022 due monitoraggi da effettuarsi alla data del 30 giugno 2020 e del 15 gennaio 2021. Al fine di agevolare l'attività di monitoraggio il RPCT, può avvalersi dell'ufficio indicato per il suo supporto Progetti/Attività Finanziate, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine.

In attuazione di quanto previsto dal PTPCT 2019-2021 il Servizio Progetti/Attività Finanziate, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine, ha svolto due monitoraggi sugli obblighi di pubblicazioni previsti dal D.Lgs. 33/2013.

La prima attività di monitoraggio, svolta su tutte le sezioni dell'Amministrazione Trasparente, è stata effettuata nelle giornate 04-05-08-09 luglio 2019, ed ha rilevato una buona attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa. La seconda attività di monitoraggio, che si è svolta nella giornata del 22 gennaio 2020, ha riguardato, invece, solamente alcune sezioni dell'Amministrazione Trasparente, estratte a campione, le quali sono risultate aggiornate in relazione agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa.

34. Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato, accesso ai documenti ai sensi della L. 241/1990 e il nuovo Regolamento aziendale approvato

L'Azienda, con l'obiettivo di disciplinare in modo organico i criteri e le modalità per l'esercizio di tutte le forme previste di accesso ai documenti ed informazioni detenute, ha proceduto all'approvazione, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 60/19 del 30.10.2019, del **"Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della Legge 241/1990 e ss.mm.ii"**.

link <https://www.dsu.toscana.it/REGOLAMENTO-ACCESSO-ATTI-DEFINITIVO.pdf>

34.1. ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

L'art. 5 del D.lgs. 33/2013 comma 2, così come modificato dal D.lgs. 97/2016 ha introdotto un'importante novità in tema di accesso civico in quanto consente a chiunque il *"diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis"*. La ratio della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'ANAC con Delibera n. 1309/2016 con oggetto *"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 recante "riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* ha disciplinato le varie casistiche di esclusione e limiti all'accesso civico di cui al presente istituto.

Nella sezione in Amministrazione Trasparente "Altri contenuti - Accesso civico" sottosezione "Accesso Civico generalizzato d.lgs. 33/2013 art. 5 comma 2" link <https://www.dsu.toscana.it/accesso-civico-generalizzato/> sono riportate le informazioni necessarie, e la relativa modulistica, al fine di poter procedere con la presentazione dell'istanza.

34.2. ACCESSO CIVICO SEMPLICE

Esso consiste nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, comma 1 D.lgs. 33/2013) nei casi in cui l'Azienda ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT.

Nella sezione in Amministrazione Trasparente "Altri contenuti - Accesso civico" sottosezione "Accesso civico semplice d.lgs. 33/2013 art. 5 comma 1" link <https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-accesso->

[civico/accesso-civico-semplice/](#) sono riportate le informazioni necessarie, e la relativa modulistica, al fine di poter procedere con la presentazione dell'istanza.