



ARPAC
MULTISERVIZI

ARPAC
MULTISERVIZI



RELAZIONE ESPLICATIVA

Periodo di riferimento
Dal Marzo 2020
al Maggio 2021

Relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e adeguamento al mod. 231/01.
A cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e della pubblicità atti.

Avv. Angela Pesce



INDICE

A. SEZIONE ANAGRAFICA SOCIETÀ	pag. 3
B. SEZIONE ANAGRAFICA RPCT	pag. 3
C. RIFERIMENTI NORMATIVI	pag. 4
D. PREMESSA	pag. 4
E. SCENARIO SOCIETARIO E STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO	pag. 5
F. ISTITUZIONE ORGANISMO VALUTAZIONE	pag. 6
G. SINTESI MISURE: OBBLIGHI TRASPARENZA	pag. 7
H. IL RESPONSABILE DELLA TUTELA DEI DATI	pag. 8
I. SINTESI MISURE GENERALI PREVENZIONE CORRUZIONE	pag. 8
L. CODICE DI COMPORTAMENTO E CONFERIMENTO INCARICHI	pag. 10
M. MISURE IN MATERIA DI CONFLITTO DI INTERESSI	pag. 10
N. WHISTLEBLOWING	pag. 11
O. ROTAZIONE DEL PERSONALE	pag. 11
P. FORMAZIONE	pag. 11
Q. MISURE SPECIFICHE DI CONTROLLO	pag. 12
R. MISURE SPECIFICHE DI REGOLAMENTAZIONE	pag. 13
S. BIETTIVI PREVENZIONE CORRUZIONE	pag. 13
T. CONTROLLO ANALOGO	pag. 14
U. SISTEMA INFORMATICO	pag. 14
V. STATO DI ATTUAZIONE DEL PTPCT: CONSIDERAZIONE GENERALI	pag. 15
W. RUOLO DEL RPCT-RUOLO IMPULSO E COORDINAMENTO	pag. 15
X. MONITORAGGIO	pag. 16
Y. VERIFICA DELLA RELAZIONE EX ART 1 co 14, L.190/2012	pag. 16



ARPAC
MULTISERVIZI

A. SEZIONE ANAGRAFICA SOCIETÀ

STAZIONE APPALTANTE ISCRITTA ANAGRAFE ANAC

P.IVA: 04709971214

TIPOLOGIA: SOCIETÀ PARTECIPATA DELL'AGENZIA REGIONALE A.R.P.A. CAMPANIA

DENOMINAZIONE: ARPAC MULTISERVIZI S.R.L.

SEDE: VIA NUOVA POGGIOREALE, 11 EDIFICIO 5 C.A.P. 80143 NAPOLI
TEL. 081/09.01.461 FAX.081/09.01.456

CLASSE DOPENDENTI: DA 100 A -500

DIRIGENTE: ORGANO DI INDIRIZZO AMMINISTRATORE UNICO

FUNZIONARI: N. 5 QUADRI

B. SEZIONE ANAGRAFICA RPCT

NOME: ANGELA

COGNOME: PESCE

QUALIFICA: QUADRO AVVOCATO

POSIZIONE INTERNA: COORDINATORE AREA AFFARI LEGALI

DATA INIZIO INCARICO: MARZO 2017

RINNOVATA NOMINA: Delibera n. 21 del 20/04/2021 Nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Pubblicata il 21/04/2021)

FUNZIONI: RPC – RESPONSABILE TRASPARENZA E PUBBLICAZIONE ATTI

ISCRIZIONE ANAGRAFE ANAC CODICE ATTIVAZIONE PROFILO 12382063



C. RIFERIMENTI NORMATIVI

- **At. 1, co 14, della legge 190/2012.**
- **Determinazione n. 1134 del 08/11/2017** – “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.
- **Delibera n. 131028 dicembre 2016:** “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016”.
- **Art. 44 del D. Lgs. 33/2013,** funzioni analoghe l’O.I.V.: verifica coerenza PTPC agli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e valutazione obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza, monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza adottate
- **Documentazione interna –Mog. 231- PTPCT.**

D. PREMESSA

La relazione è atto proprio del RPCT e non richiede né l’approvazione né altre forme di intervento degli organi di indirizzo dell’amministrazione di appartenenza.

La normativa vigente in materia chiarisce che il RPCT di ciascuna società equiparata alla P.A. è tenuto a redigere la Relazione per l’anno di riferimento in applicazione del provvedimento disposto con il Comunicato del Presidente ANAC del 2 dicembre 2020.

In considerazione dell’emergenza sanitaria da COVID-19 e per consentire al RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse al monitoraggio dell’aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, l’analisi di cui al presente documento corrisponde ad un periodo riepilogativo più dilatato rispetto a quello della relazione obbligatoria.

Sicché, questa relazione ha come oggetto di osservazione il periodo compreso tra il marzo 2020 e il maggio 2021 e si struttura come relazione esplicativa che integra le osservazioni di cui alla relazione ex art.1, co 14, L.190/2012 pubblicata sul proprio sito istituzionale nei tempi e nei modi dettati dalla normativa di riferimento.

Tale documento, perciò, vuole essere specificazione della relazione obbligatoria e rappresentazione che si affianca a quella di dovere e corrisponde ad una esigenza di chiarezza e completezza, considerate le difficoltà di osservanza dei termini scanditi a causa dell’emergenza pandemica che talvolta ha fatto differire i termini in modo repentino e talaltra ha determinato incertezza nel rispetto dei termini stessi.

La relazione ha un contenuto sostanziale e un valore ricognitivo sugli obblighi di pubblicazione della Trasparenza e di osservazione sulle “Azioni” (Misure) di Prevenzione della Corruzione che si sono potute realizzare seguendo gli obiettivi pianificati nel PPCT di riferimento.

In sintesi, essa racchiude il percorso di adeguamento alle programmazioni adottate sul tema comprese le attestazioni, ancorché prerogativa degli ODV- OIV, purtroppo ancora in capo alla redattrice in qualità di RPCT avendo ricevuto delega nella delibera di rinnovo di nomina, almeno finché non verranno assorbite dagli organi preposti con apposito provvedimento dell’AU.



E. SCENARIO SOCIETARIO E STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

Dall'analisi del contesto interno risulta che nel percorso temporale dalla nomina di RPCT ad oggi, si sono susseguiti eventi e cambiamenti strutturali densi e significativi per la società, che ha assistito ad una vera rivoluzione, anche nel modo di procedere nella gestione del lavoro tenuto conto dei cambiamenti socioculturali ed economici dovuti alla emergenza sanitaria da covid-19.

Le misure anti covid e le direttive governative hanno direzionato le scelte organizzative dei Vertici alternatisi a direzione della società, al massimo utilizzo delle modalità di attività di turnazione dei lavoratori come ad esempio il lavoro agile o da remoto, specialmente laddove compatibile con la funzione svolta, che peraltro ha significato non solo continuità e miglioramento di lavoro, quanto evoluzione nella gestione dell'apparato aziendale e soprattutto ha arginato la diffusione dell'infezione da covid.

Così ai fini dell'adeguamento organizzativo, AMS ha assunto protocolli di sicurezza anti-contagio alla luce dei vari provvedimenti adottati dal Governo e dei DPCM che si sono susseguiti e ha proseguito gli obiettivi e le attività lavorative garantendo le condizioni che hanno assicurato adeguati livelli di protezione con ricorso massimo a metodologie di lavoro agile e smart working.

Nell'ambito di mio interesse, nonostante il periodo, il lavoro intenso diretto alla legalità e all'ottemperanza delle prescrizioni specifiche nel settore, la tenacia e soprattutto la costanza nell'impegno a perseguire obiettivi di "Trasparenza" e Prevenzione della corruzione, si sono riscontrate difficoltà e decelerazioni.

Tuttavia, molto si è realizzato anche se l'azienda è stata sottoposta a rivoluzioni organizzative legate a cambi di vertice imprevisi con dimissioni dell'A.U. p.t. G. Porcelli, successivo incarico del F.F., poi reso effettivo A.U. dott. Piccirillo, che a sua volta è dimissionario in attesa di sostituzione.

Di conseguenza si è assistito ad una sorta di rotazione del personale in alcuni uffici anche imposta da pensionamenti e da trasferimenti di dipendenti che ha significato da un lato, rispetto di metodologie anti-corruttive, dall'altro inevitabili rallentamenti.

Per questi motivi l'aggiornamento del PTPCT 2021-2023 è stato redatto come pianificazione di obiettivi concreti per risolvere criticità riscontrate all'interno dei meccanismi aziendali, ma anche come specificazione di metodologie e misure di prevenzione a contrasto della corruzione già individuate in precedenza e non realizzate e dunque regolarizzazione dei risultati raggiunti riguardo gli adempimenti in materia di Trasparenza al fine di favorire flussi e pubblicazioni obbligatorie.

In sostanza il nuovo P.P.C.T. è stato concepito come un programma di attività da svolgere in prosieguo di quelle previste, ma non ancora realizzate, ovvero uno strumento di rifinitura consapevole delle precedenti programmazioni, affinato e implementato concretamente per garantire traguardi sempre più vicini alla "best compliance aziendale" tesi a standard di livello e con scandite misure organizzative.

Di conseguenza il MOGC 231 (Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01), già da tempo adottato spontaneamente, è stato aggiornato e pubblicato unitamente all'aggiornamento del PTPCT con revisioni adeguate alla concreta realtà organizzativa della partecipata anche in sinergia con l'istituto Organismo di Valutazione interno.

Esso è stato recepito come misura di "best practice" non solo nel settore della legalità bensì come motore propulsore di adozione di protocolli di gestione amministrativa che ovviamente servono anche a prevenire efficacemente fenomeni di illeciti nell'ambito del quotidiano: praticamente un antidoto all'illegalità che fa da scudo per l'imputabilità penale delle società.



ARPAC
MULTISERVIZI

In virtù della revisione effettuata del MOG. 231 e delle programmazioni del PTPCT 2021-23 è stato redatto il Codice di Comportamento specifico Arpac Multiservizi srl (di seguito anche AMS) per recepire i valori etici aziendali e definire le condotte dei dipendenti, che è stato adottato immediatamente a ridosso della pubblicazione dell'aggiornamento del Piano come prescritto nelle Linee Guida di Anac e sarà integrato via via allorquando saranno definite tutte le regolamentazioni e le procedure dissuasive alle violazioni amministrative mappate (Risk Assessment) e adottato un vero e proprio sistema disciplinare con meccanismi sanzionatori di ogni violazione riscontrata. Bisogna ribadire però che, nell'evoluzione della realtà societaria di per sé complessa e contorta, ha avuto un peso notevole il lungo momento di transizione che si è vissuto, per cui il cronoprogramma di incontri per definire strategie e realizzare gli obiettivi identificati è fisiologicamente rallentato. In ogni caso individuare criticità è un passo in avanti affinché siano assicurati: crescente pluralità delle competenze legate alla mission aziendale e decongestione dello scenario ambientale interno complesso ed eterogeneo.

F. ISTITUZIONE ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Nel corso del periodo analizzato, con procedura di Bando/Avviso gara, è stato individuato e istituito l'OdV (Organismo di Vigilanza) che in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, ha monitorato i processi aziendali e in simbiosi con l'RPCT ha prefissato obiettivi di attualizzazione della Prevenzione (PTPCT), ma anche e soprattutto il completamento del Piano delle Attività di Formazione, concepito dalla scrivente RPCT come attività propedeutica necessaria per implementare lo sviluppo della legalità aziendale.

I membri dell'OdV hanno aperto un focus teso a specificare, in virtù delle Direttive ANAC, le attività da porre in essere in materia di controllo, riorganizzazione e programmazione a breve e lungo termine, per il raggiungimento degli obiettivi ed il mantenimento degli standards prefissati nelle specifiche pianificazioni e nel Mod 231.

L'Organismo ha condiviso l'utilizzo di metodologie e strumenti di Risk Assessment per meglio strutturare e scandire priorità e modalità di intervento, nonché d'accordo con la RPCT, organizzare incontri (anche in modalità telematica) con i responsabili aziendali delle Macro Aree di maggior rilevanza.

Gli incontri hanno accertato l'applicazione delle procedure in essere, la loro efficacia ed effettività anche alla luce degli emersi nel corso delle attività della Società e hanno individuato gli ambiti di miglioramento.

L' Odv sollecita l'invio dei flussi informativi necessari per il monitoraggio delle attività e per il momento non hanno avuto la delega per le funzioni analoghe i OIV, non essendo state definite le competenze dei membri dell'Odv come da delibera di incarico.



G. SINTESI MISURE: OBBLIGHI TRASPARENZA

- Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di anticorruzione e trasparenza.
- Garantire l'attuazione degli interventi in materia di trasparenza.
- Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza e di accesso civico.

L'osservazione si basa sul monitoraggio effettuato sul semestre 2020 e il primo trimestre 2021 e ha rilevato la necessità di una maggiore tempestività delle attività atteso che non sono stati ancora comunicati i risultati relativi all'attualità.

Visto che anche nell'anno di riferimento si sono riscontrate criticità nell'ambito di analisi organizzativa si prevede un'ottimizzazione soprattutto per quanto riguarda la sistematicità e la costanza dell'assolvimento dell'obbligo di trasmissione dei dati e circa il rispetto della tempistica.

Per questo in qualità di R.T. la scrivente non ha mai smesso di sollecitare la trasmissione dei documenti redatti dai Responsabili dei flussi per il momento ancora in carica e già nominati nel **All. 1 AMS** al fine di consentire l'aggiornamento dei links pubblicati nella sezione "Società Trasparente" e l'allentamento del gap riscontrato nell'attività di vigilanza e monitoraggio.

Inoltre, la R.T. ha partecipato alle riunioni con il vertice e l'Odv per esporre criticità e soluzioni sul punto.

Pertanto, nel riportarsi alle note di impulso inoltrate e alle relazioni consegnate al vertice e anche a scopo illustrativo delle attività svolte al Controllo analogo ARPAC, la scrivente RPCT si ribadisce in sintesi quanto di seguito.

- Sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati con periodicità trimestrale che non ha evidenziato difficoltà se non a rispettare i tempi di pubblicazione dei dati.
- Il Sito Istituzionale nella sezione "Società Trasparente" è stato aggiornato e migliorato al fine di rendere la consultazione sempre più semplice.
- Durante i corsi di formazione è stata continua la sollecitazione del Rpct ai dipendenti a visitare il sito, anche a mezzo di esempi pratici.
- Costante è stata anche la spinta a servirsi del sistema di "Accesso Civico" presente sul sito nella sezione apposita, anche se si rileva che non è mai pervenuta alcuna richiesta in tal senso, ragion per cui non è ancora stato istituito un registro degli accessi.
- Si è pianificata una strategia di implemento del numero dei soggetti attivi nel trasferimento dei dati da individuare in sinergia con il vertice aziendale p.t. e i membri dell'OdV per affinare l'adempimento relativo ai flussi di Trasparenza e i tempi di pubblicazione.
- Si è individuato tra gli obiettivi prioritari la predisposizione di mail singole aziendali per tutti i dipendenti, avendone appreso la mancanza ne confronto coi i dipendenti nel corso della formazione. Di conseguenza si stanno predisponendo le mail anche al fine di contemperare le esigenze di intensificazione della comunicazione attraverso mezzi informatici rese indispensabili dalle misure anti covid e dalla normativa privacy.

Di tali misure si darà conto della realizzazione nelle prossime relazioni.



H. IL RESPONSABILE DELLA TUTELA DEI DATI

L'Amministrazione ha nominato un funzionario interno diverso dal RPCT, come del resto auspicato dall'Anac, quale responsabile della protezione dei dati la **dott.ssa Iosella Loredana Langella** con Delibera n. 13 del 16/03/2021 Nuova designazione dell'incarico di Responsabile della Protezione dei Dati (Pubb il 16/03/2021)

Il responsabile della tutela dei dati ha chiesto maggior formazione per espletare le competenze di funzione al meglio e iniziare a collaborare fattivamente con il Rpct, invito prontamente accolto da questi che ha offerto l'opportunità di ascoltare più volte le lezioni di formazione ancora in corso ed ha attenzionato proposte ricevute dalla società di webinar "Formel" circa seminari specifici in modalità – on line, da realizzare oltre quelli già seguiti e nelle more di focus di formazione programmati per il prossimo anno come da piano adottato.

Tali approfondimenti potrebbero consentire di individuare elementi sostanziali per una corretta gestione delle situazioni critiche nell'ambito della competenza dei richiedenti, per cui è essenziale sottoporre all'A.U le proposte a pagamento per valutarne l'opportunità di realizzazione

I. SINTESI MISURE GENERALI PREVENZIONE CORRUZIONE

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nel seguente riquadro riportato dall'aggiornamento al PTPCT.

Nello specifico per quanto riguarda le misure non attuate si evidenzia che per alcune non sono state ancora avviate le attività, ma lo saranno nei tempi previsti, per altre sono state avviate e sono attualmente in corso d'opera, poche sono in via di adozione nel lungo termine.

Si precisa altresì che alcune azioni prescritte dalle linee guida Anac non sono compatibili con la struttura semplice della nostra società partecipata, ancorché equiparata, per cui persiste una difficoltà di scelta tra l'esclusione della norma ovvero un adattamento alla realtà interna.

Comunque, la complessità gestionale-organizzativa interna sicuramente incide sulla programmazione nonostante l'impulso a migliorare e regolamentare l'attività nel campo della trasparenza e della tracciabilità dei dati cui sottende una necessaria scala di valenza propedeutica di alcuni rispetto ad altri.

Ulteriore, per quanto secondario, elemento di criticità va individuato nella modesta presenza di staff di supporto dell'Ufficio che ha difficoltà congenite ad essere coadiuvato nelle funzioni.

Tuttavia, si è riscontrato l'approccio collaborativo con omologhe figure del socio ARPAC in funzione anche di Controllo Analogico, di recente avvicendamento che, nella sua attività di propulsione, ha dato giusta spinta al motore Multiservizi.

Di seguito si riporta la sintesi del documento di programmazione presente nell'aggiornamento PTPCT 2021-2023.



❖ SEZIONE DELLA TRASPARENZA:

Aggiornamento sistematico del sito in cui si devono pubblicare tutte le informazioni legate alla vita organizzativa dell'azienda in modo che siano facilmente consultabili per tutti gli stakeholders, secondo la normativa Anac.

Link: (WWW.ARPACMULTISERVIZIOCIETATRASPARENTE)

❖ SEZIONE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:

- **DEFINIZIONE DELLE SITUAZIONI DI CORRUZIONE**
- **RAZIONALIZZAZIONE ANALISI PROCESSI INTERNI**
- **STRATEGIE E METODOLOGIE MIRATE**
- **SCOPO - OBIETTIVI - MONITORAGGIO-AZIONI**
- **AGGIORNAMENTO MAPPATURA RISCHI**
- **ATTUALIZZAZIONE MOG. 231**

❖ MISURE GENERALI :

AZIONE: AGGIORNAMENTO CODICE COMPORTAMENTO

Nel codice di comportamento per tutti i dipendenti e collaboratori, oltre alla previsione dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, sono previste alcune misure dedicate:

- **Astensione in caso di conflitto di interesse**
- **Comunicazione al proprio responsabile in caso di appartenenza ad associazioni.**
- **Sobrietà/attenzione nell'accettazione regali.**
- **Sistema Sanzionatorio in tema di Trasparenza e Prevenzione Corruzione e per Mancata Collaborazione al RPCT**

AZIONE :SENSIBILIZZAZIONE ALLA CULTURA DELLA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Implemento Rete Soggetti Attivi-Implemento rete informatica.

Considerate le criticità vagliate, il carico di lavoro, l'emergenza e il cambio di vertice è stata indicata una misura ad hoc, individuando più soggetti diversi a staff di riferimento del Rpct da determinare in un documento apposito dopo la nomina del nuovo A.U.

AZIONE: INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Sarà previsto l'implemento dell'attività formativa per tutti i dipendenti sui temi dell'etica aziendale, legata alle singole attività svolte da ciascuno, con **Focus** specifici per i Responsabili e i Referenti.

AZIONE: GESTIONE DEL RISCHIO:

Motore pulsante delle politiche di prevenzione della corruzione.

Per ogni area dell'azienda saranno meglio definiti i principali processi aziendali, i relativi rischi di corruzione e le misure di prevenzione adottate.

In tal senso si cercherà di accrescere il numero e la conoscenza dei Referenti chiamati ad applicare le misure previste e coadiuvare il RPCT che ha la responsabilità di monitorare e verificare lo sviluppo del Piano programmatico.

❖ FATTORI DI RISCHIO PROBABILI

✓ **Asimmetrie informative:**

eliminare la condizione per cui il RPCT ha conoscenze frammentate e discontinue.

✓ **Conflitti di interesse**

I dipendenti devono perseguire il bene dell'azienda e non un proprio interesse personale evitando situazioni di conflitto anche solo in modo potenziale.

❖ **PROBLEMATICHE**

Legate a misure di difficile attuazione in AMS.

• **WHISTLEBLOWING:**

Tutela di chi effettua segnalazioni di reati, ipotesi di reato e potenziali rischi corruttivi.

• **ROTAZIONE:**

L'Azienda, in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di capacità funzionali ritiene che la rotazione del personale amministrativo causerebbe inefficienza e inefficacia dell'attività.

Tuttavia, ferme restando le indicazioni contenute nel PNA 2019, introdurre soluzioni alternative già in parte evidenziate con sostituzioni soggettive nelle Aree più a rischio per meccanismi fisiologici di trasferimento o pensionamento. Inoltre, una sorta di rotazione già si applica nelle turnazioni delle unità operative in modo da ridurre i fattori abilitanti nelle attività a rischio più intenso di corruzione.



L. CODICE COMPORTAMENTI E CONFERIMENTO INCARICHI

Esiste una stretta connessione tra PTCPT e Codice di Comportamento.

Al RPCT è richiesto non solo l'individuazione delle misure di prevenzione ma anche una riflessione sulle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento prevedendo opportunamente uno specifico dovere di collaborazione con il RPCT, la cui violazione è particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

In tale logica si spiega l'insistenza del RPCT per prossimi focus in materia tesi a potenziare la necessaria partecipazione dei referenti a garanzia di un efficace monitoraggio e soprattutto a tutela dell'azienda contro rischi sanzionatori connessi ai controlli Anac.

Il nuovo Codice di Comportamento AMS è stato adottato con **delibera n. 28 del 4.05.2021** e, seppur conforme alla normativa vigente (del D.P.R. n.62/2013), contiene ulteriori disposizioni inerenti alle caratteristiche di peculiarità aziendale anche nel settore della trasparenza e dell'anticorruzione e delinea comportamenti che derivano dal profilo di rischio individuato a seguito della revisione del modello gestionale ex D. Lgs 231/01.

Tutti gli atti di incarico e i contratti, saranno adeguati alle previsioni del Codice di Comportamento e saranno adottate misure che garantiscono l'attuazione dello stesso, tra cui in modo prevalente la formazione, apprezzata come misura di diffusione di cultura di legalità e sensibilizzazione concreta della platea aziendale e l'adozione delle procedure pianificate come deterrente dei rischi.

M. MISURE IN MATERIA DI CONFLITTO DI INTERESSI

INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER GLI INCARICHI AMMINISTRATIVI DELL'A.U

In merito alle misure di inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi amministrativi dell'A.U. ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 33/2013 anche in assenza di procedura che sarà a breve formalizzata prevedendo anche dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, incompatibilità e inconferibilità, le misure sono state sempre attuate e nel Nuovo Codice di Comportamento è stato previsto un comma apposito (comma 10 dell'art. 7) che sancisce puntualmente il rispetto delle norme specifiche sul tema.

Nella stessa logica in merito alle misure in materia di autorizzazione di incarichi ai dipendenti, è stato previsto l'art. 15 del Codice di Comportamento che regola le misure in materia di autorizzazione di incarichi o del doppio lavoro.

Anche nel PTPCT, sono state richiamate le direttive in materia di inconferibilità ed incompatibilità per incarichi amministrativi di Vertice e dirigenziali.

Nel periodo di osservazione non sono pervenute dichiarazioni di sussistenza di cause di inconferibilità e conflitto di interessi.

RILASCIO DELLE AUTORIZZAZIONI ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI

Non è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi perché, come dato pervenuto generico e non aggiornato, non è pertinente all'organizzazione aziendale.

Si segnala comunque la necessità di linee guida ovvero criteri/modalità di conferimento di autorizzazioni a soggetti interni o esterni all'azienda, auspicando una regolamentazione del processo, attesa la sua delicatezza.

La RPCT confida, altresì, che l'Organo organizzativo valuti la possibilità di un aggiornamento immediato del sistema disciplinare.



N. WHISTLEBLOWING

La misura “Whistleblowing” ancorché programmata anche nel piano precedente non si è potuta ancora attuare per privilegiare interventi prioritari di formazione e di gestione aziendale.

Tuttavia, tale misura è stata progettata, di concerto con l’OdV e A.U., come obiettivo di breve termine nell’aggiornamento del PPCT di riferimento e si auspica sia attuato dal nuovo vertice laddove sono accolte le istanze della scrivente per creare la piattaforma del Whistleblowing e caselle postali dei dipendenti.

Ovviamente la data a partire dalla quale sarà pubblicato sul sito istituzionale il link di accesso alla piattaforma informatica sarà resa operativa e comunicata a tutti gli stakeholder e saranno illustrate le modalità d’accesso in linea con le indicazioni fornite dall’Anac.

Del resto, anche il Codice di Comportamento precisa che il dirigente che riceve una segnalazione adotti ogni cautela affinché sia tutelata l’identità del segnalante.

O. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La misura risulta essere argomento problematico per l’azienda che ha una struttura semplice e non ha in organico competenze tali da consentirne l’adempimento.

Perciò, come in sintesi dedotto nel riquadro precedente, concordemente con il vertice e l’OdV e in base all’analisi dei processi attuati nelle Aree a rischio, si è ritenuto opportuno applicare misure alternative assicurando una turnazione delle unità impegnate operativamente e applicare una sorta di rotazione con la sostituzione di alcuni dipendenti nell’ufficio del Personale.

In ogni caso la sostituzione del vertice aziendale comporterà presumibilmente un radicale riordino delle commesse di mission e un significativo processo di riorganizzazione amministrativa.

P. FORMAZIONE

La formazione è parte integrante della gestione ordinaria del personale delle “società trasparenti”, soprattutto sui temi di trasparenza e anticorruzione e ad essa viene riconosciuto un ruolo fondamentale per governare i processi di cambiamento e per migliorare la qualità del lavoro in un’azienda che tende all’efficienza.

La misura più significativa che ha segnato il massimo progresso nell’ambito di analisi è data dalle attività di Formazione in linea con le programmazioni previste nel “Piano della Formazione AMS”, che è stato adottato su proposta del RPCT dall’A.U. p.t. con Delibera n.34 del 19/06/2020 - pubblicato il 19/06/2020.

È stato autorizzato il progetto “Fondimpresa” e sulla base di questo e degli obiettivi prefissati come da allegati al Piano sono state disposti i corsi di formazione secondo lo schema di seguito riportato:

25 edizioni con lezioni online organizzate in collaborazione con la Soc.Eitd Sacrl.

- Titolo: Webinar Trasparenza e Anticorruzione - Un percorso di legittimità.
- Numero lavoratori: 10/11 per classe.
- Ore corso: 12 – due giornate 6+6 per ciascuna unità.
- Livello: Base e specifico con Focus per referenti e responsabili.
- Certificazione degli esiti.
- Attestazione rilasciata secondo la normativa vigente per 254 dipendenti.



- 300 ore di lezione divisa per n. 3 docenti di alta professionalità ed esperienza nell'ambito trattato di cui si è chiesta la disponibilità ed individuati nelle persone di:
 1. dott.ssa Felicia De Capua Funzionario Agenzia ArpaCampania - Staff RPCT -
 2. avv. Luca Longhi Prof. associato di Istituzioni di diritto pubblico -Università Mercatorum Roma
 3. ing. Giovanni Improta Dirigente ArpaCampania

Sono state previste altresì, 2 fasi:

- a. Uno step di formazione generale e specifica- 8 edizioni-caratterizzata da standard qualitativi ottimi e dalla garanzia di una stretta conformità a quanto richiesto dal legislatore e dagli organi competenti che ha avuto inizio nel mese di febbraio rivolto a circa 90 unità, con focus di conoscenze per Referenti impegnati come soggetti attivi in tema di anticorruzione e trasparenza ovvero a n.5 Quadri/Referenti anticorruzione/Responsabili dei flussi di trasparenza e circa n.50 tra responsabili, staff e collaboratori negli uffici ad alto rischio corruttivo impiegati in sede e fuori sede aziendale.
- b. Uno step di formazione generale – 17 edizioni - con argomenti e impegno identico a quello precedente è stato calendarizzare a partire dal mese di maggio ed è rivolto ai restanti 164 dipendenti di vario livello non impegnati particolarmente nell'attività di prevenzione benchè fruitori di una piena conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento e di un aggiornamento sistematico sulle misure applicabili in ambito della trasparenza e della prevenzione del rischio di corruzione.

La formazione è tuttora in corso e sta ottenendo ottimi risultati di apprendimento e interesse.

Q. MISURE SPECIFICHE DI CONTROLLO

A. SEZIONE AREA DI RISCHIO

Contratti pubblici

- Iter di selezione del contraente.
- Verifica adempimenti del codice dei contratti.
- Mancanza di una procedura di acquisti, ancorché pianificata e predisposta, non ancora approvata.
- La misura sarà attuata dopo la nomina del nuovo Vertice.
- Monitoraggio semestrale è stato rispettato seppur con qualche differimento per ragioni connesse alla pandemia.

Personale

Le conciliazioni dei contenziosi pregressi affidati all'area personale sono ancora in corso.

I dati relativi alla gestione delle risorse aziendali sono incompleti

Non sono stati delineati organigramma e funzionigramma.

Monitoraggio semestrale. La misura non è stata attuata nei tempi previsti

B. SEZIONE MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT non sono pervenute segnalazioni per episodi di "cattiva amministrazione".

Si ritiene che la messa in atto del processo di gestione del rischio abbia generato nell'organizzazione i seguenti effetti:

- ✓ consapevolezza del fenomeno corruttivo aumentata in ragione della formazione attuata.
- ✓ coinvolgimento dei dirigenti e referenti con accresciuta consapevolezza delle misure pianificate.
- ✓ accresciuta capacità di identificare il rischio e scoprire casi di corruzione.
- ✓ maggiore attenzione verso la cultura della legalità.



R. MISURE SPECIFICHE DI REGOLAMENTAZIONE

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di regolamentazione, nel periodo analizzato si evidenzia che, l'adozione del nuovo Codice di Comportamento necessariamente implicherà una regolamentazione interna con procedure ad hoc.

Prioritarie le procedure nell'ambito degli acquisti e del sistema disciplinare con l'individuazione di uno specifico apparato sanzionatorio.

S. OBIETTIVI PREVENZIONE CORRUZIONE

Nel corso dell'anno 2021 nell'aggiornamento del Piano triennale si sono pianificati alcuni obiettivi:

- PREDISPOSIZIONE NUOVE REGOLAMENTAZIONI (es. Procedura Flussi Trasparenza).
- CONTINUAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO per la Trasparenza e l'Anticorruzione per tutto il personale dipendente con particolare riguardo ai Referenti promossa, divulgata ed attivata dalla scrivente.
- IMPLEMENTO DELLA MORALIZZAZIONE e potenziamento della diffusione ad ampio spettro del Nuovo Codice di Comportamento adottato e la massima consapevolezza delle connesse sanzioni.
- INCREMENTO DELLE ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO per tutti gli obiettivi pianificati.
- AVVIO DELLE ATTIVITÀ DI WHISTLEBLOWING ovvero la tutela di chi effettua segnalazioni.
- AVVIO DELLE ATTIVITÀ DI PERFORMANCE a tutt'oggi non realizzabile.
- IMPLEMENTO della rete di referenti e responsabili dei flussi di trasparenza con istituzione di una struttura di Auditing coordinato dal RPCT.
- ADOZIONE PROCEDURE come deterrente alla commissione di reati nei processi aziendali individuate anche nell'ALLEGATO 3 (Risk Assessment AMS).
- INDIVIDUAZIONE DI MISURE ALTERNATIVE (es. rotazione del personale) che inibiscano anomalie nei processi a rischio corruzione per consolidare il ruolo istituzionale e l'immagine della società come punto di riferimento tra le partecipate Campane.
- DILATAZIONE DELLA TRASPARENZA.
- RIDUZIONE TEMPI DI PUBBLICAZIONE.
- PROMOZIONE E DIFFUSIONE ACCESSO AL SITO per incentivare informazioni diffuse e incrementare la cognizione e l'individuazione delle criticità aziendali con il chiaro scopo di specificare "altri contenuti" degli obblighi di trasparenza e intensificare il coordinamento fra i sistemi di controlli interni che per ora non sono sufficienti in un'ottica di migliorata e consolidata legalità.

T. CONTROLLO ANALOGO

Come accennato è stato rafforzato di recente il sostegno del socio in Controllo Analogico con l'adozione di un Regolamento sulle partecipate al fine di definire le modalità di raccordo e di verifiche ex art. 2 bis co2 lett. C D. lsg. 33/13.

Tale documento rappresenta per Arpac Multiservizi un riconoscimento formale della partecipazione in house del socio pubblico ed è garanzia di efficienza delle attività svolte, soprattutto nell'ambito della normativa della trasparenza e anticorruzione cui la ns. società si sta uniformando con solerzia. Arpac Multiservizi si sta attivando per coordinarsi con l'Agenzia per la previsione di un compattamento funzionale delle strutture tecnico-amministrative e il necessario riordino dell'assetto aziendale anche in virtù delle sopravvenute pianificazioni ad hoc dell'Anac.

All'uopo si evidenzia che, sulla scorta del rispetto delle scadenze Anac e nell'intento di sollecitare tempestività e completezza nel trasferimento di dati, sono state predisposte griglie apposite di monitoraggio e valutazione, non riscontrate con completezza dai responsabili.



U. SISTEMA INFORMATICO

Nell'ottica di efficienza e sviluppo è stato previsto anche un sistema informatico interno per agevolare la comunicazione tra gli uffici come incentivo al lavoro collaborativo.

La piattaforma utilizzata riguarda la diffusione di documenti e fascicoli elettronici e gestisce tutti i contenuti informativi aziendali con intento di archiviazione formale dei dati.

Come dedotto in precedenza ogni ufficio dovrà essere in possesso di una mail aziendale per la funzionalità di ricezione e, taluni, anche di invio con possibilità di ricerca e di riorganizzazione dei propri messaggi in un'unica interfaccia che notifica in tempo reale la ricezione dei messaggi.

Grazie al Protocollo Informatico, le trasmissioni in ingresso e in uscita sono protocollate, smistate e condivise e, laddove possibile, il sistema offre soluzioni alla coordinazione unificata dei flussi aziendali a mezzo E-mail e/o Pec e Fax.

A partire da quest'anno, infatti, Arpac Multiservizi si è equiparata al Socio partecipante Arpac prevedendo l'indicatore di visualizzazioni del Sito istituzionale in modo da osservare l'interesse dei dipendenti e comunque di tutti gli interessati esterni a visionare il sito.

Questo primo aggiornamento si riferisce ad un periodo flessibile (marzo 2020 - maggio 2021) mentre di seguito saranno pubblicati i dati suddivisi per semestre e/o annuali tenendo in debito conto gli eventuali differimenti dovuti agli eventi pandemici.

L'indice è elaborato in apposita sezione del sito e riporta le informazioni di rilievo, in particolare il numero di pagine visualizzate, tempo medio di visualizzazione, la frequenza di rimbalzo.

In merito all'indice di visualizzazione del sito, secondo google analytics, sono state computate 331 visualizzazioni con un incremento rispetto all'anno precedente di circa il 142%.

Il dato pubblicato si riferisce a tutti gli accessi.

Non sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato".

I dati sono presenti in Società Trasparente, alla sezione "Altri Contenuti".

Il dato pubblicato si riferisce a tutte le visualizzazioni.

V. STATO DI ATTUAZIONE DEL PTPCT: CONSIDERAZIONI GENERALI

L'analisi svolta, anche in riferimento a quanto riportato nel PTPCT 2021-2023, ha confermato i passi in avanti compiuti dall'AMS rispetto agli anni precedenti, allorquando il rinvio delle misure previste era diventato sistematico.

La relazione evidenzia che i risultati sono stati ottenuti anche a seguito del maggior coinvolgimento dei referenti delle singole strutture anche ad opera dell'OdV.

Il RPCT segnala comunque alcune resistenze legate soprattutto all'esiguità delle risorse umane disponibili per cui lo sforzo che dovrà compiersi è quello di adottare procedure semplici, coniugando efficacia ed efficienza, limitando la percezione di "aggravio" di adempimenti per competenze convogliate in singoli soggetti.

Sotto il profilo del monitoraggio in quest'anno si è cercato di mappare processi almeno nelle macro Aree aziendali. L'iter avviato è da definire e perfezionare anche con il coinvolgimento e supporto dei singoli coordinatori, invitati e sollecitati a descrivere, trasmettere e mappare le procedure attivate nei singoli settori di competenza.

Rispetto agli anni precedenti, la discrasia tra quanto programmato e quanto realizzato è stata parzialmente superata, in quanto le molte misure, sono state realizzate.



Il processo di cambiamento graduale, più volte auspicato, sta dando i primi frutti grazie soprattutto alla formazione.

La previsione di obiettivi specifici in capo ai singoli dirigenti in tema di trasparenza ed anticorruzione e l'ampliamento della rete di collaborazione al RPCT, saranno la chiave per avanzare a standard più elevati.

In ogni caso seppur in una logica di gradualità peraltro auspicata anche da Anac è necessario procedere al completamento della mappatura dei processi aziendali.

In virtù di una valutazione accurata, sinteticamente si ritiene che lo stato di attuazione del PTPCT sia buono così come lo è la diffusione della cultura della legalità e l'attenzione dei dipendenti alle attività di prevenzione.

Rileva anche l'idoneità complessiva della strategia di prevenzione della corruzione perché corrispondente alla realtà societaria, anche se ci sono buoni margini di miglioramento a completamento del percorso iniziato.

Si ritiene, altresì, che l'esercizio del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto alla messa in atto del processo di gestione del rischio sia stato conforme a buoni standards di riferimento considerata anche la carenza di staff.

Tuttavia, la funzione va implementata con la prevista realizzazione di una rete di informatori/referenti anticorruzione, formazione sempre più mirata verso capacità motivazionali coinvolgenti.

W. RUOLO DEL RPCT - RUOLO DI IMPULSO E COORDINAMENTO RISPETTO ALL'ATTUAZIONE DEL PTPC - FATTORI CHE NE HANNO SUPPORTATO L'AZIONE - FATTORI CHE NE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE

Il processo avviato nel 2018 dal RPCT ha consentito alla società di superare alquanto gli handicap iniziali e alcuni dei ritardi accumulati nel corso degli anni precedenti.

Gradualmente, l'utilizzo di un sistema informativo integrato, l'aggiornamento dell'analisi dei rischi e delle relative misure, la mappatura dei processi e dei rischi secondo la caratteristica peculiare della società, assicureranno concretezza e coerenza ai prossimi PTPCT.

A tal fine il ruolo di impulso e coordinamento esercitato appieno in uno all'impegno costante e indefesso del RPCT nel sistema della legalità rappresenta il pilastro principale su cui poggia l'intero sistema di prevenzione.

Aspetti critici del ruolo del RPCT

La collaborazione dei Referenti anticorruzione/Responsabili dei flussi di supporto al RPCT si è dimostrata inadeguata con ritardi di riscontro non più tollerabili.

Il passo in avanti deve tendere a garantire forme di collaborazione più decise per favorire il successo del contrasto alla corruzione con il pieno coinvolgimento di tutti coloro che operano nella società in modo che il dialogo vada accompagnato dal riconoscimento effettivo del ruolo del Responsabile.

In tale ottica, è auspicabile la previsione di un sistema di Performance in cui a tali ritardi corrispondano effetti di valutazione negativa con la previsione di azioni incisive di contrasto.

I poteri di vigilanza e di controllo attribuiti dalla legge al RPCT, infatti, sono funzionali al suo ruolo di prevenzione della corruzione.



ARPAC
MULTISERVIZI

X. MONITORAGGIO PER VERIFICARE LA SOSTENIBILITÀ DI TUTTE LE MISURE, GENERALI E SPECIFICHE, INDIVIDUATE NEL PTPC

Si segnala l'assenza di un report conclusivo necessario per attivare le azioni correttive.

La conoscenza degli esiti del monitoraggio garantirebbe anche piena coscienza da parte di tutti gli attori delle criticità ancora presenti.

Tuttavia, di volta in volta il RPCT ha relazionato sul monitoraggio effettuato agli OdV e al Vertice evidenziando le criticità riscontrate nelle aree aziendali, anche se in generale vi è un buon livello di rispetto delle norme.

Y. VERIFICA DELLA RELAZIONE EX ART EX ART.1, CO 14, L.190/2012

La Relazione è stata pubblicata entro il termine prescritto del 30 marzo 2021 sul sito web istituzionale, nella sezione "Società Trasparente", sottosezione Disposizioni generali - Attività di prevenzione 2021.

La Relazione è conforme in quanto contiene le informazioni richieste dalla normativa di riferimento ed è stata elaborata sulla base della griglia predisposta dall'ANAC., seguendo le relative "Istruzioni per la compilazione".

La Relazione è coerente per i contenuti in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nei piani di riferimento

La verifica di tale relazione si basa anche sulle considerazioni espresse dall'O. d. V.

Napoli il 24 maggio 2021

Il Resp. Prevenzione Corruzione e Trasparenza
avv. Angela Pesce