

Azienda di Promozione e Sviluppo Turistico di Livigno S.r.l.

Via Saroch n. 1098/a,

23041 Livigno (SO)

RELAZIONE RESPONSABILE ANTICORRUZIONE

ANNO 2021

PREMESSA

La legge n. 190 del 2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, all’art. 1 comma 14 prevede che il Responsabile Anticorruzione pubblichi sul sito web dell’Amministrazione una relazione contenente i risultati dell’attività svolta, in attuazione del Piano Triennale anticorruzione adottato.

Coerentemente a quanto sopra il presente documento, recependo compiutamente le prescrizioni di cui alla citata legge n. 190 del 2012, contiene informazioni e dati in ordine al lavoro svolto nel corso dell’anno 2021, al fine dell’elaborazione, avvio ed implementazione delle strategie di prevenzione del fenomeno corruttivo, avuto particolare riguardo all’adozione di specifici atti del comune di Livigno quali: il Piano Triennale Anticorruzione, il Codice di Comportamento, il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, ed alle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione.

IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E L’ORGANO DI SUPPORTO

La legge n° 190 del 2012, all’articolo 1, comma 7, prevede la nomina di un Responsabile Anticorruzione con funzioni di presidio in ordine all’introduzione e all’attuazione del Piano Anticorruzione.

In aderenza al dettato legislativo il Consiglio di Amministrazione ha nominato il sottoscritto, il quale nello svolgimento dei compiti ascrivigli, si è avvalso di un’apposita struttura di supporto, costituito da due professionisti, che attende a tutte le delicate funzioni connesse al controllo; sulla legittimità dell’organo di supporto si richiama quanto precisato dall’ANAC: “*Ferma restando l’autonomia organizzativa di ciascuna Amministrazione, quindi, è necessario fornire al RPCT un adeguato supporto in termini di risorse professionalmente adeguate, nonché di mezzi per lo svolgimento del proprio ruolo in indipendenza ed autonomia*” (si veda per tutte la Delibera numero 10 del 15 gennaio 2020).

CONCLUSIONE:

Il suddetto organo di supporto ha svolto l’attività anche nell’anno 2021 non rilevando alcun aspetto corruttivo o violazione al Piano Triennale.

I RESPONSABILI DI SETTORI

Coerentemente al dettato normativo di settore ed alle previsioni di Piano Triennale, i Responsabili di settore hanno collaborato con il Responsabile Anticorruzione per la verifica dell’attuazione del Piano Triennale e, quindi, ciascuno nel settore di propria competenza, ha svolto nell’ambito dell’anticorruzione:

- attività informativa;
- attività partecipativa rispetto al processo di gestione del rischio;
- attività propositive per quanto concerne le misure di prevenzione
- attività di vigilanza circa l’osservanza del Codice di comportamento
- attività attuativa delle misure gestionali e di quelle contenute nel Piano Triennale.

CONCLUSIONE:

I Responsabili di settore non hanno rilevato alcun aspetto corruttivo o violazione al Piano Triennale, né rilevato condotte tali da qualificarsi “tentativo”.

IL PIANO TRIENNALE

In attuazione di quanto prescritto dall’articolo 1, comma 8, della legge n.190 del 2012 è stato adottato il proprio *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020 – 2022*. Tale documento, che recepisce compiutamente le prescrizioni di cui alla citata legge n. 190 del 2012 ed al Piano Nazionale Anticorruzione, assolve a molteplici funzioni, tra cui si sottolineano per loro particolare pregnanza le seguenti:

- fornire una prima valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione, definendo, contestualmente, meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio, sulla base di un’attenta attività ricognitiva svolta, in prima battuta, dai responsabili dei servizi;

- definire un collegamento tra prevenzione della corruzione, trasparenza e performance nell'ottica di una più ampia gestione del rischio nello svolgimento delle funzioni d'istituto.

Nello specifico, per quanto concerne il primo punto, si è proceduto all'analisi dei processi presidiati e definito quelli riconducibili alle quattro macro aree di rischio indicate dalla legge, più una facoltativamente individuata, per poi classificarli, valutato il grado di probabilità e di

impatto del rischio, secondo il livello di esposizione, proponendo, quindi, azioni e misure volte a prevenire e ridurre il rischio stesso. Nel Piano, poi, la valutazione del grado di rischio e la definizione delle contromisure relative a ciascuna categoria di procedimento, sono state ricondotte a uniformità, risultando così ugualmente riferibili ad ogni procedura della stessa categoria, indipendentemente dal Servizio che la mette in essere.

Per quanto concerne il secondo punto, invece, considerato che un'efficace strategia anticorruzione poggia su una diffusa conoscenza e condivisione da parte di tutti i dipendenti dei principi e valori della legalità, si è stabilito che nella relazione annuale sulla Performance venga dato conto dei risultati raggiunti sia in materia di contrasto al fenomeno della corruzione che di trasparenza dell'azione amministrativa sotto il profilo della performance individuale e organizzativa, avuto riguardo a quanto contenuto nel Piano Anticorruzione e nel Programma della Trasparenza.

A seguito del monitoraggio effettuato, anche con il contributo dell'Organo di Supporto e dei Responsabili di settore, non sono emerse anomalie tale da porre in crisi o attenuare, le misure definite nel Piano Triennale.

In particolare, l'analisi condotta ha riguardato i seguenti aspetti:

- congruità degli atti e dei procedimenti;
- trasparenza e pubblicazione di dati sul sito *Amministrazione Trasparente*, avuto specifico riguardo alla presenza ed all'aggiornamento dei dati stessi;
- risultanze del monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti di competenza;
- efficacia delle attività formative in tema di anticorruzione e trasparenza;
- la possibilità della rotazione di personale;
- adeguamento di atti, anche a contenuto generale, e di procedimenti al Piano Triennale ed al Codice di comportamento;
- ricezione di eventuali denunce di violazioni agli obblighi previsti da disposizioni normative e dal Piano Anticorruzione, ed iniziative assunte in merito;
- per quanto attiene l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi si è provveduto a richiamare l'attenzione dei Responsabili di Settore sulle azioni da intraprendere in attuazione del codice di comportamento nonché a verificare le procedure per la ricezione di eventuali segnalazioni di conflitto di interesse e conseguenti misure adottate, avuto particolare riguardo agli obblighi di astensione;
- misure adottate nell'ipotesi di affidamento di: incarichi di ufficio, extraistituzionali, di componente di commissione di gara;
- misure *ANTIPANTOUFLAGE* intraprese;
- misure adottate nel caso eventuale di denuncia di illeciti da parte del dipendente (*WHISTLEBLOWER*).

CONCLUSIONE:

- Per quanto riguarda i procedimenti si attesta che l'idoneità a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, la completa tracciabilità e quindi si può escludere.*
- La ricognizione sulla possibilità di attuare la rotazione ha confermato le innegabili difficoltà attuative, connesse, per lo più, alle specificità professionali possedute e richieste a personale interessato dalla rotazione ed alla salvaguardia della continuità della azione amministrativa.*
- Il Codice di comportamento, documento che, seppure atto organizzativo autonomo, integra il Piano Triennale, attesa l'importanza che assume tra le azioni e le misure strategiche di prevenzione della corruzione, ha dimostrato l'idoneità a raggiungere gli obiettivi come delineate dalla legge n. 190 del 2012 e recepite nel Piano Nazionale Anticorruzione.*

- d) *Per quanto attiene l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi nell'anno 2021 non sono state riscontrate situazioni di conflitto di interessi.*
- e) *Alla data di redazione della presente relazione non risulta si siano verificati casi rientranti nella fattispecie WHISTLEBLOWER.*

LA TRASPARENZA

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 33 del 2013, recante *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni*, il Responsabile Anticorruzione ha assunto anche il ruolo del Responsabile della Trasparenza.

Quindi, al fine di dare concreta attuazione a quanto stabilito nel già citato d.lgs. n. 33 del 2013 che definisce la trasparenza come *accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche* è stato predisposto anche il *Programma per la trasparenza e l'integrità*.

Tale documento, seppure atto organizzativo autonomo, ha comunque integrato il Piano Triennale, attesa l'importanza che la trasparenza assume tra le azioni e le misure strategiche di prevenzione della corruzione, così come delineate dalla legge n. 190 del 2012 e recepite nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Al fine di dare attuazione alla normativa sulla trasparenza, nella *home page* del sito istituzionale della Società è stata inserita una apposita sezione denominata *Amministrazione Trasparente*, al cui interno, organizzati nelle ulteriori specifiche sezioni, sono contenuti i relativi dati, informazioni e documenti.

CONCLUSIONE:

È stata avviata una azione di monitoraggio sul rispetto delle prescrizioni in materia di trasparenze dettate e non sono state rilevate criticità.

IL PIANO DI FORMAZIONE ANTICORRUZIONE

La legge n.190 del 2012, all'articolo 1, comma 8, impone l'adozione di idonee procedure per la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Lo stesso Piano Triennale, recependo compiutamente le prescrizioni di cui alla citata legge n. 190 del 2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione, prevede in particolare, tra le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione, l'adozione di specifici programmi di formazione del personale.

In particolare, le iniziative formative sinora erogate hanno permesso di conseguire i seguenti risultati:

- ampliamento ed approfondimento della conoscenza della legge n. 190 del 2012 e di quella collegata;
- mettere ciascun dipendente formato nelle condizioni di identificare le situazioni a rischio corruzione e di prevenire i fenomeni corruttivi adottando misure e comportamenti idonei.