

LIBRO DEI VERBALI DEL RESPONSABILE DELLE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA.

VERBALE N. 12 DEL 09/09/2019

In data odierna il RPCT congiuntamente all'OIV ha continuato la propria attività di monitoraggio e controllo delle misure di prevenzione della corruzione di cui al PTPCT vigente.

In particolare, si è iniziato dall'area assunzione e progressione in carriera, anche in ragione del fatto che nel 2018, sono stati revocati alcuni bandi di selezione, e si è quindi ritenuto opportuno comprendere, ai fini della predisposizione del PTPCT 2020-2022, se modificare le misure di prevenzione della corruzione.

La mappatura dell'area prevede le seguenti misure:

1. Rispetto del regolamento del reclutamento del personale: si nota che la misura richiama il regolamento del 2008 anche se in realtà è stato adottato un nuovo regolamento nel 2018, che viene seguito dalla Società
2. Trasparenza amministrativa: risultano pubblicate le informazioni indicate nella determinazione ANAC 1134/2017. Il RPCT rappresenta che è in corso la elaborazione di un avviso di selezione per l'assunzione di un impiegato amministrativo
3. Codice di comportamento: nei bandi di selezione non è previsto il rispetto del codice di comportamento, perché tale obbligo viene inserito negli eventuali contratti di lavoro
4. Astensione in caso di conflitto di interesse: come rilevato nei precedenti controlli, risulta acquisita e pubblicata la dichiarazione sulla insussistenza di conflitto di interessi da parte dei componenti la commissione esaminatrice
5. Controlli a campione su dichiarazioni sostitutive di notorietà e di certificazione: non risultano controlli a campione su tali dichiarazioni
6. Formazione del personale: il personale coinvolto nelle varie fasi del procedimento di selezione è da anni, il medesimo. Il RPCT, fatta eccezione per gli obblighi formativi di competenza del responsabile del personale, ha quindi ritenuto non opportuna la formazione specifica sulla materia *de qua*
7. Rispetto delle procedure 231: i bandi di selezione prevedono che il partecipante dichiari di non aver commesso reati. Non si sono verificati casi tali da indurre la Società ad evitare di mettere il personale assunto (e con un processo di riabilitazione a carico) in situazioni operative potenzialmente utilizzabili per reiterare il reato.

Il controllo eseguito, non ha fatto emergere criticità tali da imporre la modifica delle procedure in essere.

Casomai, potrebbe essere opportuno garantire, per l'anno 2020, una formazione mirata al personale coinvolto nel processo esaminato, e volta ad illustrare le criticità operative che possono scaturire dal suddetto processo. A tal proposito, il responsabile del personale, ha comunicato di aver collaborato in più occasioni con il Prof. Pasqualino Albi, esperto e noto giuslavorista, al quale, all'inizio dell'anno è stata affidata l'attività di supporto e consulenza per la procedura selettiva finalizzata all'assunzione di un ausiliario della sosta, proprio al fine di affrontare già nella fase di elaborazione del bando, le criticità tecniche-giuridiche ed operative.

Si è proceduto, poi, ad esaminare l'area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio la quale prevede le seguenti misure:

1. Rispetto del Codice di Comportamento: interloquendo con l'AU è emerso che sino ad oggi non sono stati attivati procedimenti disciplinare né applicate sanzioni disciplinari al personale coinvolto nella gestione dei processi elencati nell'area in questione. E ciò rappresenta un sicuro indice sintomatico del corretto rispetto delle regole contenute nel Codice di Comportamento;

LIBRO DEI VERBALI DEL RESPONSABILE DELLE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA.

2. Astensione per conflitto di interessi: I dipendenti coinvolti nei suddetti processi, hanno tutti rilasciato (nel 2016) le dichiarazioni sulla insussistenza di una situazione anche potenziale di conflitto di interessi. Per quanto spetti a questi dipendenti la comunicazione circa eventuali variazioni rispetto alla precedente dichiarazione, si ritiene opportuno, anche nel corso dell'anno 2020 eventualmente, acquisire una nuova dichiarazione.
3. Trasparenza: i controlli condotti questo anno anche quelli specifici in materia di trasparenza, hanno evidenziato quale unica criticità, quella della pubblicazione trimestrale delle presenze/assenze.

Si è proceduto, infine, all'esame dell'area "contratti pubblici", avvalendosi, a tali fine, dei risultati della attestazione sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione effettuata dall'OIV nel mese di aprile 2019, e pubblicata sul sito internet della società.

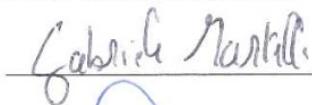
Occorre rilevare, anzitutto, che nella scheda relativa a tale area è richiamato, impropriamente, il vecchio D.Lgs. 163/2006 che merita di essere rettificato. Quel che conta, è che, comunque, la Società, chiaramente, applica le previsioni di cui al D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.

Il PTPCT per quanto riguarda le misure, richiama il rispetto della normativa di settore, nonché del codice di comportamento e dell'astensione in caso di conflitto di interessi. Le misure risultano rispettate, in quanto ad oggi non è (almeno formalmente) emersa alcuna problematica del genere; e ciò, lo si ricava anche dal fatto che nel corso del 2019, me neppure negli anni precedenti la Società è stata coinvolta in precedenti giudiziari correlati alle procedure di appalto, il che fa presumere che abbia sempre operato correttamente.

Certamente, questa area, dovrà essere "revisionata", sia perché il PTPCT prevede tra i proprio obiettivi, quello di meglio definire le aree a maggior rischio corruttivo sia perché la bozza in consultazione del PNA 2019, se confermata, imporrà un completo stravolgimento delle modalità di individuazione, valutazione e trattamento di tutti i processi aziendali, ed in particolare, di quelli a maggior rischio corruzione.

Le attività di controllo sono iniziate verso le ore 10.00 e si sono concluse alle ore 17.30 circa (con 30 minuti di pausa pranzo)

Avv. Gabriele Martelli



Il RPCT

Paolo Scicolone

