



PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

redatto in attuazione della Legge n° 190 del 06.11.2012

AGGIORNAMENTO GENNAIO 2017

Il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, in relazione a quanto previsto dalla Delibera n°831 del 3 agosto 2016 'Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016', rileva preliminarmente in fatto la approvazione del contratto di servizio dal 01.01.2017 al 31.12.2019 con Decreto del Presidente di Provincia n° 158 del 29-12-2016.

Tale contratto di servizio segue i tre emessi per l'anno 2016: il primo, che costituisce una proroga tecnica del precedente, dal 01.01.2016 al 30.04.2016, in virtù del Decreto del Presidente della Provincia n° 174 del 29.12.2015, il secondo, Decreto del Presidente della Provincia n° 47 del 02.05.2016 'Società Vi.Abilità: Approvazione del contratto di servizio 01.05.2016 – 31.07.2016' ed infine il terzo, Decreto del Presidente della Provincia n° 74 del 29.07.2016 ' Società Vi.Abilità: Approvazione del contratto di servizio 01.08.2016 – 31.12.2016.

Si ricorda, altresì, che in data 27.04.2015 è stato sottoscritto un contratto di solidarietà difensivo tra la Società e la RSU aziendale, finalizzato ad una riduzione del costo del personale che aveva scadenza al 30.04.2016. (Si rimanda a quanto pubblicato sul sito istituzionale in 'Società Trasparente/Disposizioni Generali/Bilancio Esercizio 2015', per la consultazione di ogni evidenza descrittiva).

In tale globale contesto, la Società ha continuato ad effettuare la prestazione del servizio, in previsione della riorganizzazione aziendale che risulta ancora in itinere.

Si rileva che all'interno della Società è presente l'Ufficio Concessioni ed Autorizzazioni opera sotto la direzione ed il coordinamento della Provincia di Vicenza e di un suo Dirigente. La Società pertanto sottopone i dipendenti di tale ufficio all'osservanza del Codice Etico aziendale, a fronte dell' alto rischio corruttivo che caratterizza l'attività di tale ufficio. La trattazione relativa si rimanda, pertanto, al Piano Anticorruzione della Provincia di Vicenza, cui la Società si allinea, salvo nuove evidenze derivanti dalla riorganizzazione.

Una sostanziale misura organizzativa è in fase di realizzazione e consiste nella adozione dei modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001, suggeriti peraltro dalla Determinazione ANAC n° 8/2015.

In tale iniziativa ricadono gli obiettivi dell' Organo di Indirizzo Politico, al fine di applicare modelli ed adeguate misure organizzative e gestionali con l'intenzione di perseguire scopi legati alla prevenzione della corruzione e, non di meno, di trasparenza.

Secondo quanto riportato nel D.Lgs. 97 del 23.06.2016, poi, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è anche Responsabile della Trasparenza.

Il presente aggiornamento, alla luce di quanto sopra, sarà modificato alla luce delle risultanze della redazione del modello 231/2001.

L'aggiornamento del Piano verrà realizzato con cadenza annuale, ovvero ogni qualvolta la normativa vigente ne richieda implementazione.

L'aggiornamento potrà essere operato anche nel corso dell'anno, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), oltre che per la prevista riorganizzazione, anche per modifiche alle funzioni della Società o in base a segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti che facciano emergere l'esigenza della implementazione o modifica del Piano.

Viene fatta proposizione, da parte del RPCT, di comunicare agli Uffici le misure da adottare e di vigilare conseguentemente sulla loro adozione e, in generale, sull'osservanza del Piano (art. 41, co.1, lett. l).

I dipendenti della Società sono tenuti al dovere di collaborazione con il RPCT, a pena di sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013, richiamato nel Piano Anticorruzione Nazionale 2016. Si procederà pertanto alla individuazione dei soggetti cui compete la collaborazione per la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

In ogni caso il flusso procedurale ed il conseguente flusso informativo, si prescrive sia comunque dovuto al RPCT ed ai soggetti preposti alle attività di controllo al fine di monitorare non solo i tempi ed i modi procedurali ma anche le eventuali azioni illecite.

MONITORAGGIO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

In occasione della Relazione Annuale del RPCT di cui all'art. 1 co.14 della Legge 190/2012, e comunque entro il tempo utile per la predisposizione di tale relazione, verrà realizzato il monitoraggio interno sullo stato di attuazione del Piano, al fine di individuare le azioni correttive da apportarsi per il successivo aggiornamento. Alla stesura del previsto imminente aggiornamento verrà stabilito quando effettuare un monitoraggio infrannuale.

PRINCIPIO DI ROTAZIONE

In merito all'auspicato principio di rotazione, oltre ai vincoli cosiddetti soggettivi (tenuto conto cioè di congedi parentali, astensioni ex legge 104, ad es), occorre precisare che per le categorie professionali presenti nella Società esistono vincoli oggettivi che rendono in alcuni casi non agevole l'applicazione di tale principio.

La specificità dei ruoli e delle figure presenti tra i dipendenti nonché le attitudini riscontrate, limitano infatti l'applicazione di tale meccanismo.

Si prescrive, in questa sede, che venga favorita la più ampia partecipazione possibile fra i ruoli specifici, per quanto possibile in base ai requisiti, e si auspica che la formazione del personale possa portare ad una maggiore condivisione di funzioni.

I flussi di trasparenza, ancorchè codificati dai modelli organizzativi ex 231/2001, contribuiranno a sortire gli effetti di un maggiore controllo e di una minore segregazione delle funzioni. Viene segnalato che, ad oggi, esiste un'unica figura dirigenziale, a tempo indeterminato.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

E' stata somministrata al personale, nell'anno 2014, una formazione base sui temi dell'etica e della legalità, nonché una formazione più specialistica nei settori considerati più a rischio.

Nell'anno 2016 si è proceduto all'integrazione della formazione per i dipendenti interessati con aggiornamento sugli adempimenti di cui al Nuovo Codice dei Contratti D. Lgs. 50/2016 essendo necessarie nuove procedure ed obblighi di trasparenza. Si prevede un costante aggiornamento in accordo con la normativa vigente.

ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto interno non può esulare dal processo di riorganizzazione in corso.

L'organigramma, pubblicato sul sito *Società Trasparente/Organizzazione/Personale* del sito istituzionale rappresenta una situazione generale che non muterà sostanzialmente nella complessità in funzione del servizio.

Si rilevano alcune modificazioni strutturali intervenute già in parte (un solo Dirigente a partire da gennaio 2017, l'eliminazione della figura del Direttore Amministrativo, le cui funzioni ora sono prese in carico dall'Amministratore Unico, oltre al pensionamento di dipendenti sia facenti parte del personale esterno che di quello interno): ciò non comporta una modificazione dei principi indicati nel Piano Triennale al quale si rinvia.

AUTOANALISI ORGANIZZATIVA – MAPPATURA DEI PROCESSI

In virtù di quanto sopra, l'autoanalisi dei processi e del rischio corruttivo permangono quelli già analizzati nel precedente piano.

Come già espresso, si ribadisce che si prevede di consolidare il flusso informativo interno tramite i già richiamati modelli ex 231/2001, nonché di individuare i responsabili delle pubblicazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 97/2016, intendendo, con ciò che la più ampia trasparenza comporti la migliore modalità di prevenzione della corruzione.

Il piano della Trasparenza aziendale è inserito nel piano del 2015, come peraltro viene ora prescritto dalla normativa.

Si sottolinea che viene altresì mantenuta l'attività di monitoraggio e controllo operata ad oggi con controlli con cadenza trimestrale sugli affidamenti (controlli a campione) e la sottoscrizione da parte dei responsabili di settore sulla presenza di segnalazioni, da parte dei dipendenti, di fenomeni corruttivi ovvero sulla assenza di tali segnalazioni, nonché sulla assenza di conflitto di interessi di sorta.

La procedura presente sul Codice Etico già adottato in merito al cosiddetto *Whistleblowing* viene riconfermata.

Il RPCT intende avviare ulteriore procedura in merito alla sussistenza di eventuali cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi di cui alle disposizioni del D.Lgs. 39/2013.

Il presente aggiornamento del piano viene approvato dall' Amministratore Unico
in data 31.01.2017