

Centro Formativo Provinciale
Giuseppe Zanardelli
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2024-2026

ART 1, LEGGE 190/2012

Approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 26 gennaio 2024

INDICE

PREMESSA	3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE	5
FINALITÀ E OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO DI PREVENZIONE	5
1. ANALISI DEL CONTESTO	6
1.1 Il contesto esterno	7
1.2 Il contesto interno	25
1.2.1 Sistema di governance	26
1.2.2 Organigramma	28
1.2.3. Politiche, obiettivi, strategie	30
1.2.4 Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC	34
2.1 Metodologia di valutazione del rischio di corruzione	36
2.2. Aree generali di rischio	42
III. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....	61
IV. PROCEDURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DEI REATI	61
V. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE.....	62
VI. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	62
VII. AGGIORNAMENTO DEL PIANO	62
VIII. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEL RPCT	63
IX. SISTEMA DISCIPLINARE	63
X. TRASPARENZA	64
XI. MISURE TRASVERSALI E SPECIFICHE	64
DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO	64
XII. ENTRATA IN VIGORE	72
SEZIONE II: IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'76Premessa	76
I. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA.....	76
II. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA	77
III. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA	77
IV. DATI ULTERIORI.....	78
TABELLA 1	78

Premessa

Il presente documento costituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza per il triennio 2024-2026 (di seguito Piano o PTPCT) adottato da Centro Formativo Provinciale (di seguito CFP Zanardelli o Azienda) ai sensi dell'art.1 della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Il documento è stato elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) e relativi allegati, approvati con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché tenuto conto dell'aggiornamento 2023 di cui alla delibera ANAC N. 605 DEL 19/12/2023.

Il PNA 2022 si colloca in una fase storica complessa, un periodo di forti cambiamenti dovuti a riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da un serie di interventi legislativa; l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 hanno determinato un nuovo quadro di riferimento che ha ispirato l'aggiornamento 2023

Le misure previste nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza sono di ampio spettro e si sostanziano sia in misure di carattere organizzativo, oggettivo, sia in misure di carattere comportamentale, soggettivo. Le prime, atte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento dell'ente, sono volte a precostituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili i comportamenti corruttivi, le seconde, sono volte a evitare comportamenti contrari a quelli previsti da norme amministrative - disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè contrastanti con l'interesse pubblico perseguito da Cfp Zanardelli, sia sotto il profilo dell'imparzialità, sia sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Il PTPCT è stato concepito in modo da costituire una perfetta sintesi tra le disposizioni della L.190/2012 e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa e del contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, in modo che vi sia coerenza tra le misure previste nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Quadro normativo di riferimento

Nella predisposizione del presente Piano sono state prese in considerazione le seguenti fonti normative:

- Legge n. 190 del 6/11/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.Lgs. n. 33, del 14 marzo 2013, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione d'informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs. n. 39 del 8 aprile 2013, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- Delibera n. 50 del 04 luglio 2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016";
- Determinazione ANAC n. 6/2015 con cui ANAC ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" nelle quali vengono specificati l'ambito di applicazione, l'oggetto delle segnalazioni e la procedura di tutela della riservatezza dell'identità del dipendente pubblico dichiarante;
- Determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015 recante "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";
- Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015 recante "Aggiornamento 2015 al PNA";
- D.Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

- Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
- D.Lgs. 50/2016 “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di **concessione, sugli appalti** pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”;
- Delibera ANAC n. 833 del 03.08.2016, Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”;
- Delibera ANAC n. 831 del 03.08.2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”.
- Delibera ANAC n. 1309 del 28.12.2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs.33/2013 e ss.mm.ii”.
- Regolamento UE 2016/679 del parlamento europeo e del consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
- Determinazione n. 241 del 08.03.2017 Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016.
- Delibera ANAC n. 1134 del 8.11.2017 “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. 1208 del 22 novembre 2017 approvazione aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016.
- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 approvazione aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.
- Legge 14 giugno 2019 n. 55 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 aprile 2019 n. 32, recante disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblica, per l'accelerazione degli interventi strutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici.
- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 Piano Nazionale Anticorruzione 2019.
- Delibera n. 494 del 5 giugno 2019 Linee Guida n. 15 recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”.
- Linee guida ANAC del 9/6/2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs 165/2001 (c.d. whistleblowing).
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR. Il 30 aprile 2021.
- Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 Piano Nazionale Anticorruzione 2022.
- D.Lgs n. 24 del 10.3.2023 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- D.Lgs n. 36 del 31/3/2023 Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21/6/2022 n. 78.
- Delibera Anac n. 261 del 20/6/2023 Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 236 co. 3 del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale.
- Delibera Anac 264 del 20/6/2023 Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo n.33 del 14/3/2013.

- Delibera Anac n. 311 del 12/7/2023 Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la segnalazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- Delibera Anac n. 605 del 19/12/2023 PNA Aggiornamento 2023.

Il Piano Nazionale Anticorruzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) costituisce atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Approvato con delibera 7 del 17 gennaio 2023, è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

L'Autorità ha predisposto il nuovo Pna alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il Pnrr e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (Piao), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della enza (che, in relazione alla tipologia di amministrazioni e enti sono tenuti ad adottare il Piao, il PTPCT, o integrazioni del MOG 231).

L'aggiornamento 2023 è stato predisposto per fornire chiarimenti e modifiche a quanto previsto dal Pna 2022, in riferimento al nuovo codice dei contratti pubblici

Finalità e obiettivi strategici del Piano di Prevenzione

Con l'adozione del presente Piano, CFP Zanardelli intende perseguire un duplice ordine di finalità:

- I. contrastare e prevenire il fenomeno dell'illegalità, consistente nella commissione di reati tipici, mediante lo sviamento di potere per fini illeciti, nonché, più in generale, ogni forma di abuso e/o strumentalizzazione dell'ufficio e delle funzioni a fini personali e/o di dolosa violazione delle norme e delle regole comportamentali per ottenere indebiti vantaggi di qualsiasi natura;
- II. creare un contesto solidamente orientato ai valori della legalità, della trasparenza e dell'etica, attraverso un percorso gestionale, ma anche culturale, rivolto alla persona, in modo da condurre a considerare questi valori come naturali e intrinseci in ogni azione e decisione lavorativa e allo stesso tempo come parte integrante della qualità del servizio offerto.

Attraverso il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, CFP Zanardelli ha i seguenti scopi:

- **individuare le aree a maggior rischio corruzione**, in relazione al contesto (esterno e interno), all'attività e alle funzioni di CFP Zanardelli;
- **prevedere procedure** per l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- **programmare la formazione** con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- **individuare le modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- **definire procedure per l'aggiornamento del Piano**;
- **definire obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Piano;
- **regolare un sistema informativo** per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano da parte dell'amministrazione vigilante;
- **adottare ed aggiornare un Codice Etico di Comportamento** per i dipendenti e i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitti di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;

- **adottare ed aggiornare un Sistema Disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano;
- **individuare specifici obblighi di trasparenza** ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

Ed i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e potenziamento della trasparenza:

AMBITO STRATEGICO	AMBITO D'AZIONE	OBIETTIVO STRATEGICO	STAKEHOLDER FINALI	ORIZZONTE TEMPORALE
Zanardelli centro di eccellenza	Legalità, trasparenza, efficienza, anticorruzione	Implementazione delle norme di trasparenza efficienza e prevenzione della corruzione	Utenti	2024-2026
Zanardelli centro di eccellenza	Legalità, trasparenza, efficienza, anticorruzione	Azioni formative e culturali per prevenire la corruzione	Utenti Dipendenti Responsabili di sede Collaboratori Fornitori	2024-2026
Zanardelli centro di eccellenza	Legalità, trasparenza, efficienza, anticorruzione	Utilizzo della piattaforma digitale nell'esercizio dell'attività negoziale dell'azienda per rispondere in modo efficace ai principi di semplificazione e trasparenza amministrativa	Utenti Operatori economici	2024-2026
Zanardelli centro di eccellenza	Legalità, trasparenza, efficienza, anticorruzione	Continua promozione della trasparenza nell'attuazione della procedura acquisti/manutenzioni	Dipendenti Fornitori Collaboratori Responsabili di sede	2024-2026
Zanardelli centro di eccellenza	Legalità, trasparenza, efficienza, anticorruzione	Continua promozione della trasparenza nell'acquisizione del personale	Dipendenti Collaboratori Responsabili di sede	2024-2026
Zanardelli centro di eccellenza	Legalità, trasparenza, efficienza, anticorruzione	Azioni formative e culturali mirate alla maggior consapevolezza delle procedure e misure di anticorruzione e trasparenza	Responsabili di sede Specifiche responsabilità	2024-2026

SEZIONE I: IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio. Anche per la redazione del PTPCT 2024-2026 sono state preventivamente acquisite le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Azienda opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

1.1 Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale CFP Zanardelli opera con riferimento, ad esempio, alle variabili culturali, e socioeconomiche e anche criminologiche presenti nel territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, condizionando la valutazione del rischio corruttivo e la verifica dell'idoneità delle misure di prevenzione.

L'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- l'acquisizione dei dati rilevanti
- l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo

CONTESTO LOMBARDO

Per quanto riguarda l'economia lombarda, si riportano di seguito i contenuti della collana "Economie Regionali - L'economia della Lombardia" n. 25 – novembre 2023 redatta dalla sede di Milano della Banca d'Italia con la collaborazione delle altre Filiali della regione.

LE IMPRESE - Gli andamenti settoriali

L'industria. – Dopo due anni di rapida espansione, nel corso del 2023 l'attività nell'industria ha notevolmente rallentato.

Secondo il sondaggio della Banca d'Italia condotto tra settembre e ottobre 2023 presso un campione di imprese lombarde, il saldo tra le indicazioni di aumento e di riduzione del fatturato nei primi nove mesi dell'anno è stato positivo, ma si è fortemente ridimensionato rispetto al 2022 (11 punti percentuali, a fronte di 47). In termini di quantità vendute, il saldo tra aumento e diminuzione è stato leggermente negativo (per circa 2 punti percentuali). Le aziende si attendono che l'espansione del fatturato prosegua a ritmi simili a quelli attuali nell'ultimo trimestre dell'anno e nei primi mesi del 2024.

Si sono attenuate le difficoltà legate all'approvvigionamento di materie prime e di beni intermedi. In particolare, la quota delle imprese per le quali la spesa per elettricità e gas rappresenta più del 20 per cento dei costi totali è diminuita notevolmente rispetto al 2022 (dal 23 al 4 per cento delle imprese). Le minori pressioni sui costi delle imprese si sono riflesse anche in un rallentamento della dinamica dei prezzi alla produzione rispetto al 2022 (a livello nazionale l'incremento nei primi nove mesi dell'anno è stato del 2,8%, contro il 13,8 del 2022).

Le costruzioni e il mercato immobiliare. – Nel comparto edile l'espansione è proseguita, seppure in rallentamento, e anche le previsioni a breve termine delineano un quadro ancora positivo nonostante la rimodulazione delle agevolazioni fiscali. Nel primo semestre del 2023 il volume d'affari (in valore) rilevato da Unioncamere Lombardia è cresciuto dell'8,9% sul periodo corrispondente (16,9% la variazione nello stesso periodo del 2022).

Secondo il sondaggio della Banca d'Italia, circa il 40% delle imprese del comparto si attende un aumento del valore della produzione nel 2023, a fronte del 12% che ne prevede un calo. Poco più di un terzo delle aziende ha continuato a riscontrare difficoltà di rilievo nell'approvvigionamento di input produttivi intermedi. Gli effetti del Superbonus si sono attenuati, pur rimanendo diffusi tra le imprese: l'agevolazione ha favorito la produzione per il 55% delle aziende nei primi tre trimestri dell'anno (75% circa nella seconda metà del 2022) e una quota analoga prevede che il sostegno all'attività continui tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024. Per il 2024, quasi la metà degli operatori ha espresso attese di un aumento della produzione, con un andamento più favorevole tra le aziende che operano nell'edilizia privata.

Nella prima parte del 2023 il mercato immobiliare in Lombardia ha subito un forte rallentamento: le transazioni per l'acquisto di abitazioni sono diminuite del 12,4% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, condizionate dall'aumento degli oneri dei mutui e dalle maggiori difficoltà ad accedere ai finanziamenti; le quotazioni sono ancora cresciute del 3,2%, a fronte del 6,4% nel primo semestre 2022. Nel comparto non residenziale, le vendite di immobili sono diminuite del 5,7%, mentre i prezzi sono aumentati del 2,3%.

I servizi privati non finanziari. – Nella prima parte del 2023 è proseguita l'espansione dell'attività del comparto. Secondo il sondaggio della Banca d'Italia, nei primi nove mesi dell'anno quasi la metà delle imprese ha registrato un aumento del fatturato rispetto al corrispondente periodo del 2022, mentre solo un quarto ha subito un calo. Oltre un terzo delle aziende si aspetta un aumento delle vendite nell'ultimo trimestre dell'anno e nel primo del 2024, a fronte di quasi un quinto che si attende una riduzione. Secondo i dati di Unioncamere Lombardia, il valore delle vendite dei negozi del commercio al dettaglio è cresciuto del 3,7% nei primi nove mesi dell'anno rispetto allo stesso periodo del 2022, un valore ampiamente al di sotto di quello dell'inflazione (7,1% nella media del periodo). L'incremento delle vendite a prezzi correnti è stato maggiore per gli esercizi non specializzati, che comprendono la grande distribuzione.

Negli altri servizi il fatturato è aumentato del 5,2 per cento rispetto ai primi nove mesi del 2022. Le attività di alloggio e ristorazione hanno registrato la crescita più elevata (10,4%), seguite da quelle dei servizi alla persona (9,2%). Le attività ricettive hanno beneficiato dell'espansione della domanda da parte di turisti provenienti dall'estero. Secondo l'indagine sul turismo internazionale della Banca d'Italia, nel primo semestre del 2023 la spesa nella regione dei turisti stranieri è aumentata del 24,2% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Gli indicatori di traffico passeggeri indicano un miglioramento dell'attività nel settore dei trasporti. La crescita nel

numero di passeggeri negli aeroporti lombardi è proseguita (32,5% nel primo semestre dell'anno in corso secondo i dati forniti da Assaeroporti) ed è stata alimentata prevalentemente dai voli internazionali. Nel settore fieristico, nei primi sei mesi dell'anno è continuata la ripresa delle attività espositive. I 23 eventi gestiti da Fiera Milano spa hanno ospitato poco più di 13.000 espositori, per un totale di 700.000 metri quadrati affittati, in crescita rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente.

IL MERCATO DEL LAVORO

Nella prima metà del 2023 le condizioni sul mercato del lavoro sono rimaste favorevoli. L'occupazione è aumentata dell'1,5% nel primo semestre rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (2,1% la crescita nel 2022) e il tasso di occupazione è stato pari al 68,8%. Il numero di lavoratori è cresciuto nei servizi e, in particolare, nei comparti legati al commercio, all'alloggio e alla ristorazione; è rimasto sostanzialmente stabile nell'industria e nelle costruzioni. I dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali confermano la crescita dell'occupazione. Nel primo semestre dell'anno le assunzioni nette di lavoratori dipendenti nel settore privato non agricolo (85.000 posizioni) sono state lievemente superiori a quelle degli stessi mesi del 2022 (quasi 79.000). Il contributo delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato è stato lievemente superiore a quello dei contratti a tempo determinato. Il tasso di attività è arrivato al 72% nel primo semestre dell'anno, ma la partecipazione al mercato del lavoro è rimasta ancora inferiore ai livelli registrati nel 2019. Il tasso di disoccupazione è sceso al 4,4% (7,9% in Italia), un valore particolarmente basso anche nel confronto storico. Le domande di sussidio di disoccupazione (Nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASpl) presentate in Lombardia sono rimaste sostanzialmente stabili rispetto ai primi sei mesi del 2022.

Occupati e forza lavoro (1) <i>(variazioni percentuali sul periodo corrispondente; valori percentuali)</i>											
PERIODI	Occupati						In cerca di occupazione (2)	Forze di lavoro	Tasso di occupazione (3) (4)	Tasso di disoccupazione (2) (3)	Tasso di attività (3) (4)
	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi		Totale					
				di cui: commercio, alberghi e ristoranti							
2020	13,4	-3,0	2,1	-3,8	-6,5	-3,1	-11,0	-3,5	66,1	5,2	69,8
2021	3,7	-0,6	8,4	..	-3,0	0,4	14,8	1,1	66,5	5,9	70,7
2022	-23,3	2,7	9,1	1,9	4,9	2,1	-16,6	1,0	68,2	4,9	71,7
2021 – 1° trim.	9,1	-5,1	10,0	-6,1	-14,4	-4,7	36,9	-2,7	64,8	6,8	69,6
2° trim.	28,2	-3,0	8,4	1,9	-2,5	1,3	51,8	3,4	66,4	6,0	70,7
3° trim.	9,6	2,7	0,4	2,3	2,5	2,4	-10,5	1,6	67,1	5,4	71,0
4° trim.	-23,3	3,3	14,7	2,3	3,4	2,8	-3,0	2,5	67,8	5,4	71,7
2022 – 1° trim.	-30,3	1,9	7,4	4,2	9,1	3,1	-17,6	1,7	67,1	5,5	71,0
2° trim.	-24,4	6,5	5,6	1,7	8,0	2,7	-14,7	1,6	68,3	5,0	71,9
3° trim.	-21,8	1,8	20,8	-0,2	2,2	1,2	-13,0	0,4	68,1	4,7	71,5
4° trim.	-15,0	0,9	4,0	1,9	0,7	1,5	-20,8	0,3	69,4	4,2	72,5
2023 – 1° trim.	-4,5	3,4	-1,0	2,2	8,5	2,2	-20,2	1,0	68,7	4,3	71,9
2° trim.	1,1	-3,6	-0,2	2,6	4,2	0,8	-10,1	0,3	68,8	4,5	72,1

Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Dal 1° gennaio 2021 è stata avviata la nuova *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat che recepisce le indicazioni del regolamento UE/2019/1700 introducendo cambiamenti nella definizione di occupato e nei principali aggregati di mercato del lavoro. I dati riferiti ad anni precedenti al 2021 sono ricostruiti da Istat per tenere conto dei cambiamenti introdotti e potrebbero discostarsi da precedenti pubblicazioni. – (2) Dati riferiti alla popolazione di età compresa tra 15 e 74 anni. – (3) Valori percentuali. – (4) Dati riferiti alla popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni.

Comunicazioni obbligatorie delle posizioni di lavoro dipendente (1)
(unità)

VOCI	2020	2021	2022	Gen. – giu. 2022	Gen. – giu. 2023
Assunzioni	758.991	1.014.323	1.199.048	624.842	628.773
Cessazioni	777.417	907.742	1.113.597	546.038	543.488
Assunzioni nette (2)	-18.426	106.581	85.451	78.804	85.285
Assunzioni nette per tipologia di contratto (3)					
Tempo indeterminato	44.572	40.967	87.105	43.081	54.970
Tempo determinato	-56.275	70.857	6.606	40.122	33.866
Apprendistato	-6.723	-5.243	-8.260	-4.399	-3.551
Assunzioni nette per settore (2)					
Industria in senso stretto	-4.309	12.512	15.442	15.500	13.869
Costruzioni	11.155	18.790	14.980	14.588	13.341
Commercio	-4.407	14.941	11.198	5.391	8.429
Turismo	-24.306	17.411	11.673	17.061	23.227
Altri servizi	3.441	42.927	32.158	26.264	26.419

Fonte: elaborazione su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, comunicazioni obbligatorie.
(1) L'universo di riferimento è costituito dalle posizioni di lavoro dipendente nel settore privato non agricolo a tempo indeterminato, in apprendistato e a tempo determinato. Sono escluse dall'analisi le divisioni Ateco 2007: 1-3; 84-88; 97-99. Le cessazioni vengono considerate con un ritardo di un giorno. – (2) Le assunzioni nette sono calcolate come assunzioni meno cessazioni. – (3) Assunzioni nette calcolate come assunzioni meno cessazioni più trasformazioni per i contratti a tempo indeterminato e come assunzioni meno cessazioni meno trasformazioni per i contratti a tempo determinato e per quelli in apprendistato.

I CONSUMI E I REDDITI DELLE FAMIGLIE

I consumi. – In base alle previsioni di Confcommercio i consumi delle famiglie lombarde continuerebbero a crescere in termini reali nel corso del 2023 (1,4%), pur mostrando un forte rallentamento rispetto all'anno precedente (6,1% l'incremento nel 2022). La dinamica dei consumi è stata frenata dalla crescita dei prezzi.

Seppure in rallentamento rispetto agli ultimi mesi del 2022, l'inflazione registrata in regione a settembre è stata pari al 5,3 per cento, come in Italia, ed è risultata ancor più elevata per la componente di spesa relativa ai beni alimentari. Contestualmente al calo dell'inflazione, nei primi mesi dell'anno si sono registrati segnali di ripresa della fiducia dei consumatori che resta, tuttavia, ampiamente inferiore ai valori raggiunti prima dell'invasione russa dell'Ucraina.

Tra le spese in beni durevoli, in base ai dati dell'Associazione nazionale filiera industria automobilistica (ANFIA), quelle relative alle autovetture sono aumentate marcatamente (17,4 per cento nei primi 3 trimestri dell'anno) grazie al graduale superamento delle difficoltà di approvvigionamento di componenti delle aziende produttrici (-12,4% nel corso del 2022).

Le misure di sostegno alle famiglie. – Ad agosto 2023 le famiglie beneficiarie del Reddito di cittadinanza (RdC) o della Pensione di cittadinanza (PdC) erano complessivamente circa 62.000, pari all'1,4% di quelle residenti (1,5 nel Nord e 3,4 in Italia), in calo dall'1,9% dell'anno prima. Alla diminuzione hanno contribuito le modifiche apportate alla disciplina dell'RdC per il 2023. Dallo scorso settembre gli individui di età compresa tra i 18 e i 59 anni in condizioni di disagio economico e non altrimenti assistiti perché ritenuti occupabili possono accedere, sotto determinate condizioni, al supporto per la formazione e il lavoro (SFL), un'indennità di durata limitata volta a supportare il loro inserimento nel mercato del lavoro. A partire dal prossimo anno l'RdC sarà sostituito dall'assegno di inclusione come principale misura di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale.

L'INDEBITAMENTO DELLE FAMIGLIE

Nel 2023 la crescita dei prestiti degli intermediari alle famiglie ha rallentato (0,4% a settembre, dal 4,7% della fine del 2022).

L'andamento è stato determinato dal calo delle nuove operazioni di mutuo per l'acquisto di abitazioni. Il credito al consumo ha continuato a espandersi, grazie in particolare alla ripresa della domanda nella componente finalizzata all'acquisto di autoveicoli. Nei primi tre trimestri sono stati erogati nuovi mutui per 7,0 miliardi di euro, a fronte di 10,1 nello stesso periodo del 2022. Secondo l'indagine presso le banche (RBLS), al calo hanno contribuito sia le minori richieste, conseguenti al rialzo del costo dei finanziamenti, sia l'orientamento dell'offerta improntato a una maggiore cautela. Il peggioramento delle condizioni ha riguardato la riduzione della percentuale finanziata (rapporto tra l'ammontare del finanziamento e quello dell'immobile a garanzia, *loan-to-value ratio*), l'aumento dello scoring minimo per l'accesso al credito e l'incremento delle garanzie richieste a sostegno dei prestiti. Il costo del credito alle famiglie è aumentato. Nel primo semestre, il tasso di interesse medio sui nuovi prestiti al consumo ha raggiunto l'8,9%, con un incremento di 1,2 punti percentuali rispetto alla fine del 2022. L'onere medio dei nuovi prestiti per l'acquisto di abitazioni è salito al 4,4%, dal 3,3% del dicembre 2022.

Considerando il complesso dei mutui in essere, a giugno del 2023 la quota di finanziamenti a tasso fisso aveva

raggiunto il 61% (era il 58% alla fine dell'anno scorso). Il tasso di deterioramento dei crediti alle famiglie è rimasto invariato: a giugno, i nuovi crediti deteriorati erano pari allo 0,5% dei prestiti, valore analogo a quello registrato alla fine del 2022.

CONTESTO BRESCIANO

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura Brescia

NATALITA' E MORTALITA' DELLE IMPRESE BRESCIANE REGISTRATE PRESSO LA CAMERA DI COMMERCIO DI BRESCIA III° TRIMESTRE 2023 (30 Ottobre 2023)

Il bilancio della nati-mortalità delle imprese bresciane tra luglio e settembre si è chiuso con un nuovo saldo positivo di 390 unità. Dall'analisi dei flussi della natalità d'impresa, realizzata dal Servizio Studi della CCIAA di Brescia, emerge che nel terzo trimestre dell'anno sono state avviate 1.283 imprese, in aumento del 2,5% rispetto all'analogo periodo del 2022.

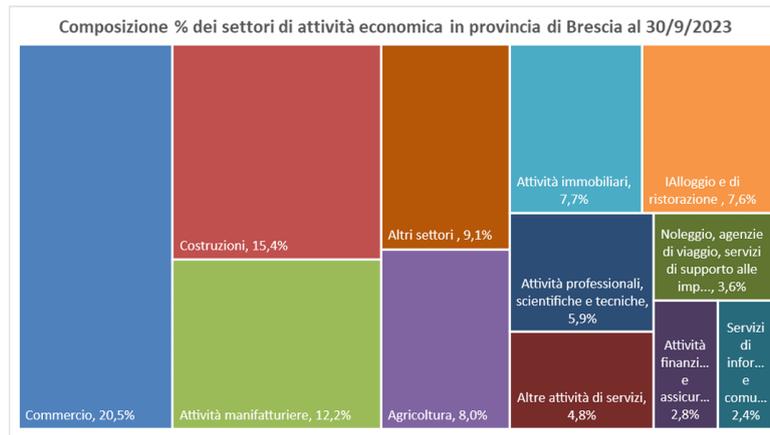
A fronte di una sostanziale tenuta, del numero di imprese iscritte al registro, alcuni fenomeni vanno comunque tenuti in debita considerazione e attentamente monitorati nel prossimo futuro. In particolare, desta qualche preoccupazione il calo, ormai costante, del numero di imprese del settore manifatturiero (- 2% tendenziale), e, soprattutto, delle imprese giovanili (- 0,9%). Si tratta infatti di due indici che, rispettivamente, sono espressione di quello che è l'asse portante del nostro tessuto produttivo e dello spirito imprenditoriale che, da sempre, caratterizza l'economia bresciana. Per contro, si registra un positivo incremento del settore dei servizi (+ 1,5%), a testimonianza di una crescente modernizzazione del nostro sistema produttivo". Sul fronte della mortalità d'impresa nel periodo estivo sono 893 le imprese cancellate dall'anagrafe camerale bresciana, in aumento del 3,1% rispetto ai 12 mesi precedenti. Il terzo trimestre dell'anno si chiude con uno stock di 119.319 imprese registrate in aumento dello 0,3% rispetto al secondo trimestre ma in leggero calo rispetto allo stesso periodo del 2022 (-0,6%). **Dal confronto territoriale è evidente che il risultato bresciano è migliore del dato nazionale** che segna una diminuzione del numero delle imprese dell'1,1%.

Tab. 2 – Nati-mortalità delle imprese, confronti territoriali – III trimestre 2023

Aree geografiche	Iscrizioni	Cessazioni (*)	Saldo Il trim. 2023	Registrate	Attive	Tasso di crescita trimestrale	Tasso di crescita annuo
BRESCIA	1.283	893	390	119.319	106.905	0,33%	-0,56%
LOMBARDIA	10.700	7.366	3.334	949.679	819.959	0,4%	-0,18%
ITALIA	59.236	43.829	15.407	5.986.247	5.120.025	0,00	-1,07%

(Fonte: Elaborazioni Servizio Studi della C.C.I.A.A di Brescia su dati Movimprese)

IL BILANCIO DEI SETTORI – Sul fronte settoriale, prosegue la crescita dei servizi (+1,5% tendenziale), comparto che rappresenta il 32,5 % del totale delle imprese bresciane, mentre prosegue il trend negativo che da diversi anni caratterizza l'industria manifatturiera (-2%) su cui continua a pesare l'importante flessione della componente artigiana (-187 imprese; -2,2%); il commercio (-1,9%) e l'agricoltura (-1,3%). Le costruzioni chiudono il trimestre con un calo della base imprenditoriale (-1,5%), determinato dalla componente artigiana, ma nel complesso il numero delle imprese operanti nel settore si mantiene sopra i livelli pre-Covid. Nel dettaglio dei servizi, riportano un nuovo aumento le attività professionali, scientifiche e tecniche (+303, pari a +4,5%) che avanzano nel percorso di crescita intrapreso negli ultimi anni; le attività assicurative (+96 unità, +2,9%); i servizi di trasporto e magazzinaggio (+50 unità; +1,8%) e i servizi di informazione e comunicazione (+23 imprese; +0,8%). Si conferma in stallo la dinamica dei servizi di alloggio e ristorazione che chiudono il trimestre con un leggero calo (-0,3% pari a -30 unità rispetto allo stesso periodo dello scorso anno).

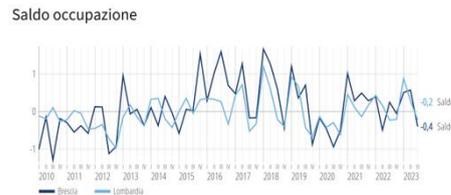
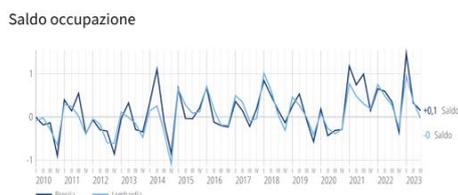
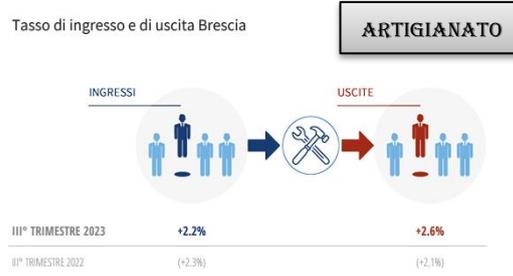


Fonte: Elaborazioni Servizio Studi della C.C.I.A.A. di Brescia su dati Movimprese

L'organizzazione giuridica – Sul fronte organizzativo la crescita del trimestre è dovuta all'aumento delle società di capitali che segnano un nuovo incremento (+0,8%) proseguendo un trend crescente in atto da diversi anni che porta al 33% la loro incidenza sul totale. Confermano il segno negativo le società di persone (-1,6%), e le ditte individuali (-1,1%) che restano l'organizzazione più diffusa (47,9% del totale).

Le imprese femminili, giovanili e straniere - Dall'analisi delle caratteristiche demografiche degli imprenditori emerge che nel terzo trimestre dell'anno continua la robusta crescita delle imprese straniere (+1,2%) che rappresentano il 12,6% delle imprese della provincia (incidevano per l'11,1% nello stesso periodo del 2019). Le imprese femminili si mantengono pressoché stabili (-0,2%), rispetto al terzo trimestre dello scorso anno con 24.617 imprese pari al 20,6% del totale. In leggera flessione le imprese giovanili (-0,9%) che si attestano a 10.033 unità pari all'8,4% del totale.

Sempre dall'analisi di Camera di Commercio di Brescia (*L'andamento dell'economia dinamiche settoriali provincia di Brescia III° trimestre 2023*), è possibile vedere l'andamento bresciano dei livelli occupazionali suddiviso per settori che viene valutato calcolando il tasso d'ingresso e il tasso d'uscita degli addetti nel trimestre di riferimento, sulla base del numero di addetti a inizio e fine trimestre e considerando i flussi derivanti da assunzioni e dimissioni (licenziamenti, pensionamenti, dimissioni, ecc...), ed il saldo di queste due variabili.





Secondo quanto evidenziato dai dati Istat elaborati dal Centro Studi di Confidunstrìa Brescia nel 2022 il mercato del lavoro bresciano ha mostrato segnali misti, frutto di una stabilizzazione del numero degli occupati (dopo la crescita rilevata nel 2021) e di una contestuale flessione dei disoccupati, il cui numero si attesta su minimi pluriennali. Nel dettaglio, gli occupati sono pari a 542 mila unità, sostanzialmente invariati rispetto all'anno precedente e ancora inferiori di circa 11 mila unità nei confronti dei livelli pre-Covid (553 mila). La dinamica rilevata nel 2022 ha visto una crescita degli occupati maschi (passati da 322 mila a 326 mila), a fronte di una leggera contrazione di quella femminile (da 219 mila a 217 mila).



Tali variazioni hanno determinato marginali variazioni nel tasso di occupazione (15-64 anni), nel 2022 attestatosi al 65,9%, rispetto al 65,7% del 2021. Il tasso di occupazione rilevato in provincia di Brescia è minore di quello riscontrato in Lombardia (68,2%), ma ampiamente superiore alla media nazionale (60,1%), ambiti territoriali che sperimentano, tra il 2021 e il 2022, un incremento della quota degli occupati sul totale della popolazione.

Nel 2022 il numero dei disoccupati scende a 23 mila, in calo di cinque mila unità nei confronti dell'anno precedente. La flessione ha riguardato la componente maschile (da 13 mila a 6 mila), mentre il numero delle femmine in cerca di occupazione sarebbe passato da 15 mila a 16 mila. A seguito di tali dinamiche, il tasso di disoccupazione (15-74 anni) misurato a Brescia e provincia nel 2022 è sceso al 4,1% (dal 4,9% nel 2021), di fatto ai minimi storici e non lontano da livelli definiti "frizionali", ovvero fisiologici.

Il confronto con Lombardia (4,9%) e Italia (8,1%) vede il nostro territorio in posizione privilegiata, confermando una storica tendenza su questo ambito.

Il minor numero di persone in cerca di occupazione si sarebbe tuttavia riversato sulla categoria degli inattivi, passati da 247 mila a 251 mila, un'evoluzione che in parte vanifica i miglioramenti rilevati nel 2021, quando gli inattivi, a seguito della rinnovata vivacità del mercato del lavoro dopo la fase acuta della pandemia, erano considerevolmente diminuiti

dai 256 mila rilevati nel 2020. Il tasso di inattività ha così raggiunto il 31,2% (dal 30,8% dell'anno precedente); fra le femmine bresciane tale tasso è pari al 41,7%, purtroppo più vicino al dato nazionale (43,6%), che alla virtuosa media lombarda (35,6%). Tutto ciò indicherebbe una limitata partecipazione delle donne del nostro territorio al mercato del lavoro locale, a espressione di un potenziale, solo in parte sfruttato.

Secondo le elaborazioni del Centro Studi di Confindustria Brescia effettuate sulla piattaforma WOLLYBI-Lightcast che monitora gli annunci di lavoro online rilevati nel territorio, nel 2022 le domande di lavoro formulate dalle imprese bresciane hanno riguardato prevalentemente le macrocategorie delle professioni non qualificate (20,3% degli oltre 53 mila annunci analizzati), dei tecnici (16,6%), degli artigiani e operai specializzati (13,4%), delle professioni tecniche e scientifiche (12,8%). La segmentazione dei profili per livello di competenza vede primeggiare le figure medium skill (44,2% delle richieste), seguite da quelle high skill (35,5%) e dalle low skill (20,3%).

Con riferimento ai profili più ricercati, la top 5 vede al primo posto gli addetti allo spostamento e alla spedizione dei materiali o delle merci (7,0% della domanda complessiva), seguiti dal personale non qualificato delle attività industriali (6,0%), dagli assistenti alle vendite (5,4%), dagli addetti alle pulizie in uffici, esercizi alberghieri ed altri esercizi (4,9%) e dai modellatori e tracciatori meccanici di macchine utensili (3,3%). Ben tre di queste figure appartengono alle professioni non qualificate, una alle professioni nelle attività commerciali e nei servizi e una agli artigiani e operai specializzati.

La vivacità del mercato del lavoro spinge anche al cambiamento nell'utilizzo dei metodi per la ricerca del lavoro. Nonostante continui a prevalere l'uso del canale informale - rivolgersi a parenti, amici e conoscenti - questo sistema perde 4,1 punti e si attesta nel 2022 al 75,3%. Risulta in aumento l'utilizzo di azioni di ricerca più formali, come l'aver sostenuto un colloquio o aver partecipato a una selezione di lavoro (26,6%, +4,0 punti), l'essersi rivolti al Centro pubblico per l'impiego (25,6%, +5,9 punti) e l'aver contattato una agenzia privata di intermediazione o somministrazione (21,2%, +2,6 punti).

Il contesto socioculturale evidenzia che l'età oltre i 14 anni degli allievi iscritti al primo anno è in linea con gli anni precedenti confermando che risultiamo essere la prima scelta dopo la terza media.



Analizzando gli indicatori demografici tra l'anno 2006 e 2010 i nati sono stati oltre 13mila, arrivando a toccare, nel 2009, il tetto di 13.636, che corrisponde a oltre 11 nati per ogni mille abitanti.

La riduzione è stata progressiva fino alle 9.361 nascite del 2019, con una differenza tra i due estremi del decennio di - 4.275 nati per anno, pari al -31,3%. Quasi un terzo in meno, dunque, in dieci anni.

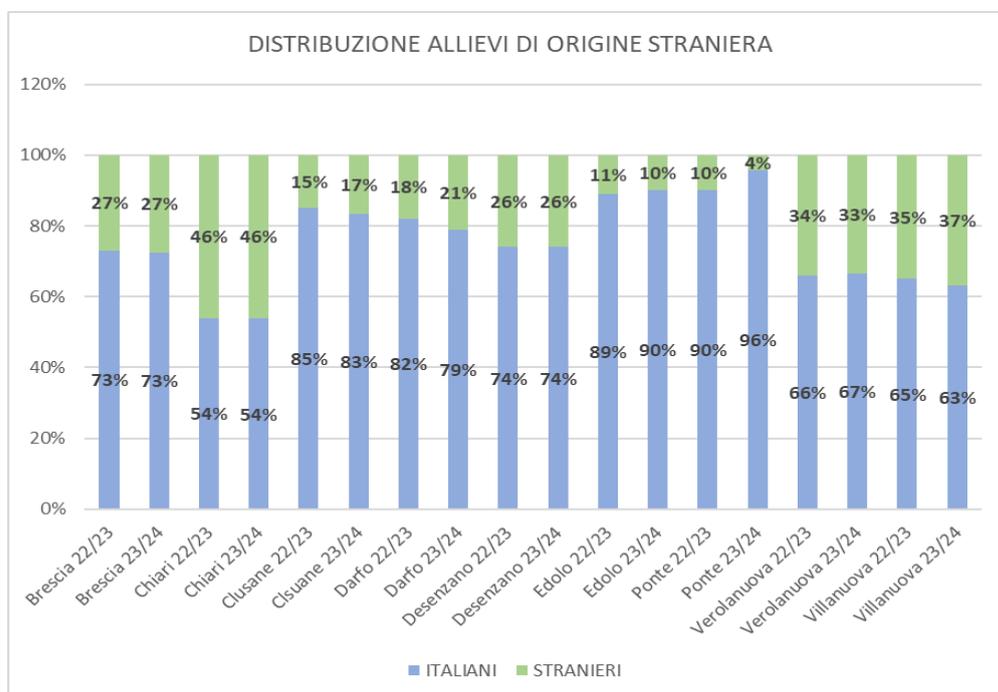
Nel 2020 le nascite scendono ancora, con 9.050 nati nell'anno, che diventano 8.818 nel 2021 mentre le speranze di ripresa della natalità post pandemia sono sfumate con il dato del 2022, che risulta ancora in discesa: 8.680 nati in provincia di Brescia (6,9 per ogni mille abitanti).

Degli 8.680 bambini nati, ben 2076 sono figli di genitori stranieri, quasi il 24% del totale (poco meno di uno su quattro). Nel Comune capoluogo dei 406 nati, tre bambini i su dieci, sono di origine straniera. La stessa cosa si evidenzia anche a Montichiari (48 stranieri su 196 nati) e, con maggiore evidenza a Rovato.

Il Comune ai piedi del Monte Orfano, nel 2022, conta 190 culle, con 77 bambini nati da genitori stranieri, oltre il 40% del totale. E non è l'unico comune della provincia, ad es. Pertica Bassa solo tre nati e tutti stranieri, a Seniga, i nati dalla popolazione straniera sono il 60% del totale, a Castelvovati (49,2%), Lograto (47,4%), Urigo d'Oglio (44%) e Maclodio (42,9%), come pure a Bione e Gargnano (42,9%), Sabbio Chiese (40,5%) e Preseglie (40%).

Infine, sotto la soglia dei 5 nati per ogni mille abitanti si trovano circa 40 comuni bresciani. Tra i centri con minore natalità

troviamo qualche centro della Valle Sabbia, qualche comune della Bassa e alcuni rivieraschi del Garda. Infatti, anche al nostro interno, in merito alla composizione delle classi, si rileva che nell'a.f. 2022/2023 vi è stato un leggero aumento di allievi stranieri nelle sedi di Clusane, Darfo e Villanuova a fronte di una stabilità nelle altre sedi.



Nel territorio bresciano, secondo quanto si legge nella relazione, relativa al secondo semestre 2022, del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa Antimafia https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA_secondo_semestre_2022Rpdf.pdf, la criminalità organizzata si conferma in prevalenza calabrese.

La "ndrangheta", ormai radicata nel territorio lombardo, attratta dalla ricchezza del tessuto economico, dai fondi del Pnnr e dagli stanziamenti pubblici, infatti, ha mutuato esperienze e modalità operative, affinandole e calibrandole in funzione della realtà economico-sociale, mantenendo i legami originari senza trascurare di sviluppare in forme autonome la gestione e l'articolazione delle attività illecite". Anche se nella Leonessa i malavitosi, non sono coinvolti in azioni violente ma sono più occupati in questioni finanziarie – usura, acquisizione di aziende in crisi, riciclaggio, traffico illecito di rifiuti, ciclo illegale del cemento, ha investito capitali in diversi settori quali la logistica, i servizi come pulizie e facchinaggio, infiltrazioni nel settore turistico-alberghiero, nei locali della vita notturna, nel settore immobiliare immobiliare soprattutto sul lago di Garda (Desenzano, Sirmione).

La disponibilità di ingenti capitali da parte delle organizzazioni criminali rappresenta fattore di attrazione per numerose imprese, le quali si rivolgono ai clan per accedere a forme di credito più facile e immediato. In altri casi, invece, molte aziende, in crisi economica, si prestano loro malgrado ad operazioni di immissione di liquidità nelle proprie casse solo perché non riescono o non possono opporsi alle logiche della criminalità organizzata.

La "ndrangheta" è anche la mafia più evoluta in campo informatico. Dalle indagini emerge che comincia a fare un riciclaggio sofisticata, assoldando anche hacker, soprattutto tedeschi e rumeni, in grado di realizzare in un quarto d'ora una movimentazione di somme enormi di denaro e di fare triangolazione in modo da far perdere le tracce.

Dall'indagine in "Indice della Criminalità" realizzata dal Sole 24 Ore, in base ai forniti dal ministero dell'Interno, sulla "Qualità della vita 2023" è emerso che la provincia di Brescia è la prima in tutta Italia dove si commettono più delitti informatici (https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/Brescia?refresh_ce=1).

Accanto ad insediamenti ben strutturati di gruppi di criminalità organizzata mafiosa emerge sempre più l'operatività di gruppi stranieri, dediti soprattutto a reati predatori oppure a tutti quelli che necessitano di un gruppo criminale composito: dal traffico di stupefacenti, al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, finalizzato allo sfruttamento della prostituzione e della manodopera.

Il territorio è inoltre interessato da criminalità giovanile come si evince anche dall'analisi statistica in data 21 giugno 2022 del Dipartimento Giustizia minorile e di comunità Ufficio I del Capo Dipartimento Sezione Statistica ([Minorenni e giovani adulti in carico ai Servizi minorili](#) - pag.8).

Con riferimento all'area dei contratti a livello nazionale ANAC ha pubblicato uno studio sugli "indicatori di rischio corruttivo" che possono essere considerati come dei campanelli d'allarme o delle red flags, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche, permettendo di agire in termini di prevenzione e/o indagine.

INDICATORI DI RISCHIO CORRUTTIVO NEGLI APPALTI:

L'analisi degli appalti è finalizzata a segnalare il rischio di corruzione negli appalti di ogni provincia italiana, attraverso 17 indicatori

1. Numero appalti aggiudicati con offerta economica più vantaggiosa / Numero totale appalti
2. Numero appalti non aperti / Numero totale appalti
3. Valore economico appalti non aperti / Valore economico totale appalti
4. Numero appalti con almeno una variante / Numero totale appalti aggiudicati e conclusi
5. Media del rapporto fra importo a consuntivo e importo di aggiudicazione
6. Media del rapporto fra durata della realizzazione del contratto effettiva e prevista
7. Numero appalti senza comunicazione di aggiudicazione / Numero totale appalti
8. Numero appalti senza comunicazione di fine lavori / Numero totale appalti
9. Numero appalti con offerta singola (una sola offerta ammessa a fronte di un'unica offerta presentata) / Numero totale appalti aggiudicati
10. Media del rapporto tra numero offerte escluse e numero offerte presentate
11. Numero appalti con esclusione di tutte le offerte tranne una/Numero totale appalti con una solo offerta ammessa
12. Media della proporzione di offerte escluse, calcolata solo sugli appalti che hanno esclusione di tutte le offerte tranne una
13. Omogeneità media della distribuzione stazione appaltante – aggiudicatari
14. Media dei giorni tra data di scadenza del bando e data di pubblicazione
15. Media dei giorni tra data della prima aggiudicazione e data di scadenza del bando
16. Numero appalti con importo del lotto compreso tra 37.500 e 40.000 €/ Numero appalti con importo del lotto compreso tra 30.000 e 37.500 €
17. Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 €

Nel biennio 2021-2022, selezionando una soglia di rischio pari a 0,75 (valori da un minimo di 0.75 ad un massimo di 1) la situazione a Brescia è stata la seguente:

ANNO 2021 n. 15 indicatori calcolabili – n. 2 red flags

INDICATORE SOPRA SOGLIA (rischio corruzione)	VALORE
Numero appalti con almeno una variante / Numero totale appalti aggiudicati e conclusi	0,77
Numero appalti senza comunicazione di fine lavori / Numero totale appalti	0.85

ANNO 2022 – n. 16 indicatori calcolabili – n. 3 red flags

INDICATORE SOPRA SOGLIA (rischio corruzione)	VALORE
Valore economico appalti non aperti / Valore economico totale appalti	0,87
Numero appalti con almeno una variante / Numero totale appalti aggiudicati e conclusi	0,80
Numero appalti senza comunicazione di fine lavori / Numero totale appalti	0,75

Dal 1° gennaio 2024 la digitalizzazione integrale del ciclo degli appalti acquisisce piena efficacia, come previsto dal nuovo Codice degli Appalti e dagli impegni presi con il Pnrr.

Verranno meno i regimi transitori di pubblicità legale nei contratti pubblici, le attività riguardanti il ciclo di vita dei contratti pubblici e rientranti nell'ecosistema di approvvigionamento digitale e l'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate da parte delle stazioni appaltanti e centrali di committenza qualificate, anche con riserva. La disciplina in tema di digitalizzazione sarà applicabile anche alle procedure di affidamento comprese nel Pnrr avviate a partire dal 1° gennaio 2024.

Dal 1° gennaio 2024, la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici di Anac renderà disponibili, mediante

interoperabilità, i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, anche per garantire l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti all'articolo 28 del Codice.

Sarà attivata da Anac la Piattaforma dei Contratti Pubblici che interopererà con le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate dalle stazioni appaltanti per la gestione di tutte le fasi, tra cui il rilascio del Cig (codice identificativo gara) per le nuove procedure di affidamento e l'assolvimento degli obblighi di pubblicità in ambito comunitario e nazionale, nonché degli obblighi di trasparenza.

Tale processo di digitalizzazione richiede alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti la necessità di cambiare le modalità di svolgimento delle procedure di gara, imponendo loro, in primo luogo, l'utilizzo di piattaforme di approvvigionamento digitale certificate e interoperabili.

per poter operare in modalità digitale e chiarire alcuni aspetti applicativi relativi al passaggio ai nuovi sistemi.

1.2 Il contesto interno

L'analisi del contesto interno tiene in considerazione gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura a rischio di corruzione.

CFP Zanardelli ha sede legale in Brescia, Via Fausto Gamba n. 10/12 e Unità organizzative in:

Brescia, Via Fausto Gamba n. 12

Chiari (BS), Via SS. Trinità n. 32

Clusane (BS), Via S. Pertini n. 16

Darfo (BS), Via Valeriana n. 2

Desenzano del Garda (BS), Via B. Croce n. 21

Edolo (BS), Via Marconi n. 73

Ponte di Legno (BS), Via F.lli Calvi n. 42

Verolanuova (BS), Via Puccini n. 12

Villanuova sul Clisi (BS), Via G. Galilei n. 29

Il sistema di direzione e gestione aziendale è individuato da un quadro organizzativo che individua le strutture idonee a soddisfare i compiti e gli obiettivi dell'Azienda in relazione al "core business". Dette strutture, costituite da una o più Unità organizzative semplici o complesse comprendono sia quelle deputate allo svolgimento di compiti di produzione diretta (line) sia quelle di supporto (staff). I compiti di produzione sono affidati alle strutture distribuite sul territorio provinciale (Unità organizzative), salvo per progetti speciali e attività in fase di avvio, mentre le strutture di supporto alla Direzione e alle Unità organizzative sono localizzate a livello centrale.

Le strutture deputate allo svolgimento di compiti di produzione diretta (line), distribuite sul territorio provinciale, sono a tutti gli effetti delle Unità organizzative e, quindi, prive di autonomia gestionale ed amministrativa.

La responsabilità dell'Unità organizzativa è affidata al Responsabile di Sede di cui all'articolo. I

ruoli all'interno della sede legale e delle unità organizzative sono i seguenti:

Direttore Generale	1
Posizioni organizzative – Responsabili di sede	6
Posizione organizzativa – RSPP	1
Specifica responsabilità - Coordinamento segreteria tecnica di direzione	1
Specifica responsabilità - Coordinamento area amministrazione del personale	2
Specifica responsabilità - Coordinamento amministrativo	1
Specifica responsabilità - Coordinamento attività Accreditamento, sistema qualità, adeguamento al D.Lgs 231/2021, Trasparenza, Anticorruzione	1
Specifica responsabilità - Coordinamento sistema DDIF	1
Specifica responsabilità – Coordinamento apprendistato e art 43	1
Specifica responsabilità - Coordinamento servizi al lavoro e matching	1
Specifica responsabilità - Coordinamento formazione per adulti	1
Specifica responsabilità - Coordinamento progetti formativi per aziende	1
Specifica responsabilità - Coordinamento formazione fondi interprofessionali	1
Specifica responsabilità - Coordinamento relazione e progetti internazionali	1
Coordinamento inclusione scolastica	9
Coordinatori didattici	17
Docenti	138
Amministrativi	98
Ausiliari	23

All'interno dei cfp vi è un'anzianità media di circa dieci anni nello svolgimento dei ruoli. Nella tabella che segue è visibile anche il livello di istruzione suddiviso per categoria.

TITOLO DI STUDIO	DIRIGENTI	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	DOCENTI	AMMINISTRATIVI	AUSILIARI
LICENZA MEDIA				2	14
ATTESTATO PROFESSIONALE			22	7	4
DIPLOMA		1	27	45	3
LAUREA	1	5	114	45	2
TOTALE	1	6	163	99	23

Il Centro Formativo Provinciale Giuseppe Zanardelli ha come finalità la realizzazione di corsi di formazione professionale, corsi di formazione per adulti e corsi di formazione per aziende, nonché servizi al lavoro.

È accreditata per i servizi di Istruzione e Formazione Professionale (albo Regione Lombardia, iscrizione n. 218), per i servizi al lavoro (albo Regione Lombardia, iscrizione n. 56) e per l'autorizzazione all'erogazione dei servizi di intermediazione (albo regionale degli autorizzati e degli autorizzati speciali, iscrizione n. 106)

L'Azienda ha per oggetto della propria attività la gestione dei seguenti servizi:

- gestione dei servizi formativi, dei servizi di intermediazione, dei servizi di mobilità internazionale e delle attività tese alla promozione della cultura formativa e del lavoro nell'ambito professionale;
- progettazione e conduzione di attività di formazione, orientamento, inserimento e accompagnamento al lavoro, in modo da assicurare un'offerta formativa coerente con le esigenze del territorio provinciale e dei potenziali destinatari.

1.2.1 Sistema di governance

Il sistema di governance è il seguente:

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di amministrazione gestisce l'Azienda con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e compie tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

Ai sensi dell'art. 8 dello Statuto, il Consiglio di amministrazione adotta i seguenti atti fondamentali:

- il piano-programma, comprendente un contratto di servizio che disciplini i rapporti fra la Provincia e l'Azienda;
- il bilancio economico di previsione annuale e pluriennale;
- le variazioni da apportare al bilancio di previsione;
- il bilancio di esercizio composto da stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa.

I suddetti atti sono approvati dal Consiglio Provinciale.

Presidente

Il Presidente è nominato dal Presidente della Provincia e a lui spettano i seguenti compiti:

- rappresentare l'Azienda, ferme restando le competenze del Direttore Generale;
- convocare e presiedere il Consiglio di amministrazione;
- vigilare sull'esecuzione delle deliberazioni adottate dal Consiglio di amministrazione sull'operato del Direttore Generale e, in genere, sull'andamento delle attività dell'Azienda;
- riferire periodicamente al Presidente della Provincia sull'andamento della gestione aziendale e sullo stato di attuazione del piano-programma;
- promuovere, sentito il Presidente della Provincia, iniziative volte ad assicurare la piena integrazione delle attività dell'Azienda con le realtà sociali, economiche e culturali della comunità locale;
- attuare le opportune iniziative di informazione e di partecipazione dell'utenza e della cittadinanza;
- assistere e/o rappresentare il Presidente della Provincia, se richiesto, nella definizione di accordi, conferenze di programma e di servizi, istruttorie pubbliche, sedute del Consiglio Provinciale e altre iniziative similari aventi per oggetto l'esercizio delle attività affidate all'Azienda.

Il Presidente è coadiuvato dal Direttore Generale nell'esercizio della propria attività di rappresentanza.

Direttore Generale

Il Direttore Generale è il legale rappresentante dell'Azienda per tutte le attività gestionali, compresa la

rappresentanza in giudizio dell'Ente. Viene nominato dal Consiglio di amministrazione a seguito di procedura di selezione a evidenza pubblica. I requisiti necessari per la nomina del Direttore Generale sono stabiliti dal regolamento di organizzazione della Azienda.

Al Direttore Generale viene conferito un incarico dirigenziale a tempo determinato per un periodo massimo di cinque anni.

Compete al Direttore Generale sovrintendere all'attività tecnico-amministrativa relativa alla gestione dell'Azienda e, in particolare:

- è il Datore di Lavoro dell'Azienda ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2008 e nomina il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- recluta, gestisce e organizza il personale dell'Azienda;
- presiede le gare e stipula tutti i contratti, inclusi quelli di lavoro;
- propone al Consiglio di amministrazione i regolamenti a efficacia interna;
- dirige e coordina l'andamento gestionale e le attività tecnico-amministrative;
- adotta i provvedimenti per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità e compie tutti gli atti necessari a garantire il corretto e funzionale esercizio dell'Azienda;
- formula le proposte di deliberazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione;
- sottopone al Consiglio di amministrazione il piano programma, il bilancio economico di previsione e le relative variazioni nonché il bilancio di esercizio;
- istruisce e dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di amministrazione;
- ha il potere di firma sui conti bancari e postali intestati all'Azienda;
- assegna gli incarichi professionali;
- esercita tutte le attività di carattere gestionale, compresa la sottoscrizione dei documenti contabili;
- fatta salva la facoltà di cui all'art. 5 della legge n. 241/1990, è responsabile dei procedimenti amministrativi di competenza dell'Azienda;
- assume i provvedimenti, anche a efficacia esterna, che non siano riservati alla competenza del Consiglio di amministrazione;
- esercita tutte le funzioni e gli incarichi conferitegli dallo Statuto e dal Consiglio di amministrazione.

Revisore dei Conti

La revisione economico-finanziaria è affidata ad un Revisore dei Conti, nominato dal Presidente della Provincia, scelto fra gli iscritti nel Registro dei Revisori Contabili che presenti, da apposito curriculum, comprovata competenza per funzioni analoghe disimpegnate in enti locali e aziende pubbliche e/o private.

Il Revisore dei Conti svolge le seguenti funzioni:

- collabora con il Consiglio di amministrazione dell'Azienda e con il Presidente della Provincia;
- vigila sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione;
- provvede con cadenza trimestrale alla verifica ordinaria di cassa.

Il Revisore dei Conti predispose inoltre la relazione sul bilancio di previsione annuale e pluriennale, sulle variazioni del bilancio di previsione e sul bilancio di esercizio.

Tali relazioni sono parte integrante dei documenti sottoposti all'approvazione del Consiglio Provinciale.

Organismo di Vigilanza

L'organismo di vigilanza è un organo collegiale composto da tre membri esterni, di cui uno è il Presidente, nominato dal Consiglio di amministrazione che ne determina anche il compenso.

L'OdV svolge i compiti previsti dalla normativa:

- esaminare processi, procedure, protocolli decisionali, centri di responsabilità, e più in generale l'operatività interna, verificando con regolarità l'applicazione del modello organizzativo di gestione e controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;
- monitorare le iniziative di comunicazione e formazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e la predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel modello;
- verificare le esigenze di aggiornamento del modello;

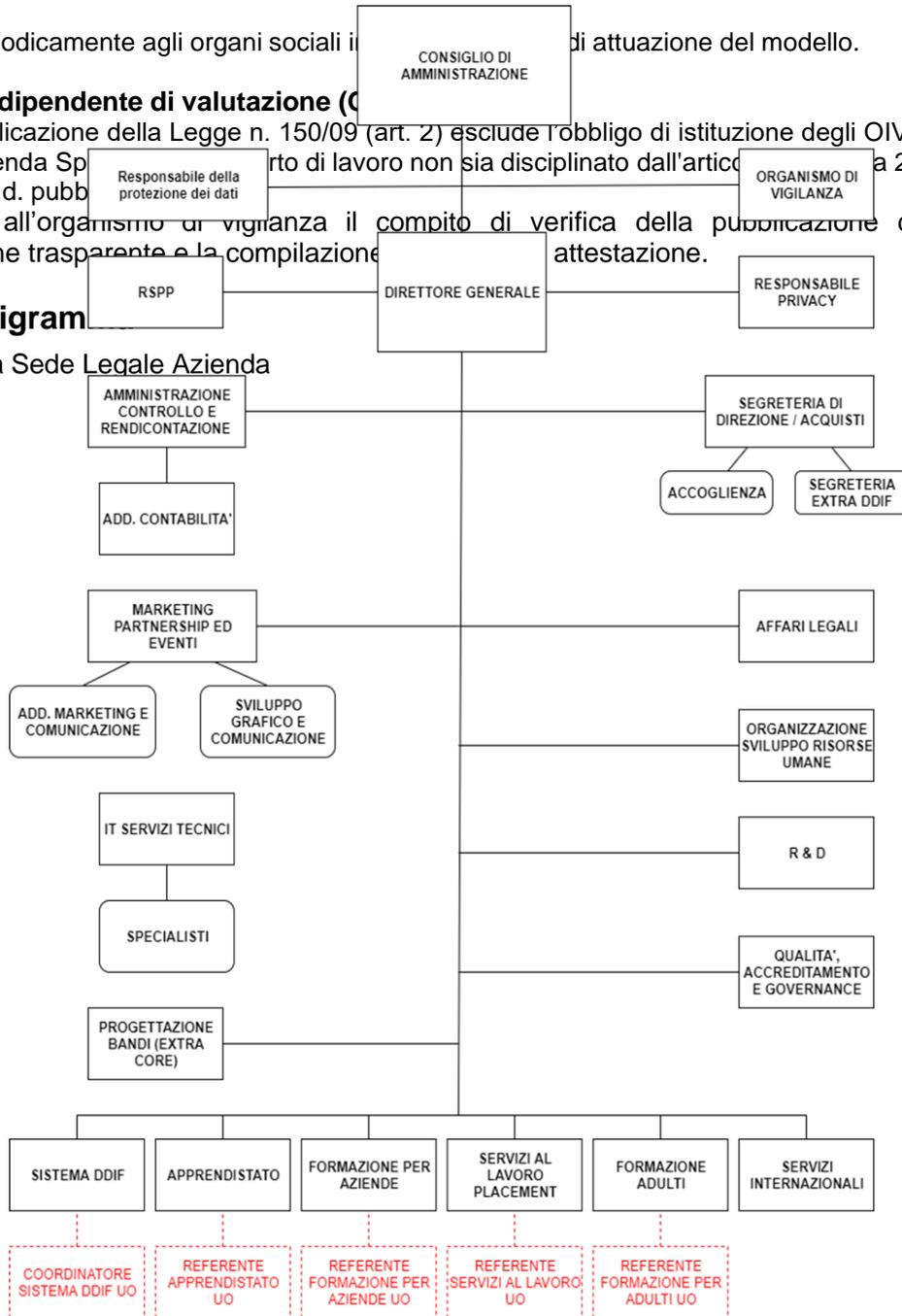
- riferire periodicamente agli organi sociali i risultati di attuazione del modello.

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

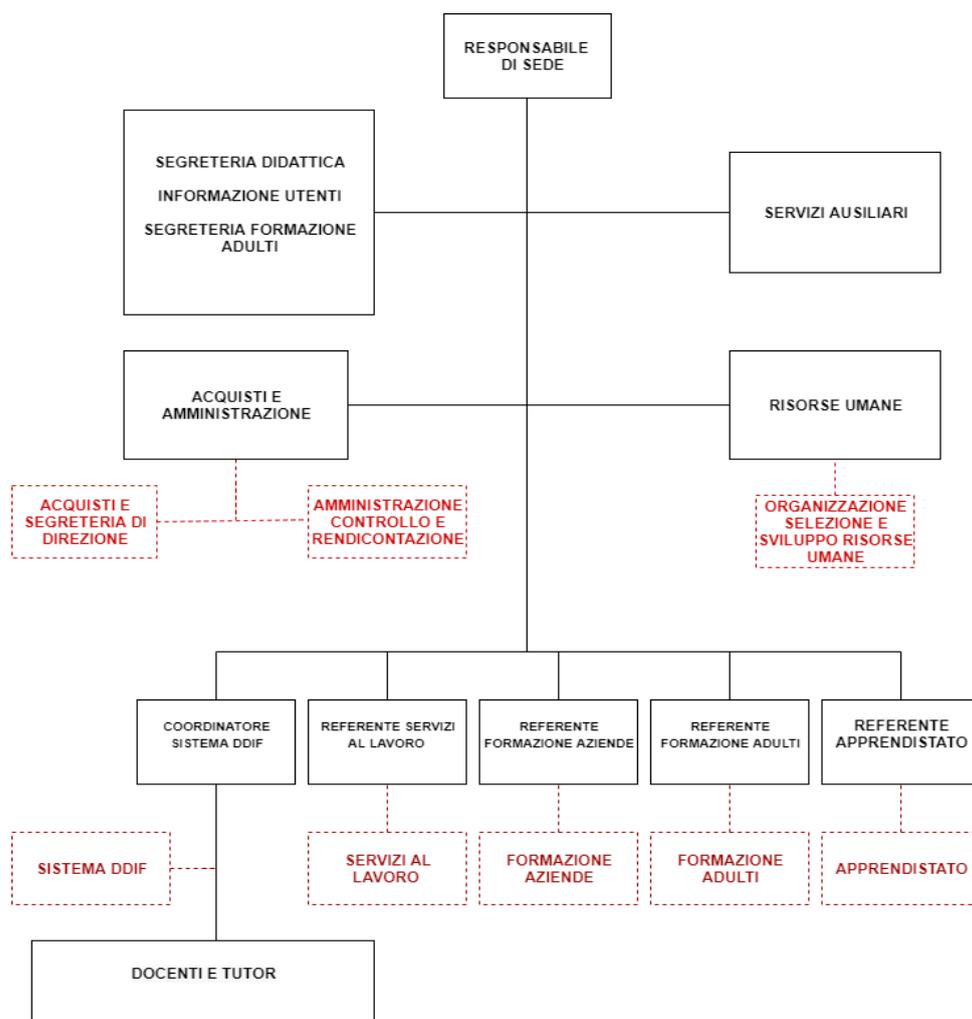
L'ambito di applicazione della Legge n. 150/09 (art. 2) esclude l'obbligo di istituzione degli OIV negli enti in cui – com'è per l'Azienda SpA – il rapporto di lavoro non sia disciplinato dall'articolo 18 della Costituzione e, in base all'articolo 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. pubblica amministrazione trasparente) è assegnato all'organismo di vigilanza il compito di verifica della pubblicazione dei dati nel sito amministrativo e la compilazione e l'attestazione.

1.2.2 Organigramma

Organigramma Sede Legale Azienda



- Organigramma struttura Unità Organizzativa



1.2.3. Politiche, obiettivi, strategie.

Il Centro Formativo Provinciale Giuseppe Zanardelli, con le sue nove sedi, è una grande piattaforma italiana di accesso al lavoro, motore sul territorio per la formazione, l'orientamento professionale e l'inserimento nel mondo economico/produttivo di studenti e adulti.

Il tessuto imprenditoriale è quindi un interlocutore di rilievo per la creazione del valore all'interno del CFP G. Zanardelli.

La proposta formativa inizia dopo la scuola media con i percorsi leFP e si completa con un'ampia offerta finalizzata alle esigenze delle aziende e dei singoli individui.

Si tratta di un'Azienda Speciale di proprietà pubblica (Provincia di Brescia), il cui obiettivo è quello di progettare, sviluppare e realizzare proposte formative e strumenti di inserimento lavorativo al fine di:

- consentire agli studenti di assolvere l'obbligo scolastico, raggiungendo competenze professionali per un rapido inserimento lavorativo, attraverso un'esperienza di percorso sempre più connessa al tessuto imprenditoriale (mediante tirocini strutturati, anche a livello internazionale) e all'attività di impresa formativa non simulata. Si tratta di percorsi leFP della durata di tre anni complessivi oltre ad un eventuale quarto anno di specializzazione. In via sperimentale viene proposta, tramite rete con scuole statali, la possibilità di frequentare anche il quinto anno;
- consentire alle aziende di aggiornare il proprio personale per mantenere alti livelli di competitività;
- consentire ai disoccupati di usufruire di servizi e di percorsi formativi fortemente indirizzati al loro reinserimento nel mondo del lavoro con le competenze necessarie;
- consentire agli adulti di acquisire ulteriori competenze, anche abilitanti e normative, per il proprio sviluppo professionale;
- consentire agli adulti, studenti ed aziende provenienti da paesi esteri, di fruire di esperienze formative, di tirocinio e lavorative.

Obiettivi del sistema qualità

Il CFP G. Zanardelli promuove il miglioramento continuo della qualità in tutti gli ambiti d'attività, attraverso i quali attua e sviluppa la propria missione. A tal fine ha predisposto un sistema strutturato ed integrato di principi, meccanismi e procedure.

Tale sistema tende ad indirizzare le azioni e i comportamenti di tutti gli attori coinvolti, ai diversi livelli di responsabilità organizzativa e al perseguimento degli obiettivi istituzionali.

Viene pertanto posta la massima attenzione alla qualità dei processi, dei risultati e al soddisfacimento delle esigenze di tutti i principali stakeholder, a partire dagli studenti/utenti.

Principi Guida

I principi generali ispirano le azioni volte a garantire e a migliorare la qualità e l'efficacia dei processi didattici (insegnamento e apprendimento), del processo di placement, dell'attività di ricerca e dei servizi di supporto offerti, orientandoli al perseguimento degli obiettivi istituzionali. La declinazione di tali principi è l'obiettivo primario della politica della qualità adottata.

I principi guida sono così riepilogabili:

- trasparenza e condivisione dei meccanismi e delle procedure che assicurano la qualità dei processi, attraverso l'assegnazione di chiare e precise responsabilità e di adeguati strumenti per consentirne un'efficace realizzazione, nonché di un costante e puntuale controllo;
- partecipazione attiva di tutto il personale, a partire dagli organi di governo, dai responsabili di sede, dalle specifiche responsabilità, fino a tutto il personale docente, tecnico amministrativo e ausiliario, agli studenti/utenti e agli stakeholder esterni, nei processi di miglioramento della qualità;
- cultura dell'autovalutazione e dell'approccio critico nella gestione di tutti i processi che contribuiscono alla qualità e al successo dell'azione del CFP G. Zanardelli;
- valorizzazione del merito e delle diversità, rispetto del pluralismo, integrità morale, attenzione alla responsabilità sociale, quali valori fondamentali che favoriscono la creazione di un ambiente predisposto al cambiamento e all'innovazione continua, in un'ottica di miglioramento complessivo dell'ente e di tutte le sue componenti;
- diffusione e consolidamento di una cultura della sicurezza, della legalità, della trasparenza, dell'equità, sviluppando la consapevolezza degli impegni dichiarati nella propria Politica per la Qualità e per la Salute e la Sicurezza sul lavoro, promuovendo comportamenti responsabili e sicuri.

I meccanismi di attuazione

I meccanismi di attuazione si fondano:

- sull'attenzione alle evidenze empiriche, alla misurazione e al monitoraggio di dati di performance oggettivi e verificabili, quali elementi di supporto fondamentale per orientare correttamente i processi decisionali a tutti i livelli;
- sul confronto con le migliori esperienze italiane ed internazionali, traendone spunto come opportunità di miglioramento e progresso;
- sulla continuità nello sviluppo e nel supporto dei processi di miglioramento della qualità, attraverso un'infrastruttura manageriale che sostenga l'attuazione dei principi guida, verifichi i risultati e promuova un clima di revisione e riflessione propositiva, al fine di definire obiettivi di avanzamento e miglioramento;
- sullo sviluppo di processi di collaborazione all'interno delle sedi e tra le sedi stesse, attraverso una partecipazione attiva di tutta la comunità scolastica allo sviluppo dell'Azienda, al fine di creare logiche di gruppo;
- sull'ottemperanza ai principi ispiratori e alle normative vigenti, con particolare riferimento a:
 - Codice etico di comportamento e Modello di organizzazione, gestione e controllo
 - Testo unico per la sicurezza sul lavoro
 - Norme in materia ambientale
 - Codice in materia di protezione dei dati personali
 - Codice dei contratti pubblici
 - Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
 - Tutela della salute dei non fumatori
 - Tutela della salute nelle scuole

Criteri generali

I criteri generali, che tengono conto dei principi sopra enunciati, in cui si declina la Politica della Qualità sono:

A - Diversità, equità e inclusione

In linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), l'Azienda definisce, riconosce e accoglie il valore dei principi di diversità, equità e inclusione, sia all'interno del sistema organizzativo sia all'esterno, per favorire un ambiente di lavoro inclusivo, aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale.

Valorizzare le diversità, garantire l'equità e creare le migliori condizioni affinché ciascuno possa esprimersi liberamente sono fattori prioritari e strategici per CFP, che ha nelle persone il proprio asset più importante. Per garantire la piena espressione di ciascuno, si incoraggia una cultura open mind e il rispetto delle pari opportunità in tutte le funzioni e ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità. Questa cultura riflette un'organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l'azienda più coesa nell'affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.

Lo Zanardelli si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs);
- Global Compact delle Nazioni Unite;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

La diversità è un valore che alimenta la creatività, la produttività e la generazione di idee, capace di migliorare il clima lavorativo e favorire un'ambiente culturale stimolante e eterogeneo e, pertanto, la diversità va tutelata e protetta in tutte le sue forme.

Genere

CFP promuove un'ambiente che favorisca la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave e in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

Età

CFP si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti.

Abilità

CFP promuove strumenti e spazi lavorativi privi di barriere che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti

e stakeholder diversamente abili per agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.

Cultura

CFP favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

Identità di genere e orientamento affettivo-sessuale

CFP promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi a eliminare ogni discriminazione.

Promuovere iniziative e buone pratiche

- Abbattere ogni tipo di stereotipo e pregiudizio e identificare in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni, quali bias cognitivi anche inconsci;
- Creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco per permettere alle persone di esprimersi liberamente senza il timore di essere giudicate/penalizzate;
- Promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- Sviluppare iniziative dedicate al sostegno della diversità e alla rimozione delle barriere esistenti;
- Utilizzare uno stile di comunicazione rispettoso e inclusivo;
- Creare un'ambiente in cui le unicità e il contributo di tutti siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- Favorire la conciliazione vita privata-lavoro;

- Promuovere la pari opportunità offrendo possibilità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale, indipendentemente dall'età e dal percorso pregresso, e riconoscendo adeguate opportunità di realizzazione professionale sia per i giovani che per le fasce di età più avanzate coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/ duttilità di ciascuno.
- Diffondere una cultura della formazione garantendo a tutti un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna con l'obiettivo di far evolvere le competenze delle singole persone.

B - La centralità dello studente/utente

Cfp G. Zanardelli pone lo studente/utente al centro della propria azione svolta in ambito formativo, orientativo e di placement. Lo studente/utente è seguito in modo attento fin dai primi momenti di contatto con l'Azienda e, in particolare, dalle attività di orientamento fino al completamento del percorso formativo e anche successivamente al suo inserimento lavorativo.

L'Azienda presta anche attenzione ad ascoltare, in modo continuo e sistematico, le istanze e le esigenze dei propri studenti/utenti e, a questo riguardo, organizza e svolge una serie di indagini periodiche volte a raccogliere e ad analizzare le loro opinioni su tutti i più importanti aspetti delle attività, avendo cura di dar seguito, per quanto possibile, ai suggerimenti e alle indicazioni che emergono da tali rilevazioni.

C - Relazione tra didattica, innovazione e ricerca

CFP G. Zanardelli, in coerenza con la propria Mission, aspira a garantire che l'azione formativa e di placement sia sostenuta da un'attività di innovazione e ricerca, capace di contribuire al progresso delle conoscenze e al cambiamento delle modalità didattiche.

Tale approccio consente lo sviluppo di un ambiente formativo permeato da questa cultura dell'innovazione, che guidi il processo di apprendimento stimolando la curiosità individuale, l'attitudine ad affrontare progetti complessi e senso di appartenenza alla comunità scolastica.

D - Attenzione all'azione formativa

CFP G. Zanardelli concepisce l'istruzione come un processo permanente e continuo, che non si conclude con il conseguimento del titolo di studio, ma si proietta su tutto l'arco della vita professionale di una persona. Tale processo è in grado di favorire la flessibilità e la capacità di continua acquisizione di nuove conoscenze, competenze, attitudini e nozioni.

Per queste ragioni l'Azienda mira a fornire agli studenti/utenti una solida formazione di base e tutti quegli strumenti idonei ad affrontare in modo rigoroso e consapevole il futuro professionale attraverso:

- una rigorosa attività di progettazione e di revisione periodica, in ottica di miglioramento, dei percorsi di formazione proposti;
- una cura meticolosa dei processi di valutazione della preparazione acquisita e del raggiungimento degli obiettivi formativi dichiarati;
- un'attenzione continua alla sperimentazione di didattica innovativa e all'applicazione di strumenti tecnologici in grado di favorire l'aggiornamento degli approcci e delle modalità didattico-pedagogiche;
- una spiccata caratterizzazione internazionale dell'attività didattica, che si esplicita attraverso l'utilizzo di approcci e metodi didattici ispirati alle migliori prassi internazionali e l'organizzazione di iniziative stabili volte a favorire e incentivare la mobilità internazionale degli studenti;
- un impegno costante alla promozione e allo sviluppo di opportunità di svolgimento, durante il percorso di studi, di esperienze di formazione sul campo tramite l'alternanza scuola/lavoro, lo stage, anche all'estero, e l'impresa formativa non simulata.

E- Riconoscimento del merito

CFP G. Zanardelli riconosce e promuove una cultura del merito che sappia identificare e valorizzare il talento sia tra i docenti, amministrativi e ausiliari, sia tra gli studenti/utenti.

F – Stretto collegamento con il mondo professionale e delle imprese

Particolare attenzione viene attribuita al coinvolgimento delle imprese, delle istituzioni e, in generale, di rappresentanti del mondo professionale, che permette all'Azienda di restare collegata in modo stabile con il tessuto produttivo-imprenditoriale di riferimento.

Questa attenzione consente di condividere le proposte formative e le principali istanze di variazione da apportare alle stesse, nonché di ascoltare periodicamente il parere delle aziende in merito alla validità dei percorsi didattici offerti e all'insieme di competenze e abilità trasmesse agli studenti/utenti. Tra le iniziative più significative che assicurano un collegamento continuativo con il mondo aziendale, si richiamano:

- il confronto permanente sull'offerta formativa erogata con un numero selezionato di imprese attente e sensibili ai valori dell'innovazione, dell'educazione e della ricerca;
- la realizzazione di indagini volte a verificare l'interesse degli employer per i corsi di formazione e il successivo

- monitoraggio della coerenza e adeguatezza dei profili rispetto alle esigenze del mercato del lavoro;
- la realizzazione di analisi e valutazione periodiche dell'andamento e delle tendenze dei principali settori professionali, attraverso il monitoraggio delle opportunità di stage e placement rivolte agli studenti/utenti e, più in generale, delle evidenze risultanti da report ad hoc predisposti internamente e specifici studi di settore disponibili sul mercato;
- l'organizzazione di eventi specifici, dedicati all'approfondimento del confronto tra domanda e offerta di lavoro.

G – Ciclo di miglioramento continuo

Ogni attività rientrante nel perimetro del sistema di Qualità interno è presidiata in modo adeguato attraverso processi iterativi e sequenziali di pianificazione, azione, misurazione e verifica, retroazione e valutazione (sul modello del "Ciclo PDCA – Plan/Do/Check/Act"), che permettono di creare le condizioni per ottenere il pieno controllo di tutti gli elementi che ne determinano la qualità finale e di garantire una costante tensione al miglioramento delle performance, attraverso cicli di aggiustamento successivi. L'orientamento complessivo dei metodi e delle procedure del sistema di Qualità supporta il ciclo di monitoraggio, analisi e intervento che investe tutti gli ambiti di attività dell'azione.

Il ciclo di miglioramento continuo si applica, in particolare, ai seguenti aspetti e/o componenti fondamentali alla base dell'azione del CFP G. Zanardelli:

- approvazione, monitoraggio e revisione periodica dei corsi di studio;
- modalità e criteri di valutazione degli studenti/utenti e verifica di una loro applicazione organica e coerente;
- modalità di assicurazione della qualità dei docenti, finalizzate ad accertarne e garantirne la qualificazione e la competenza sia per l'insegnamento sia per l'attività di ricerca, attraverso rigorose procedure di monitoraggio e valutazione;
- risorse, infrastrutture, dotazioni tecnologiche e altri strumenti messi a disposizione di studenti/utenti e docenti per favorire la creazione di un ambiente di apprendimento efficace e per supportare in modo adeguato i processi didattici;
- sistema informativo in grado di assicurare, in modo tempestivo e affidabile, la raccolta, l'elaborazione, l'analisi e l'utilizzo dei dati e delle informazioni occorrenti per un'efficiente ed efficace gestione delle attività formative.

1.2.4 Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC

Il PNA ribadisce che la predisposizione del PTPC è un'attività che deve essere necessariamente svolta da chi opera esclusivamente all'interno dell'Ente interessato.

L'attività di gestione del rischio trova il suo logico presupposto nella partecipazione attiva e nel coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività dell'Ente.

Nell'ambito della struttura organizzativa di CFP Zanardelli i principali attori coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono:

Consiglio di amministrazione:

- ◆ designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione,
- ◆ valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- ◆ approva il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (PTPC) e i suoi aggiornamenti.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016, che unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CFP Zanardelli si identifica con il Direttore Generale, Ing. Marco Pardo

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- ◆ redige ed attua il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e i suoi aggiornamenti e li trasmette all'Ente controllante;
- ◆ verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;
- ◆ verifica e monitora la trasparenza dei dati e delle informazioni sulla base degli adempimenti richiesti dal D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii. (c.d. "Decreto trasparenza);
- ◆ risponde alle richieste di accesso civico;

- ◆ propone modifiche del Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- ◆ attua ogni altro adempimento previsto dalle normative applicabili;
- ◆ definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- ◆ individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità; riferisce sull'attività svolta all'Assemblea mediante relazione annuale.
- ◆ gestisce il canale interno per le segnalazioni whistleblowing, coadiuvato dal Coordinatore pro tempore dell'area Trasparenza, Anticorruzione e Legge 231 – Sig.ra Ronchi Elena e dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs 231/2001

Atto di nomina

L'atto di nomina del RPCT va accompagnato da un comunicato con cui si invita tutto il Personale a fornire allo stesso la necessaria collaborazione. Si ricorda, altresì che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT e che è imprescindibile, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Il RPCT è stato nominato con delibera n. 21 prot. 1520/G04 del Consiglio di amministrazione in data 10/12/2015

Supporto conoscitivo e operativo al RPCT

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del D.Lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone: "le *eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei*" al RPCT.

Il RPCT deve essere dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere e devono essergli assicurati poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure, che in quella del controllo sulle stesse.

Laddove non sia possibile costituire un apposito ufficio dedicato alle funzioni poste in capo al RPCT, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al Responsabile di avvalersi di personale di altri uffici.

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura organizzativa a supporto del RPCT è tanto più evidente anche alla luce delle ulteriori e rilevanti competenze in materia di accesso civico attribuite al RPCT dal D.Lgs. 97/2016.

È opportuno evidenziare espressamente che tutti i dipendenti hanno un dovere di collaborazione nei confronti dell'RPCT, attraverso comunicazioni e segnalazioni alla casella di posta elettronica dedicata, al fine di garantire una organizzazione il più efficace possibile per scongiurare il rischio di episodi di corruzione e mala gestione.

I responsabili delle unità organizzative devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2022 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma).

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

al RPCT spetta il "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'Autorità nazionale

anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”;

– il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del decreto 39/2013, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione;

– l' ANAC interviene sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione in base al “Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018;

– ANAC controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

SEZIONE II. GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Il PNA 2019 ha aggiornato le aree di rischio, facendo riferimento alle indicazioni già fornite con il precedente PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015 al PNA per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi. In particolare, l'Autorità ribadisce quanto già precisato a proposito delle caratteristiche delle misure di prevenzione della corruzione che devono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili.

2.1 Metodologia di valutazione del rischio di corruzione

Il Processo di gestione del rischio di corruzione è stato sviluppato in coerenza con le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dei relativi Allegati.

Il processo si è sviluppato in più fasi:

- ◆ aggiornamento mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio;
- ◆ aggiornamento valutazione del rischio;
- ◆ aggiornamento trattamento del rischio.

Mappatura dei processi e individuazione delle aree a rischio

La mappatura dei processi consente di definire quelle attività in cui è opportuno condurre un'analisi e valutazione del rischio di corruzione.

A tal fine il PNA 2022 rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato n. 1 – Tabella 3 – del PNA 2019 che individua una serie di aree di rischio obbligatorie per tutte le Pubbliche Amministrazioni e enti controllati.

I processi obbligatori analizzati nel presente Piano sono i seguenti:

A) Area acquisizione e gestione del personale

1. Reclutamento (acquisizione delle risorse umane e collaborazioni)
2. Gestione delle risorse umane
3. Progressioni di carriera

B) Area contratti pubblici

1. Programmazione delle forniture
2. Selezione del contraente e stipula del contratto
3. Esecuzione e rendicontazione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

E) Altri processi generali

La determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 fornisce indicazioni utili alla mappatura dei processi individuando i seguenti processi riconducibili a un alto livello di rischio:

1. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
2. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
3. incarichi e nomine;
4. affari legali e contenzioso.

Queste aree insieme a quelle "obbligatorie" sono denominate da ANAC "aree generali".

Oltre ai processi di cui sopra sono stati presi in considerazione e analizzati ulteriori processi caratteristici del contesto organizzativo di CFP Zanardelli, cosiddette "aree specifiche".

Non essendo presente un capitolo dedicato alle aziende speciali si è fatto riferimento a quello delle istituzioni scolastiche, integrandolo con aree proprie dell'attività.

Valutazione del rischio

Per ogni processo di cui sopra è stata condotta l'attività di monitoraggio della valutazione del rischio, gli esiti della valutazione e delle sue fasi sono riportati nel paragrafo successivo.

Per valutazione del rischio si intende il processo di:

- a) *identificazione dei rischi*
- b) *analisi dei rischi*
- c) *ponderazione dei rischi.*

L'**identificazione** consiste nell'attività di ricerca, individuazione e descrizione dei rischi di corruzione ossia dei comportamenti illeciti che potrebbero manifestarsi nei processi aziendali.

Il monitoraggio dell'attualità dei rischi individuati nel precedente piano è stato condotto da un lato mediante la consultazione dei soggetti coinvolti nei processi analizzati, e dall'altro mediante l'analisi dei dati relativi a eventuali precedenti giudiziari o disciplinari che hanno coinvolto l'Azienda.

Ai fini delle possibili esemplificazioni dei rischi per i processi obbligatori previsti dal PNA è stata consultata la lista indicativa prevista dall'Allegato 3 del PNA.

La fase di **analisi dei rischi** è il cuore del processo di valutazione del rischio e consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) ai fini della determinazione del livello di rischio.

Probabilità e Impatto sono stati determinati sulla base dei criteri definiti dall'Allegato 5 del PNA 2013 e riportati in appendice al presente documento (Appendice A).

Nel dettaglio, la Probabilità dell'evento corruttivo dipende da 6 fattori di tipo organizzativo, quali:

- ◆ **discrezionalità;**
- ◆ **rilevanza esterna;**
- ◆ **complessità;**
- ◆ **valore economico;**
- ◆ **frazionabilità;**
- ◆ **efficacia dei controlli.**

Ciascun fattore è stato valutato mediante un apposito quesito al quale è associato un set di possibili risposte,

a ciascuna risposta è attribuito un punteggio.

Il valore della probabilità dell'evento corruttivo è determinato mediante il calcolo della media aritmetica dei punteggi associati a ciascuna delle 6 domande.

Il valore della probabilità può andare da un minimo di 1 (*evento improbabile*) a un massimo di 5 (*evento altamente probabile*).

Valore	Probabilità
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile
5	Altamente probabile

La stima della probabilità prende in considerazione, inoltre, l'efficacia dei *controlli esistenti* come previsto dal PNA.

Per controlli si intendono l'insieme degli strumenti quali procedure, norme di comportamento, ecc. presenti presso CFP Zanardelli che possono ridurre il livello di rischio associato ad un evento, tali controlli devono essere considerati nelle successive fasi della valutazione del rischio.

I controlli esistenti vengono classificati in cinque livelli come indicato dalla tabella sottostante:

Punteggio	Livello di controllo	Descrizione
5	ASSENTE	Il processo non è presidiato da alcun controllo
4	MINIMO	Sono stati definiti dei controlli, ma sono poco efficaci o scarsamente applicati
3	EFFICACE	Sono stati definiti dei controlli solo sull'output del processo (ad esempio sulla legittimità provvedimenti adottati)
2	MOLTO EFFICACE	Sono stati definiti dei controlli: a) sulle modalità di avvio e di gestione del processo; b) sull' output del processo.
1	TOTALE	Sono stati definiti dei controlli: a) sugli interessi e sulle relazioni, che possono favorire la corruzione; b) sulle modalità di avvio e di gestione del processo; c) sull' output del processo.

Il sistema di controllo è valutato in relazione ad un framework composto dai seguenti elementi:

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/procedure	Tracciabilità delle operazioni
Formalizzazione del sistema organizzativo con attribuzione delle responsabilità, linee gerarchiche e degli incarichi	Chiara assegnazione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali con puntuale (sistema delle deleghe). definizione delle soglie di approvazione per processi a carattere amministrativo-finanziario	Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue operativamente o controlla l'operazione.	Regolamentazione dei processi e attività attraverso procedure formalizzate e/o informatizzate o prassi nelle quali siano previsti punti di controllo	Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale. Il sistema deve garantire la possibilità di risalire per ogni operazione a chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

L'impatto misura le conseguenze dell'evento corruttivo e viene misurato in termini di:

- ◆ impatto economico;
- ◆ impatto organizzativo;
- ◆ impatto reputazionale;
- ◆ impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Ciascuna modalità di impatto è stata valutata mediante un apposito quesito al quale è associato un set di possibili risposte predeterminate, come per il calcolo della probabilità, a ciascuna risposta è attribuito un punteggio.

Il valore dell'impatto dell'evento corruttivo viene determinato mediante il calcolo della media aritmetica dei punteggi associati a ciascuna delle 4 domande.

Il valore dell'impatto può andare da un minimo di 1 (*impatto marginale*) a un massimo di 5 (*impatto superiore*).

Valore	Impatto
1	Marginale
2	Minore
3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

Livello del rischio = valore Probabilità x valore Impatto

Il livello del rischio esprime in termini quantitativi il rischio dell'evento corruttivo.

La matrice sotto riportata illustra l'insieme dei possibili valori della Quantità di rischio.

Matrice del rischio di corruzione

PROBABILITA'	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		IMPATTO				

Il livello di rischio va da un valore minimo di 1 (rischio minimo) ad un massimo di 25 (rischio massimo).

Per agevolare la valutazione del livello di rischio, i valori della matrice sono stati raggruppati in quattro differenti livelli.

trascurabile
da 1 a 3

medio-basso
da 4 a 6

Rilevante
da 8 a 12

critico
da 15 a 25

Gli aggettivi *trascurabile*, *medio basso*, *rilevante* e *critico* descrivono quanto il rischio è elevato e il modo in

cui le due variabili (probabilità e impatto) interagiscono e si combinano come riportato nella matrice sottostante. Essi definiscono la Modalità del Rischio di corruzione.

Quantità e Modalità del Rischio di corruzione

	Valori di P e I	DESCRIZIONE
TRASCURABILE	(1 x 1), (2 x 1), (1 x 2), (3 x 1), (1 x 3)	Una dimensione ha sempre valore minimo (1) e l'altra può variare ma raggiungendo al massimo il valore medio (3)
MEDIO BASSO	(2 x 2), (4 x 1), (1 x 4), (1 x 5), (5 x 1), (3 x 2), (2 x 3)	Entrambe le dimensioni possono avere un valore superiore al minimo (2 x2). Ma quando una dimensione supera il valore medio (3), l'altra ha sempre un valore minimo (1)
RILEVANTE	(4 x 2), (2 x 4), (3 x 3), (5 x 2), (2 x 5), (4 x 3), (3 x 4)	Tutti i valori di P e I sono superiori a 1. Entrambe le dimensioni possono avere valore medio (3), ma non accade mai che entrambe superino tale valore. I valori ancora, da una sola delle due dimensioni massimi sono raggiunti,
CRITICO	(5 x 3), (3 x 5), (4 x 4), (5 x 4), (4 x 5), (5 x 5)	Tutti i valori di P e I sono uguali o superiori al valore medio (3). Entrambe le dimensioni possono anche raggiungere il valore massimo. Il rischio raggiunge i valori massimi

La fase di **ponderazione del rischio** che conclude il processo di valutazione del rischio, consente di definire una classificazione dei rischi emersi in fase di analisi in base al livello più o meno elevato, e di pianificare le priorità e le urgenze di trattamento.

La ponderazione dei rischi avviene dopo la definizione dei rischi accettabili, ossia di quei rischi per i quali non è necessario alcun intervento di prevenzione. Il rischio è considerato accettabile qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni:

- livello di controllo sul processo sia totale;
- livello del rischio sia poco elevato (inferiore a 8).

La matrice sotto riportata indica il livello di rischio accettabile in relazione al livello di controllo e al livello di rischio degli eventi corruttivi.

		QUANTITA' DI RISCHIO	
		da 1 a 6	da 8 a 25
Livello di controllo	ASSENTE	accettabile	da prevenire
	MINIMO	accettabile	da prevenire
	EFFICACE	accettabile	da prevenire
	MOLTO EFFICACE	accettabile	da prevenire
	TOTALE	accettabile	da prevenire

Una volta definiti i rischi accettabili e inseriti nel Piano di trattamento, è stata realizzata una classifica degli eventi a rischio per definire le priorità con cui mettere in atto le misure di prevenzione. La classifica si basa sull'urgenza dell'intervento di prevenzione.

Per il presente piano la ponderazione dei rischi è avvenuta utilizzando quattro criteri ai fini della definizione delle priorità di trattamento:

- ◆ Criterio A: **controlli** (è attribuita la priorità a quei processi con il sistema dei controlli meno efficace);
- ◆ Criterio B: **modalità di rischio** (a parità di livello di controllo, è data la priorità ai processi con modalità di rischio maggiore);
- ◆ Criterio C: **quantità di rischio** (a parità di modalità di rischio, è attribuita la priorità alle aree con quantità di rischio maggiore);
- ◆ Criterio D: **probabilità** (a parità di quantità di rischio, la priorità spetta agli eventi più probabili).

2.2. Aree generali di rischio

I risultati emersi dalla valutazione delle aree di rischio presso CFP Zanardelli secondo la metodologia indicata nel paragrafo precedente sono riportati nelle tabelle seguenti.

È stato individuato l'elenco dei processi, pertanto verranno individuate le varie fasi a rischio, unitamente ai relativi presidi di controllo associati.

Di seguito si allega, a titolo esemplificativo, tabella con l'identificazione delle fasi a rischio, delle funzioni coinvolte e della descrizione dell'evento corruttivo o di mala-amministrazione che può presentarsi.

Si rende noto che l'Azienda, ha un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 ed un sistema di gestione di cui alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

A) Area: acquisizione e gestione del personale

Nelle tabelle seguenti per l'area in esame si evidenziano i processi a rischio, le fasi per ciascun processo, gli uffici coinvolti e le possibili modalità di commissione dell'evento corruttivo.

Processo: Acquisizione delle risorse umane

Fasi a rischio
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Definizione fabbisogni ✚ Definizione dei requisiti di accesso alle selezioni ✚ Verifica dei requisiti di legge ✚ Valutazione delle prove/titoli previsti dalla procedura di selezione ✚ Osservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione
Funzioni
<ul style="list-style-type: none"> • Provincia di Brescia • Consiglio di amministrazione • Direttore Generale • Commissione esaminatrice <p>La Provincia fissa le Linee di Indirizzo in tema di personale. Il Consiglio di amministrazione provvede ad un piano previsionale delle assunzioni che viene inoltrato alla Provincia.</p> <p>Le assunzioni vengono effettuate tramite avviso di selezione pubblicato sul sito istituzionale. L'avviso di selezione definisce i requisiti di accesso, la cui verifica, unitamente alla valutazione delle prove previste fanno capo alla commissione esaminatrice. Il Direttore Generale firma il contratto di lavoro.</p>
Descrizione evento corruttivo
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Previsione requisiti di accesso "personalizzati" o insufficientemente oggettivi e trasparenti; ✚ Irregolare composizione della commissione di selezione; ✚ Disomogeneità e parzialità nella valutazione dei candidati durante la selezione.

 Inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della selezione.

Processo: Collaborazioni

Fasi a rischio

-  Definizione dei requisiti per conferimento incarichi di collaborazione;
-  Verifica dei requisiti richiesti per conferimento incarichi di collaborazione;

Funzioni

- Direttore Generale
- Risorse umane
- Responsabile di sede

Dalle candidature pervenute in relazione ai bandi di selezione del personale viene predisposto elenco dei soggetti aventi i requisiti per l'attivazione dei contratti di collaborazione. La selezione è a cura del Responsabile di sede, il contratto è predisposto dalla funzione risorse umane e firmato dal Direttore Generale.

Descrizione evento corruttivo

-  Agevolazioni arbitrarie a soggetti predeterminati.

Processo: Gestione delle risorse umane

Fasi a rischio

-  Gestione del rapporto di lavoro
-  Applicazione del sistema incentivante;
-  Attribuzione incarico di posizioni organizzative, alte professionalità, specifiche responsabilità.

Funzioni

- Consiglio di amministrazione
- Direttore Generale
- Risorse umane
- Responsabile di sede
- Nucleo di valutazione ove nominato.

L'assegnazione degli incarichi di posizioni organizzative, alte professionalità e specifiche responsabilità è disciplinata da regolamenti, approvati dal Consiglio di amministrazione e comunicati all'amministrazione provinciale.

La gestione del rapporto di lavoro è di competenza del Direttore Generale, dell'ufficio risorse umane, con il supporto di un consulente esterno per l'elaborazione dei cedolini e gli adempimenti annuali. La gestione del personale è inoltre disciplinata da circolari interne e supportata dal sistema gestionale per la rilevazione delle presenze e l'elaborazione dei dati per i cedolini paga.

Descrizione evento corruttivo

-  Applicazione distorta del sistema incentivante, al fine di assegnare incentivi non dovuti o per penalizzare alcuni dipendenti;
-  Attribuzione del ruolo di Posizione Organizzativa o Alte Professionalità a soggetti in assenza dei requisiti previsto;
-  Irregolare iter del procedimento;
-  Elusione delle disposizioni fissate nei regolamenti interni;
-  Valutazione arbitraria delle candidature pervenute;
-  Gestione del personale difforme dalla normativa e regolamentazione interna.

Processo: Progressioni di carriera

Fasi a rischio

- ✚ Gestione del rapporto di lavoro
- ✚ Definizione dei requisiti di accesso
- ✚ Verifica dei requisiti di legge
- ✚ Valutazione delle prove/titoli previsti dalla procedura di selezione
- ✚ Osservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione

Funzioni

- Provincia di Brescia
- Consiglio di amministrazione
- Direttore Generale
- Commissione esaminatrice

La Provincia fissa le Linee di Indirizzo in tema di personale, anche in merito alle progressioni di carriera. Il Consiglio di amministrazione provvede ad un piano previsionale delle progressioni di carriera che viene inoltrato alla Provincia.

Le progressioni vengono effettuate tramite avviso pubblicato sul sito istituzionale che definisce i requisiti di accesso, la cui verifica, unitamente alla valutazione delle prove previste fanno capo alla commissione esaminatrice. Il Direttore Generale firma il contratto di lavoro.

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Previsione requisiti di accesso "personalizzati" o insufficientemente oggettivi e trasparenti;
- ✚ Irregolare composizione della commissione di valutazione;
- ✚ Disomogeneità e parzialità nella valutazione dei candidati.
- ✚ Inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della valutazione.

Nella tabella seguente per l'area in esame si evidenzia la valutazione del rischio attraverso i seguenti elementi:

- livello di controllo
- probabilità ed impatto
- livello di rischio espresso in valore numerico e da scala rischi
- valutazione finale del rischio a seguito della ponderazione del rischio

Processi	Livello di controllo	Probabilità	Impatto	Livello di rischio: quantità	Livello di rischio: modalità	Livello di rischio: valutazione finale
Reclutamento	2	2	3	6	Medio basso	Accettabile
Collaborazioni	3	2	3	6	Medio basso	Accettabile
Gestione delle risorse umane	2	2	3	6	Medio basso	Accettabile
Progressione di carriera	2	2	3	6	Medio basso	Accettabile

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio

Misure di prevenzione a carattere generale

- ✓ Sistema di deleghe tramite previsione statutaria;
- ✓ Rispetto della normativa vigente in materia;
- ✓ Rispetto del Codice Etico di Comportamento;
- ✓ Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii. e successive integrazioni
- ✓ CCNL di riferimento.

Misure di prevenzione a carattere specifico

- ✓ Regolamento sull'accesso al lavoro (reclutamento) in data 21/12/2010 e sistema di avvisi di costituzione di elenchi di disponibilità.
- ✓ In fase di reclutamento adozione procedure ad evidenza pubblica.
- ✓ In fase di nomina della commissione, verifica situazione soggettiva dei commissari (esclusione dalle commissioni di selezione e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la Pubblica Amministrazione e di coloro che possono trovarsi in situazione di conflitto di interesse).
- ✓ Regolamento di organizzazione 29/5/2013.
- ✓ Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità 29/5/2013.
- ✓ Regolamento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità 29/5/2013 e successive delibere del CdA.
- ✓ Adeguata attività istruttoria e di motivazione dei provvedimenti adottati (tracciata mediante verbali);
- ✓ La gestione del personale è disciplinata da circolari interne e supportata dal sistema gestionale per la rilevazione delle presenze.
- ✓ Procedure previste dal Sistema Qualità UNI EN ISO 9001.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X	X	X

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Audit su procedure a campione nella sede legale, nei mesi di ottobre ed aprile su:

- assegnazione di specifiche responsabilità e progetto obiettivo a campione
- processo di acquisizione del personale a campione
- verifica assegnazione P.O. tramite bando
- analisi dei procedimenti disciplinari, verifica documentazione commissione
- processi autorizzativi di straordinarie in banca ore

A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ

B) Area: contratti pubblici

Nelle tabelle seguenti per l'area in esame si evidenziano i processi a rischio, le fasi per ciascun processo, gli uffici coinvolti e le possibili modalità di commissione dell'evento corruttivo.

- ◆ **Processo: Programmazione delle forniture**
- ◆ **Processo: Selezione del contraente e stipula del contratto**
- ◆ **Processo: Esecuzione e rendicontazione del contratto**

Processo: Programmazione delle forniture

Fasi a rischio

- ✚ Determinazione dei fabbisogni
- ✚ Definizione dell'importo del contratto
- ✚ Scelta della procedura di aggiudicazione
- ✚ Predisposizione della documentazione per la gestione della selezione
- ✚ Definizione dei criteri di accesso alla selezione

Funzioni

- Consiglio provinciale
- Consiglio di amministrazione
- Direttore Generale
- RUP
- Funzione richiedente

Il Consiglio provinciale fissa annualmente le linee di indirizzo. Il Piano programma e il bilanciopluriennale sono predisposti dal Direttore Generale, approvati dal Consiglio di amministrazione e inviati all'amministrazione provinciale, per approvazione in Consiglio provinciale.

L'Azienda nello svolgimento della sua attività effettua acquisti prevalentemente sotto la soglia comunitaria, solitamente di importo inferiore a 40.000 euro, ricorrendo anche alle piattaforme elettroniche SINTEL e MePa. Il Direttore Generale provvede ad una preventiva analisi e definizione dei fabbisogni, anche sulla base delle osservazioni e delle istanze del personale richiedente. Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP) si occupa delle altre fasi di cui sopra.

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Definizione di fabbisogni non rispondenti a criteri di efficienza/efficacia ed economicità
- ✚ Programmazione e progettazione degli affidamenti al fine di avvantaggiare determinati fornitori
- ✚ Elusione delle regole di affidamento degli appalti mediante utilizzo improprio di sistemi di affidamento
- ✚ Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la presentazione di offerte o la partecipazione alla gara oppure per consentire modifiche in fase di esecuzione del contratto
- ✚ Definizione dei requisiti di accesso dei fornitori al fine di favorire un'impresa
- ✚ Nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguità con imprese concorrenti

Processo: Selezione del contraente e stipula del contratto

Fasi a rischio

- ✚ Pubblicazione del bando, se richiesto
- ✚ Nomina della commissione, se richiesta
- ✚ Gestione della procedura
- ✚ Valutazione delle offerte
- ✚ Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto
- ✚ Formalizzazione e stipula del contratto

Funzioni

- Direttore Generale
- RUP
- Commissione esaminatrice

Il **RUP** ha il compito di custodire la documentazione relativa alla procedura di selezione del contraente, di nominare la commissione per la valutazione delle offerte e di verificare i requisiti ai fini della stipula del contratto.

Il Direttore Generale viene aggiornato e informato in merito all'attività posta in essere dal RUP, fino alla fase di formalizzazione e stipula del contratto di affidamento, a cura del Direttore Generale.

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Pilotare l'aggiudicazione degli affidamenti creando canali preferenziali
- ✚ Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della fornitura per manipolarne l'esito
- ✚ Omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti
- ✚ Violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari

Processo: Esecuzione e rendicontazione del contratto

Fasi a rischio

- ✚ Verifica della corretta esecuzione del contratto/fornitura
- ✚ Rendicontazione del contratto

Funzioni

- Funzione richiedente
- RUP
- Funzione verifica/collauda

La funzione di verifica/collauda ed il **RUP** verificano, ciascuno sotto la propria responsabilità e in ordine al ruolo svolto durante il procedimento, la corretta esecuzione del contratto/fornitura.

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Mancato o insufficiente monitoraggio dello stato di esecuzione della fornitura

Nella tabella seguente per l'area in esame si evidenzia la valutazione del rischio attraverso i seguenti elementi:

- livello di controllo
- probabilità ed impatto
- livello di rischio espresso in valore numerico e da scala rischi
- valutazione finale del rischio a seguito della ponderazione del rischio

Processi	Livello di controllo	Probabilità	Impatto	Livello di rischio: quantità	Livello di rischio: modalità	Livello di rischio: valutazione finale
Programmazione delle forniture	2	3	2	6	Medio basso	Accettabile
Selezione del contraente e stipula del contratto	2	3	2	6	Medio basso	Accettabile
Esecuzione e rendicontazione del contratto	2	3	2	6	Medio basso	Accettabile

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio

Misure di prevenzione a carattere generale

- Sistema di deleghe tramite previsione statutaria;
- Rispetto della normativa vigente in materia ex D.Lgs. 50/2016 (Codice dei Contratti Pubblici) e legge 205 del 29/12/2017;
- Deliberazioni ANAC;
- Rispetto del Codice Etico di Comportamento;
- Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e ss.mm.ii.

Misure di prevenzione a carattere specifico

- Regolamento contratti 6/3/2012
- Piano Programma, Bilancio Pluriennale e bilancio di previsione annuale approvati dal Consiglio di amministrazione;
- Procedura acquisti P84.2 prevista dal Sistema Qualità UNI EN ISO 9001:2015;
- Ricorso a piattaforma elettronica Mepa e Sintel;
- Adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento tramite determina a contrarre (la richiesta di acquisto sono formulate da parte del corpo docente o personale impiegatizio e autorizzate da Responsabile di sede che predispone le determina a contrarre. Il Direttore Generale firma la determina a contrarre. Terminata la fase di selezione del fornitore secondo la procedura idonea, a cura del RUP, il Direttore Generale firma il contratto);
- Segregazione dei ruoli e delle funzioni tramite il coinvolgimento nel processo di almeno due soggetti. Nello specifico è prevista la distinzione tra:
 - ◆ soggetto che formula la richiesta di acquisto dal soggetto che autorizza la procedura di acquisto in conformità al budget assegnato,
 - ◆ soggetto che si occupa della procedura di selezione del fornitore,
 - ◆ soggetto che valida la fornitura e che provvede alla liquidazione, dal soggetto che effettua il pagamento delle fatture.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X	X	X
Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure Audit su procedure a campione nelle UO e nella sede legale, nei mesi di ottobre ed aprile su: <ul style="list-style-type: none"> - verifica sezione trasparenza per la pubblicazione dei dati obbligatori - correttezza dei contratti di servizi - verifica presenza mod. 843.2 - verifica programmazione acquisti A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ				

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Nessun processo.

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Processo: pagamenti e fatture

Di seguito per l'area in esame si evidenziano i processi a rischio, le fasi per ciascun processo, gli uffici coinvolti e le possibili modalità di commissione dell'evento corruttivo.

Processo: Pagamento fatture ai fornitori/affidatari

Fasi a rischio
<ul style="list-style-type: none">  Autorizzazione fatture  Liquidazione pagamenti  Emissione mandato di pagamento
Funzioni
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile dell'ufficio/servizio che ha disposto la spesa • Direttore Generale • Contabilità <p>La sede legale provvede alla registrazione delle fatture per tutti gli ordini di acquisto. La funzione verifica/collauda della fornitura definisce la pagabilità di ogni fattura. L'amministrazione predispone il pagamento ed il Direttore Generale firma il relativo mandato.</p> <p>L'emissione del mandato definisce la chiusura della partita nel conto fornitore e contestualmente il passaggio nel conto tesoreria.</p>
Descrizione evento corruttivo
<ul style="list-style-type: none">  Mancato rispetto delle scadenze di pagamento creando corsie privilegiate di fornitori.  Pagamento di una fornitura non conforme.

Nella tabella seguente per l'area in esame si evidenzia la valutazione del rischio attraverso i seguenti elementi:

- livello di controllo
- probabilità ed impatto
- livello di rischio espresso in valore numerico e da scala rischi
- valutazione finale del rischio a seguito della ponderazione del rischio

Processi	Livello di controllo	Probabilità	Impatto	Livello di rischio: quantità	Livello di rischio: modalità	Livello di rischio: valutazione finale
Pagamento fatture	2	3	2	6	Medio basso	Accettabile

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio

Misure di prevenzione a carattere generale

- Sistema di deleghe tramite previsione statutaria
- Rispetto del Codice Etico di Comportamento

Misure di prevenzione a carattere specifico

- Segregazione dei ruoli e delle funzioni, intervengono due soggetti, un soggetto predispone i pagamenti e un soggetto li autorizza;
- Tracciabilità delle operazioni;
- Regolamento di contabilità.
- Procedura acquisti P84.2.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X	X	X

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

- Audit su procedure a campione nella sede legale audit a ottobre
 - verifica tempistiche del pagamento
 - verifica a campione del mandato di pagamento delle fatture
 - verifica della corrispondenza della busta paga e del bonifico a campione (audit anche ad aprile)
- A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ

E) Altri processi generali

-  **Processo: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**
-  **Processo: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**
-  **Processo: incarichi e nomine**
-  **Processo: affari legali e contenzioso**

Di seguito per l'area in esame si evidenziano i processi a rischio, le fasi per ciascun processo, gli uffici coinvolti e le possibili modalità di commissione dell'evento corruttivo.

Processo: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Fasi a rischio

-  Tenuta della contabilità
-  Adempimenti connessi alla redazione dei documenti di programmazione (Piano programma, bilancio economico pluriennale di previsione, bilancio economico di previsione annuale)
-  Bilancio d'esercizio
-  Gestione dei flussi finanziari
-  Cassa contanti
-  Rapporti con istituti di credito
-  Gestione inventari

Funzioni

- Consiglio provinciale
- Consiglio di amministrazione
- Direttore Generale
- Amministrazione
- Revisore legale

Le attività di cui sopra sono disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento di contabilità dell'Azienda.

Il piano programma e il bilancio pluriennale di previsione sono adottati dal Consiglio di amministrazione e trasmessi all'Amministrazione Provinciale. Entro il 31 ottobre di ogni anno il Consiglio di amministrazione delibera il bilancio preventivo economico annuale dell'Azienda relativo all'esercizio successivo, redatto in conformità dello schema tipo di bilancio approvato con Decreto del Ministro del Tesoro.

L'Amministrazione si occupa della raccolta e del controllo della documentazione contabile, delle registrazioni contabili e degli adempimenti connessi.

Il Direttore Generale è autorizzato ad intrattenere rapporti con gli istituti di credito e a disporre delle risorse finanziarie della Azienda.

Descrizione evento corruttivo

-  Registrazione di false operazioni finalizzata alla creazione di fondi neri strumentali alla realizzazione di pratiche corruttive

Processo: Gestione di controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Fasi a rischio

Ispezioni e verifiche in materiale previdenziale, assicurativa, per adempimenti fiscali e tributari (es. guardia di finanza, agenzia delle entrate, etc.), sicurezza e igiene sul lavoro.
Ispezioni e verifiche in materia di finanziamenti da parte di enti pubblici e privati

Funzioni

- Direttore Generale
- Responsabile di sede
- Funzione competente

Il Direttore Generale o il Responsabile di sede, di concerto con il Personale preposto alla funzione oggetto di ispezione, si occupa della gestione delle verifiche da parte di soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Corruzione del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio al fine di ottenere l'esito positivo della verifica o l'omissione di sanzioni, ammende, ecc.

Processo: Incarichi e nomine

Fasi a rischio

- ✚ Verifica situazioni di incompatibilità e inconfiribilità
- ✚ Autorizzazioni per incarichi extraistituzionali ai propri dipendenti

Funzioni

- Direttore Generale
- Responsabile di Sede
- Risorse Umane

Per le nomine effettuate dall'amministrazione provinciale la raccolta e verifica delle dichiarazioni ai sensi del D.lgs.39/2013 sono effettuate dalla stessa. L'Azienda a sua volta recepisce le dichiarazioni di cui sora tramite link al sito della Provincia. In tutti gli altri casi le dichiarazioni e le verifiche sono effettuate dal Direttore Generale.

In merito agli incarichi extraistituzionali il Direttore Generale decide entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, previa acquisizione di attestazione in ordine all'insussistenza di elementi di incompatibilità. Tale attestazione è resa dal Responsabile di Sede presso il quale il dipendente interessato presta servizio.

Descrizione evento corruttivo

Affidamento di incarichi a soggetti compiacenti;
Autorizzazione allo svolgimento in violazione dei vincoli previsti dalle normative vigenti (incompatibilità ed inconfiribilità D. Lgs.39/2013, conflitti di interesse, etc.).

Processo: Affari legali e contenzioso

Fasi a rischio
<ul style="list-style-type: none">  Gestione contenzioso e precontenzioso
Funzioni
<ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di amministrazione • Direttore Generale <p>Il Direttore Generale monitora l'andamento e l'evoluzione di eventuali contenziosi e precontenziosi che possono sorgere. L'incarico per la gestione di questo processo è affidato ad una Specifica Responsabilità con il supporto di un legale esterno.</p>
Descrizione evento corruttivo
<ul style="list-style-type: none">  Produzione di false dichiarazioni o documentazione falsa  Corruzione di funzionario pubblico per garanzia esito positivo del contenzioso.

Nella tabella seguente per l'area in esame si evidenzia la valutazione del rischio attraverso i seguenti elementi:

- livello di controllo
- probabilità ed impatto
- livello di rischio espresso in valore numerico e da scala rischi
- valutazione finale del rischio a seguito della ponderazione
- del rischio

Processi	Livello di controllo	Probabilità	Impatto	Livello di rischio: quantità	Livello di rischio: modalità	Livello di rischio: valutazione finale
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	2	2	4	Medio basso	Accettabile
Gestione di controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	3	2	2	4	Medio basso	Accettabile
Incarichi e nomine	3	3	2	6	Medio basso	Accettabile
Affari legali e contenzioso	3	2	2	4	Medio basso	Accettabile

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio

Misure di prevenzione a carattere generale

- Sistema di deleghe tramite previsione statutaria;
- Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii.;
- Rispetto della normativa in tema di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi ex D.Lgs. 39/2013;
- Rispetto del Codice Etico di Comportamento.

Misure di prevenzione a carattere specifico

- Controllo esercitato dalla Provincia;
- Regolamento di organizzazione;
- Regolamento di contabilità;
- Procedure previste dal Sistema Qualità UNI EN ISO 9001;
- Segregazione dei ruoli e delle funzioni, intervengono almeno due soggetti nei processi a rischio;
- Audit da parte del Revisore Legale;
- Trasmissione documenti di programmazione e bilancio consuntivo ad amministrazione provinciale;

- Coinvolgimento di più soggetti nel corso delle verifiche ispettive e firma dei verbali rilasciati dalle autorità vigilanti;
- Rispetto dei criteri di incompatibilità ed inconfiribilità ex D.Lgs.n.39/2013;
- Richiesta ai dipendenti di rendere noti eventuali incarichi di natura extraistituzionale;
- Ricorso a consulenti legati esterni in merito alla gestione delle questioni di natura legale.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X	X	X
Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure Audit su procedure a campione nella sede legale audit a ottobre ed aprile - Verifica corrispondenza delle scritture contabili della fattura e del mandato di pagamento A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ				

2.3. Aree di rischio specifiche

E) Rapporti con gli enti pubblici

Processo: rapporti con Ente controllante

Processo: rapporti con Ente controllante

Fasi a rischio
<ul style="list-style-type: none">  Gestione dell'attività non conforme alle linee di indirizzo formulate dalla Provincia  Rendicontazione attività all'Ente Controllante  Gestione delle comunicazioni con l'Ente controllante
Funzioni
<ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di amministrazione • Direttore Generale <p>Il Consiglio di amministrazione e il Direttore Generale sono competenti per la gestione delle relazioni con l'Ente controllante, al fine di attuare gli adempimenti derivanti da previsione statutaria e dalle linee di indirizzo formulate dalla Provincia.</p>
Descrizione evento corruttivo
<ul style="list-style-type: none">  Elusione delle linee di indirizzo  Impedito controllo

Nella tabella seguente per l'area in esame si evidenzia la valutazione del rischio attraverso i seguenti elementi:

- livello di controllo
- probabilità ed impatto
- livello di rischio espresso in valore numerico e da scala rischi
- valutazione finale del rischio a seguito della ponderazione del rischio

Processi	Livello di controllo	Probabilità	Impatto	Livello di rischio: quantità	Livello di rischio: modalità	Livello di rischio: valutazione finale
Gestione rapporti con Ente Controllante	3	2	2	4	Medio basso	Accettabile

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio
Misure di prevenzione a carattere generale

- Sistema di deleghe tramite previsione statutaria
- Rispetto del Codice Etico di Comportamento

Misure di prevenzione a carattere specifico

- Controllo esercitato dalla Provincia di Brescia
- Segregazione dei ruoli e delle funzioni tramite il coinvolgimento nel processo di almeno due soggetti.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X		X

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Audit su procedure a campione in sede di bilancio
 - Verifica della corrispondenza tra linee di indirizzo e la relazione sulle attività
 A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ

G) Gestione societaria e rapporti con organo di controllo

- ✚ **Processo: gestione societaria e rapporti con organi di revisione contabile**

Processo: gestione societaria e rapporti con organi di revisione contabile

Fasi a rischio
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gestione rapporti con organi sociali ✚ Gestione rapporti con organo di revisione contabile
Funzioni
<ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di amministrazione • Direttore Generale <p>Il Consiglio di amministrazione e il Direttore Generale sono competenti per la gestione delle relazioni con l'organo di controllo e la gestione dei rapporti con gli organi sociali.</p>
Descrizione evento corruttivo
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Mancato o impedito controllo ✚ Illecita influenza /corruzione degli organi sociali

Nella tabella seguente per l'area in esame si evidenzia la valutazione del rischio attraverso i seguenti elementi:

- livello di controllo
- probabilità ed impatto
- livello di rischio espresso in valore numerico e da scala rischi
- valutazione finale del rischio a seguito della ponderazione del rischio

Processi	Livello di controllo	Probabilità	Impatto	Livello di rischio: quantità	Livello di rischio: modalità	Livello di rischio: valutazione finale
Gestione societaria e rapporti con organi di revisione contabile	3	2	2	4	Medio basso	Accettabile

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio

Misure di prevenzione a carattere generale

- Sistema di deleghe tramite previsione statutaria;

- Rispetto del Codice Etico di Comportamento.

Misure di prevenzione a carattere specifico

- Controllo esercitato dalla Provincia di Brescia;
- Procedure previste da Sistema Qualità UNI EN ISO 9001;
- Segregazione dei ruoli e delle funzioni tramite il coinvolgimento nel processo di almeno due soggetti.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X		X

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Audit su procedure a campione nella sede legale nel mese di ottobre:

- Deleghe statutarie, verifica della delibera relativa la piano occupazionale e relazione revisore

A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ

H) Area: erogazione dei servizi

- ✚ **Processo: Progettazione e pianificazione del servizio formativo**
- ✚ **Processo: Erogazione dell'offerta formativa**
- ✚ **Processo: Valutazione degli studenti**
- ✚ **Processo: Gestione servizi al lavoro**
- ✚ **Processo: Accreditamento**
- ✚ **Processo: Rendicontazione**

Nelle tabelle seguenti per l'area in esame si evidenziano i processi a rischio, le fasi per ciascun processo, gli uffici coinvolti e le possibili modalità di commissione dell'evento corruttivo.

Processo: Progettazione e pianificazione del servizio formativo

Fasi a rischio

- ✚ Verifica dei requisiti di legge e del rispetto della normativa
- ✚ Osservanza delle regole procedurali e informatiche per la corretta gestione del processo di progettazione e pianificazione delle attività formative
- ✚ Corretta allocazione delle risorse in relazione alle esigenze delle parti interessate

Funzioni

- R.L. (Regione Lombardia)
- Provincia di Brescia
- Consiglio di amministrazione
- Direttore Generale
- ✚ Progettazione
- Coordinatori
- ✚ Formatori – Docenti
- Tutor

Le attività e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo sono definite nelle procedure del Sistema Qualità.

Il piano dell'offerta formativa viene presentato alla Provincia su base annuale. La fase di progettazione viene realizzata in team con il coinvolgimento della Direzione e dei coordinatori didattici.

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza e comunicazione alle parti interessate del processo di pianificazione e progettazione delle attività formative.
- ✚ Non corretta allocazione o impiego delle risorse.

Processo: Erogazione dell'offerta formativa

Fasi a rischio

- ✚ Verifica dei requisiti di legge e del rispetto della normativa
 - ✚ Osservanza delle regole procedurali e informatiche per la corretta gestione del sistema dotale R.L.
 - ✚ Verifica dei requisiti di accessibilità al sistema DOTE da parte dei soggetti richiedenti
 - ✚ Verifica della corretta implementazione delle attività formative (didattica curricolare, extracurricolare, orientamento, formazione continua)
- Osservanza delle regole procedurali e dei criteri definiti per garantire un processo di valutazione idoneo, sistematico e imparziale
- Osservanza delle regole procedurali e informatiche per la corretta identificazione e rintracciabilità dei servizi erogati
- Monitoraggio e Controllo delle attività formative
- Certificazione delle competenze ed emissione di attestati
- Corretta allocazione delle risorse in relazione alle esigenze delle parti interessate

Funzioni

- Progettazione
- Coordinatori
- Formatori – Docenti
- Tutor

Le attività e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo sono definite nelle procedure del Sistema Qualità.

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza del processo di erogazione delle attività formative.
- ✚ Non corretta allocazione o impiego delle risorse

Processo: Valutazione degli studenti

Fasi a rischio

- ✚ Verifiche e valutazione degli apprendimenti
- ✚ Scrutini intermedi e finali
- ✚ Verifiche e valutazione delle attività di recupero
- ✚ Esame di qualifica e specializzazione
- ✚ Irrogazione sanzioni disciplinari

Funzioni

- Responsabili di sede
- Coordinatori
- Formatori – Docenti
- Tutor

Le attività e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo sono definite nelle procedure del Sistema qualità

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Irregolarità nella valutazione dell'apprendimento e del comportamento degli studenti finalizzato ad avvantaggiare o a penalizzare particolari allievi per conflitti o in cambio di utilità
- ✚ Irregolarità in sede di scrutinio finalizzato ad ottenere la promozione di particolari studenti non meritevoli per conflitti in cambio di utilità
- ✚ Irregolarità finalizzata ad evitare sanzioni disciplinari di particolari studenti per conflitti in cambio di utilità

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio

Misure di prevenzione a carattere generale

- Sistema di deleghe tramite previsione statutaria;
- Rispetto del Codice Etico di Comportamento.

Misure di prevenzione a carattere specifico

- Procedure previste da Sistema Qualità UNI EN ISO 9001;

- Segregazione dei ruoli e delle funzioni tramite il coinvolgimento nel processo di almeno due soggetti.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X		X

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Audit su procedure a campione nella sede legale nei mesi di ottobre e aprile

- verbali del consiglio di corso per la verifica dell'applicazione dei criteri di valutazione;
- verifica documentazione allievi bocciati (possibilità di recupero, informazioni alla famiglia etc.);
- verifica assegnazione doti (imputazione doti a campione) Deleghe statutarie, verifica della delibera

A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ

Processo: Gestione servizi al lavoro

Fasi a rischio

- ✚ Verifica dei requisiti di legge e del rispetto della normativa
- ✚ Osservanza delle regole procedurali e informatiche per la corretta gestione del sistema dotale R.L.
- ✚ Verifica dei requisiti di accessibilità al sistema DOTE da parte dei soggetti richiedenti
- ✚ Osservanza delle regole procedurali e informatiche per la corretta identificazione e rintracciabilità dei servizi erogati
- ✚ Monitoraggio e Controllo delle attività di inserimento lavorativo
- ✚ Corretta allocazione delle risorse in relazione alle esigenze delle parti interessate

Funzioni

- R.L.
- Responsabile servizi al lavoro

A monte sono definite dalla R.L. i requisiti e le regole per l'accesso ai servizi da parte dei destinatari e dei soggetti accreditati.

La Responsabile servizi al lavoro verifica preliminarmente la documentazione e i requisiti. La Responsabile, struttura in seguito iter procedurale per il caricamento tramite piattaforma web di R.L. e il monitoraggio delle azioni previste.

Descrizione evento corruttivo

- ✚ Inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza del processo di erogazione delle attività formative.
- ✚ Non corretta allocazione o impiego delle risorse

Processo: Accredитamento

Le tipologie di accredитamento attive sono:

- ◆ ACCREDITAMENTO PER I SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Sezione B):

- attività di specializzazione professionale
- attività di formazione continua;
- attività di formazione permanente;
- attività di formazione abilitante.

Sezione A):

- percorsi formativi di secondo ciclo, per l'assolvimento del diritto-dovere e dell'obbligo di istruzione, di durata triennale

- percorsi di formazione superiore non accademica successivi al secondo ciclo cui consegue una certificazione corrispondente al IV livello europeo;
- corso annuale destinato a persone in possesso della certificazione conseguita a conclusione del quarto anno ai fini dell'ammissione all'esame di Stato per l'accesso all'università
- attività di specializzazione professionale
- attività di formazione continua;
- attività di formazione permanente;
- attività di formazione abilitante.
- ◆ **ACCREDITAMENTO PER I SERVIZI AL LAVORO**
 - Attività di accoglienza e presa in carico (accesso ai servizi, colloquio specialistico, bilancio competenze, definizione del percorso);
 - Servizi di accompagnamento (monitoraggio, coordinamento e gestione dei PIP, Coaching, Tutoring e counseling orientativo);
 - Servizi al lavoro (orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, scouting Aziendale, preselezione e incontro domanda-offerta, accompagnamento al lavoro, consulenza e supporto all'autoimprenditorialità)
- ◆ **SEZIONE SPECIALE IV, AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DI INTERMEDIAZIONE (soggetti ex art. 6, comma 2, d.lgs. 276/2003)**
 - attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

Fasi a rischio

- Verifica dei requisiti di legge
-  Verifica e mantenimento dei requisiti previsti per l'accreditamento presso R.L.
-  Osservanza delle regole procedurali e informatiche per la corretta gestione del processo di
-  accreditamento e suo mantenimento nel tempo

Funzioni

- Regione Lombardia
- Direttore Generale
- Responsabile accreditamento
- Responsabili di sede
- Referenti di sede per l'accreditamento

Il Responsabile accreditamento annualmente impartisce istruzioni alle sedi per la compilazione dei format dell'accreditamento previsti da R.L. mediante accesso a portale web.

A valle dell'inserimento dei dati il Responsabile accreditamento ne verifica la corretta compilazione. La R.L. si riserva di svolgere durante l'anno verifiche ispettive sul processo di accreditamento e verifica dei requisiti.

Il Direttore Generale è responsabile dei dati e delle dichiarazioni fornite alla R.L..

Descrizione evento corruttivo

-  Inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza del processo di accreditamento
-  Mancata verifica dei requisiti o falsificazione dei requisiti

Processo: Rendicontazione

Fasi a rischio

-  Verifica dei requisiti di legge
-  Processo di rendicontazione contributi R.L. (DOTI)
-  Verifica iter assegnazione DOTI e rendicontazione attività formative / servizi erogati da CFP Zanardelli quale ente accreditato
-  Osservanza delle regole procedurali a informatiche per la corretta gestione del processo di rendicontazione
-  Liquidazione dei contributi

Funzioni

- Regione Lombardia
- Direttore Generale
- Operatori delle sedi
- Responsabile rendicontazione (amministrazione)

Sulla base delle DOTI assegnate ed in conformità alle procedure di R.L. il Responsabile rendicontazione procede in coordinamento con referenti dei servizi a compilare format piattaforma web R.L. La liquidazione dei contributi è successiva alla rendicontazione.

Descrizione evento corruttivo

-  Inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza del processo di rendicontazione
-  Mancata verifica dei requisiti o falsificazione dei requisiti

Nella tabella seguente per l'area in esame si evidenzia la valutazione del rischio attraverso i seguenti elementi:

- livello di controllo
- probabilità ed impatto
- livello di rischio espresso in valore numerico e da scala rischi
- valutazione finale del rischio a seguito della ponderazione
- del rischio

Processi	Livello di controllo	Probabilità	Impatto	Livello di rischio: quantità	Livello di rischio: modalità	Livello di rischio: valutazione finale
Pianificazione del servizio formativo	3	3	2	6	Medio basso	Accettabile
Erogazione dell'offerta formativa	3	3	2	6	Medio basso	Accettabile
Valutazione degli studenti	3	3	2	6	Medio basso	Accettabile
Gestione servizi al lavoro	3	3	2	6	Medio basso	Accettabile

Accreditamento	3	3	2	6	Medio basso	Accettabile
Rendicontazione	3	3	2	6	Medio basso	Accettabile

Sistema dei controlli implementato sull'area a rischio

Misura di prevenzione a carattere generale

- ✓ Sistema di deleghe tramite previsione statutaria;
- ✓ Rispetto della normativa vigente in materia;
- ✓ Rispetto del Codice Etico di Comportamento;

Misura di prevenzione a carattere specifico

- ✓ Delibere R.L. in materia di accreditamento e rendicontazione;
- ✓ Regolamentazione e proceduralizzazione dei processi di erogazione dei servizi tramite il sistema qualità UNI EN ISO 9001;
- ✓ Procedure per la gestione informatizzata tramite portale web del sistema dotale e della rendicontazione;
- ✓ Registro elettronico attività formative;
- ✓ Segregazione dei ruoli e delle funzioni tramite il coinvolgimento nei processi a rischio di almeno due soggetti;
- ✓ Tracciabilità e formalizzazione delle attività.

Sistema organizzativo	Poteri autorizzativi e di firma (deleghe e poteri)	Segregazione dei ruoli e delle funzioni	Regolamenti/ procedure	Tracciabilità delle operazioni
X	X	X	X	X

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Audit su procedure a campione nella sede legale nei mesi di ottobre

- verifica requisiti assegnazione dotee
- verifica iter rendicontazione e liquidazioni

A supporto dell'RPCT i controlli vengono effettuati dal RSGQ

III. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Formazione: previsto un piano di formazione a livelli. Entro il 2024 verrà effettuata la formazione degli uffici acquisti.

Nel corso del 2023 RPCT ha partecipato al seminario "Il monitoraggio del RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza.

IV. PROCEDURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DEI REATI

CFP Zanardelli ha adottato le seguenti strategie e procedure comuni a tutte le attività sensibili al fine di prevenire i fenomeni corruttivi:

- ✚ adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022;
- ✚ nomina del Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- ✚ pubblicazione del Piano sul sito istituzionale;
- ✚ monitoraggio da parte del Responsabile della Prevenzione sul rispetto e l'implementazione del Piano adottato;
- ✚ definizione ruoli e responsabilità;
- ✚ ricognizione delle procedure e/o specifiche attività amministrative sensibili;
- ✚ verifica dell'efficacia del Piano con periodicità annuale.

V. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

CFP Zanardelli ai fini della prevenzione dei reati corruttivi, ritiene efficaci i sistemi di controllo esistenti adottati nella gestione delle risorse umane e finanziarie, quali:

- ✚ la formalizzazione di ruoli e responsabilità;
- ✚ la separazione delle funzioni: le fasi di autorizzazione, esecuzione e controllo dei processi di cui sopra vengono svolte da soggetti distinti a garanzia della segregazione e trasparenza;
- ✚ la tracciabilità: per ciascuna operazione è garantito un adeguato supporto documentale che consente la possibilità di effettuare controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- ✚ le procedure: sono state formalizzate procedure e istruzioni operative che regolamentano lo svolgimento delle attività e che prevedono opportuni punti di controllo.

VI. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Per quanto riguarda il Codice Etico e di Comportamento di CFP Zanardelli si fa riferimento e rinvio al Codice Etico e di Comportamento adottato dall'Azienda.

Le eventuali violazioni del Codice potranno essere rilevate e presentate attraverso una segnalazione inoltrata ai seguenti indirizzi:

odv@cfpzardelli.it Organismo di Vigilanza

trasparenza@cfpzardelli.it Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza

VII. AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Annualmente il Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza valuterà l'adeguatezza del Piano adottato, del Codice Etico e di Comportamento e, se necessario, apporterà le opportune modifiche e/o integrazioni che verranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Le modifiche e/o integrazioni possono rendersi necessarie qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni contenute nel Piano o a seguito di modifiche del quadro normativo e/o della struttura dell'Azienda.

VIII. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEL RPCT

Le Posizioni Organizzative e le Specifiche Responsabilità, ciascuno per quanto di propria competenza, comunicano al RPCT in via cumulativa o periodica, i principali provvedimenti assunti nell'ambito della propria funzione che siano rilevanti in relazione alle attività a rischio individuate nel presente Piano e/o gli esiti delle attività di controllo eseguite, anche in applicazione delle procedure di controllo adottate.

L'Azienda attua un idoneo sistema informativo, nei confronti dell'Ente controllante relativo al Piano adottato.

IX. SISTEMA DISCIPLINARE

La mancata osservanza delle disposizioni del presente Piano costituisce illecito disciplinare. L'accertamento delle violazioni determina l'avvio di un procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema Disciplinare adottato dall'Azienda, indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria competente.

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL di riferimento (CCNL del comparto regioni ed autonomie locali), si considerano sanzionabili, ai sensi del Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 300/1970 (Statuto Lavoratori) e dell'art.90 del CCNL di riferimento e successive modifiche, le seguenti condotte:

- ✚ **inosservanza** delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- ✚ **inosservanza** delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- ✚ **inosservanza** degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano per i processi a rischio;
- ✚ **inosservanza** dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico e di Comportamento;
- ✚ **inosservanza** delle norme di comportamento definite nelle procedure interne;
- ✚ **ostacolo o elusione dei controlli** del RPCT, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- ✚ **omessa informativa** al RPCT;
- ✚ **omessa segnalazione** delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali.

Ai sensi della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, si considera violazione particolarmente grave, l'omessa collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

X. TRASPARENZA

La Legge 190/2012 considera la trasparenza uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, come previsto dall'art. 97 della Costituzione, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

Il D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", 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 per mezzo della tempestiva pubblicazione delle notizie sui siti istituzionali delle amministrazioni medesime.

Per ciò che concerne l'area degli affidamenti pubblici, occorre considerare che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, il quale si occupa dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

CFP Zanardelli ha nominato, con atto di gestione n. 2 prot. 56/A17 del 23/1/2018, la Dott.ssa Silvia Congiu.

XI. MISURE TRASVERSALI E SPECIFICHE

DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Le misure di trattamento del rischio possono essere di due tipologie:



trasversali, ossia valide per l'intera organizzazione;

- ✚ specifiche da attuare solo in un processo o in una sola area dell'organizzazione.

Le misure di trattamento trasversali sono le seguenti:

Verifica di precedenti condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione

Ai fini dell'applicazione dell'art. 3 D.Lgs. 39/2013, l'Azienda, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, verifica, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione, la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono attribuire:

- ✚ incarichi dirigenziali interni ed esterni presso enti di diritto privato in controllo pubblico;
- ✚ incarichi di amministratore di enti di diritto privato in controllo pubblico.

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:

- ✚ non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione del personale;
- ✚ 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;
- ✚ 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.

Codice Etico e di Comportamento

Vedi paragrafo VI del presente documento.

Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi

Il personale dipendente, i dirigenti e gli amministratori di CFP Zanardelli sono chiamati a dichiarare preventivamente i conflitti d'interesse, con particolare riferimento (ma senza limitazione) a interessi personali o familiari di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, che possano influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse dell'Azienda.

Anche i collaboratori/consulenti, all'atto del conferimento dell'incarico, sono tenuti a dichiarare lo stato di insussistenza di conflitti con l'Azienda. Allo scopo è stata creata l'opportuna modulistica dichiarativa, tra cui anche quella relativa alla verifica da parte del Responsabile di sede.

Definizione di conflitto di interesse reale e concreto:

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo dipendente 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.

Definizione di conflitto di interesse potenziale:

Qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale.

Definizione di conflitto di interesse c.d. "strutturale":

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 pur formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013, configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite (attività amministrativa pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico).

Conflitto di interesse nelle procedure di gara:

Art. 42 del D.Lgs. 50/2016: la situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto che interviene a qualsiasi titolo nella procedura di gara o potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito è potenzialmente idonea a minare l'imparzialità e l'indipendenza della stazione appaltante nella procedura di gara. L'interferenza tra la sfera istituzionale e quella personale del funzionario pubblico, si ha quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico. Il rischio che si intende evitare è soltanto potenziale e viene valutato ex ante rispetto all'azione amministrativa. L'interesse personale dell'agente, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico alla scelta del miglior offerente, può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

Ambito oggettivo di applicazione: L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici si applica a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari, sopra e sottosoglia.

Si applica, altresì, agli appalti nei settori speciali e agli appalti assoggettati al regime particolare di cui alla parte II, titolo VI del codice dei contratti pubblici, in forza dell'articolo 114, comma 1, del codice dei contratti pubblici.

Si applica infine ai contratti esclusi dall'applicazione del codice medesimo in quanto declinazione dei principi di imparzialità e parità di trattamento di cui all'articolo 4 e in forza della disciplina dettata dalla legge 241/90 e dal decreto del Presidente della Repubblica 62/2013.

Ambito soggettivo di applicazione: la norma è riferita al «personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi». Si tratta dei dipendenti in senso stretto, ossia dei lavoratori subordinati e di tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

L'art. 42 si applica:

- ai commissari e ai segretari delle commissioni giudicatrici, fatte salve le cause di incompatibilità e di astensione specificamente previste dal citato articolo 77;
- ai soggetti individuati ai punti precedenti che siano coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di affidamento (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

L'obbligo di astensione coinvolge pertanto tutti i soggetti che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale.

Tale situazione deve essere tempestivamente comunicata al proprio diretto superiore gerarchico che ne valuta, caso per caso, l'effettiva presenza e rilevanza.

Con riferimento alle Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" di cui alla Delibera n. 494 del 5 giugno 2019 sono stati introdotti specifici moduli per la raccolta delle dichiarazioni rese dal personale incaricato allo svolgimento di attività legate alle procedure di gara.

Inconferibilità (pantouflage-revolving doors)

In materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, in considerazione dei problemi applicativi registrati, l'ANAC ha adottato apposite Linee guida, di cui alla Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 a cui viene fatto rinvio.

All'atto del conferimento d'incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi II e IV del D.Lgs. 39/2013, il RPCT verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo d'indirizzo politico intende conferire l'incarico.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato pubblicata sul sito istituzionale.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, CFP Zanardelli si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad un altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità l'incarico è nullo.

Il RPCT, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;

- ✚ i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

In particolar modo, tra le attività di verifica attribuite al RPCT, vi è quella di acquisire e valutare la dichiarazione resa, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, dal soggetto al quale l'incarico è conferito. Al fine di meglio adempiere a tale obbligo e verificare quindi la sussistenza di una causa di incompatibilità o inconferibilità, l'A.N.A.C. indica quanto segue: *“Si ritiene, pertanto, necessario indicare alle amministrazioni di accettare solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione”.*

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

CFP Zanardelli verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. 39/2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato pubblicata sul sito istituzionale.

Se la situazione d'incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione d'incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

L'Azienda per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, verifica che:

- ✚ negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- ✚ i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

In particolar modo, tra le attività di verifica attribuite al RPCT, vi è quella di acquisire e valutare la dichiarazione resa, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, dal soggetto al quale l'incarico è conferito. Al fine di meglio adempiere a tale obbligo e verificare quindi la sussistenza di una causa di incompatibilità o inconferibilità, l'A.N.A.C. indica quanto segue: *“Si ritiene, pertanto, necessario indicare alle amministrazioni di accettare solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione”.*

Formazione dei dipendenti

Si veda il paragrafo III del presente documento.

WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex. D.Lgs.n.231/2001. La legge n. 179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n. 1937/2019).

La nuova legge, il Decreto Legislativo n. 24/2023, è l'attuazione della Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

Cfp già dal 2019 ha messo a disposizione una piattaforma dedicata per le segnalazioni (<https://cfpzandelli.whistleblowing.it/>).

Nel corso del 2023 Cfp ha istituito un Organo di gestione del canale di segnalazione interna composto dal RPCT, coadiuvato dal I Coordinatore pro tempore dell'area Trasparenza, Anticorruzione e Legge 231 e dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs 231/2001.

Rotazione del personale

La misura di prevenzione riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o a tentazioni in modo tale da instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inappropriate. L'Azienda, in luogo della rotazione ordinaria, provvede ad attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, in modo da evitare la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto che può esporre l'Ente a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi possano presentarsi.

Rotazione straordinaria. Avvio di procedimenti penali e/o disciplinari – avvio di rotazione

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001 prevede che i dirigenti dispongano con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Si tratta di un obbligo per l'ente di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio.

È misura di carattere eventuale e cautelare, che serve a garantire che nell'ufficio ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Per il personale non dirigenziale la rotazione consiste nell'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, assegnazione che diventa definitiva (solo qualora non implichi il licenziamento) in caso di esito sfavorevole per il dipendente. Il trasferimento ad altro ufficio è obbligatorio in caso di rinvio a giudizio e fino alla conclusione del procedimento.

Nel caso di personale dirigenziale, ai sensi del combinato disposto dell'art.16,co.1, lett. l-quater e art.55 ter, co.1, del d.lgs. 165/2001, sono previste modalità applicative differenti che possono portare, con atto motivato, alla attribuzione ad altro incarico.

I reati che contemplano la rotazione obbligatoria sono quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A.", nonché quelli indicati nel d.lgs. n. 235 del 31/12/2012 che, oltre ai reati citati, comprende un numero rilevante di gravi delitti, tra cui l'associazione mafiosa, quella finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, i reati associativi finalizzati al compimento di delitti anche tentati contro la fede pubblica, contro la libertà individuale.

L'Ufficio procedimenti disciplinari e/o il Direttore Generale danno compiuta e tempestiva informazione al RPCT perché ne dia conto nella relazione annuale.

Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti

I patti d'integrità/protocolli di legalità costituiscono utili strumenti che rafforzano i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste dalla vigente normativa. Essi rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene resa obbligatoria dalla stazione appaltante quale presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.

CFP Zanardelli ha predisposto e pubblicato sul sito aziendale il patto d'integrità, che costituisce condizione essenziale per gli affidamenti.

Le misure di trattamento trasversali sono le seguenti:

AREA DI RISCHIO	N.	PROCESSO	EVENTO RISCHIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURA	INDICATORE
A	1	ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE	Mancato ricorso a professionalità interne Formulazione di requisiti in funzione di quelli posseduti da alcuni soggetti Incarichi di studio o consulenza: mancato rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art.6, comma 7 del D.L. 78/2010 Disomogeneità di valutazione dei candidati Illegittimità del bando, mancato rispetto del regolamento dell'ente e inadeguatezza dei requisiti richiesti	BASSA	MEDIO	MEDIO BASSO	Formazione interna Controllo Trasparenza - verifica pubblicazioni ex art. 15 d.lgs. 33/2013 Regolamentazione - predisposizione avvisi con criteri e requisiti oggettivi di selezione	100% incarichi conferiti in sussistenza dell'accertamento dell'assenza di professionalità interne 100% pubblicazioni controllate in sede di affidamento 100% di bandi con requisiti coerenti
	2	COLLABORAZIONI	Mancato ricorso a professionalità interne Disomogeneità di valutazione dei candidati	BASSA	MEDIO	MEDIO BASSO	Controllo Trasparenza - verifica pubblicazioni ex art. 15 D.lgs. 33/2013 Regolamentazione - predisposizione avvisi con criteri e requisiti oggettivi di selezione	100% incarichi conferiti in sussistenza dell'accertamento dell'assenza di professionalità interne 100% pubblicazioni controllate in sede di affidamento 100% di bandi con requisiti coerenti
	3	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Assegnazione tardiva degli obiettivi di performance Disomogeneità attribuzione di posizione organizzativa, specifiche responsabilità e progetto obiettivo	BASSA	MEDIO	MEDIO BASSO	Regolamentazione Trasparenza - verifica pubblicazioni ex art. 15 d.lgs. 33/2013	100% pubblicazioni
	4	PROGRESSIONI DI CARRIERA	Disomogeneità avanzamento di carriera	BASSA	MEDIO	MEDIO BASSO	Regolamentazione	100% rispetto del regolamento
F	1	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONI	Riscossione e pagamenti: accertamenti/ riscossione e versamenti/incassi Riscossione e pagamenti impegni/ liquidazioni/ordinazioni e pagamenti	BASSO	BASSO	MEDIO BASSO	Monitoraggio - riscossione crediti vantati Controllo - rispetto scadenze pagamento e corretta applicazione presupposti previsti dalla legge e dai regolamenti	Rapporto tra sommatoria importi di ciascuna fattura pagata nell'anno per il n. di giorni tra data scadenza e data di pagamento e la sommatoria degli importi pagati nell'anno

XII. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Piano entra in vigore a seguito dell'approvazione del Consiglio di amministrazione.
A seguito dell'adozione, il Piano viene pubblicato sul sito istituzionale di CFP Zanardelli nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" e diffuso a tutto il personale dipendente mediante invio di mail.
Il presente Piano verrà inoltre consegnato ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

APPENDICE A – VALUTAZIONE IMPATTO E PROBABILITA'

Tabella impatto corruzione

IMPATTO ORGANIZZATIVO - Rispetto al totale del personale, impiegato nel singolo ufficio competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Fino a circa il 20%
2	Fino a circa il 40%
3	Fino a Circa il 60%
4	Fino a circa l'80%
5	Fino a circa il 100%

IMPATTO ECONOMICO - Nel corso degli ultimi 5 anni, sono state pronunciate sentenze della corte dei conti a carico di dipendenti e dirigenti sentenze di tipologia di evento o per tipologie analoghe? risarcimento del danno nei confronti dell'amministrazione, per la medesima dell'amministrazione, o sono state pronunciate

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No.
5	Sì.

IMPATTO REPUTAZIONALE - Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati, su giornali o riviste, articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
0	No
1	Non ne abbiamo memoria
2	Sì, sulla stampa locale
3	Sì sulla stampa nazionale
4	Sì sulla stampa nazionale e locale
5	Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale

IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE - A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa? basso), ovvero la posizione/il ruolo

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	A livello di addetto
2	A livello di collaboratore o funzionario
3	A livello di dirigente di ufficio non generale, ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa
4	A livello di dirigente di ufficio generale
5	A livello di direttore generale/segretario generale

VALORE	IMPATTO
1	Marginale
2	Minore
3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

Tabella probabilità corruzione

DISCREZIONALITA' - Il processo è discrezionale?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No. È del tutto vincolato
2	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)
3	E' parzialmente vincolato solo dalla legge
4	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)
5	E' altamente discrezionale
RILEVANZA ESTERNA - Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
2	No. Ha come destinatario finale un ufficio interno
5	Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Comune
COMPLESSITA' - Si tratta di un processo complesso, che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive, per il conseguimento del risultato?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No, il processo coinvolge una sola P.A.
3	Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni
5	Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni
VALORE ECONOMICO - Qual è l'impatto economico del processo?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Ha rilevanza esclusivamente interna
3	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es: concessione di borsa di studio per studenti)
5	Comporta l'attribuzione di notevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento appalto)
FRAZIONABILITÀ - Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, che, assicurano lo stesso risultato (ad es. una pluralità di affidamenti ridotti)? considerate complessivamente,	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No
5	Sì
EFFICACIA DEI CONTROLLI - Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
2	Sì, è molto efficace
3	Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
4	Sì, ma in minima parte
5	No, il rischio rimane indifferente

VALORE	Probabilità
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile
5	Altamente probabile

SEZIONE II: IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Premessa

La presente Sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione costituisce il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2020-2022 (di seguito Programma o PTTI) adottato da Centro Formativo Provinciale Giuseppe Zanardelli ai sensi dell'art 1, comma 34 della Legge 190/2012, dell'art. 10 del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii e della circolare n.1/2014 del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione recante indicazioni in merito all' "ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla L. 190/2012 e al D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii.: in particolare, gli enti economici e le Società controllate e partecipate.

Il documento è stato elaborato nel rispetto delle indicazioni contenute nelle «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» adottate da ANAC con delibera n. 1134 del 8/11/2017.

Nel rispetto delle disposizioni normative, è stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) che costituisce apposita Sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

I. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA

Con la redazione del presente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, CFP Zanardelli intende dare attuazione al principio di trasparenza intesa come "accessibilità totale" così come espresso all'art. 1 del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii.

Il RPCT ha il compito di applicare il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Il Consiglio di amministrazione approva il presente Programma ed i relativi aggiornamenti.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

I principali obiettivi in materia di trasparenza dell'Azienda sono i seguenti:

- 1) garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità;
- 2) garantire il diritto alla conoscibilità e all'accessibilità totale consistente nel diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare documenti, informazioni e dati pubblicati allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- 3) garantire il libero esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati obbligatoriamente conoscibili qualora non siano stati pubblicati e di documenti, dati e informazioni ulteriori, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Indicazione degli uffici e dei soggetti coinvolti nel Programma

Il RPCT ha il compito di applicare e proporre gli aggiornamenti al Programma per la Trasparenza e l'Integrità. I contenuti del programma sono individuati dal RPCT.

Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Nella Tabella, parte integrante del presente piano, si riportano le funzioni responsabili della individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

I dati obbligatori da pubblicare sono stati indicati in conformità delle “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 ANAC N. 1134/2017).

II. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati.

Il contenuto del Programma, unitamente al Piano è comunicato ai diversi soggetti interessati mediante la pubblicazione del Piano stesso sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente - Altri Contenuti - Corruzione”.

Organizzazione giornate dedicate al progetto trasparenza e al progetto anticorruzione

Le giornate dedicate ai progetti trasparenza e anticorruzione sono iniziative volte a promuovere la conoscenza delle iniziative intraprese dall’Azienda dei risultati raggiunti e delle misure correttive messe in atto.

L’Azienda si riserva, ove possibile, di programmare tali giornate per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza e legalità.

III. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Misure per l’attuazione e il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza

Il RPCT si avvale di alcuni referenti all’interno l’Azienda, con l’obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”, vedi tabella 1.

Ai sensi delle disposizioni del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii, l’aggiornamento dei dati pubblicati deve essere tempestivo. L’Azienda, per il tramite del RPCT pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla Legge e, qualora non sia prevista una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal RPCT come da deliberazioni ANAC e da parte dell’Ente controllante.

Sono infine stati adottati strumenti per il monitoraggio degli accessi. I dati vengono monitorati tramite Google Analytics con il dettaglio del numero di visite sia della sezione generale che delle singole pagine (univoche e non) ed il tempo di medio di permanenza sulle pagine.

Misure per assicurare l’efficacia dell’istituto dell’accesso civico

L’istituto dell’accesso civico è stato introdotto dall’art. 5, comma 2 del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii, e prevede il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l’obbligo.

Oggetto dell’accesso civico sono tutti i dati, le informazioni e i documenti qualificati espressamente come pubblici per i quali vige l’obbligo della pubblicazione ai sensi del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii e secondo gli ambiti soggettivi di applicazione della normativa come declinati da CIVIT/ANAC (delibera n. 50/2013 e s.m.i.) e dal Ministero della Funzione Pubblica (Circolare n. 1/2014 e s.m.i.).

Il D.Lgs. 97/2016 ha introdotto il nuovo istituto di accesso civico “potenziato”, mediante il quale allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, che siano **ulteriori** rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall’articolo 5-bis del medesimo decreto.

Cfp Zanardelli ha adottato in data 25/6/2019 il Regolamento sul diritto di accesso documentale, civico e

generalizzato. Il documento è caricato nella sezione Amministrazione trasparente – altri contenuti.

IV. DATI ULTERIORI

In virtù del principio di trasparenza intesa come “accessibilità totale”, CFP Zanardelli valuterà se pubblicare, nella sottosezione “Altri contenuti- Altro” tutti i dati, le informazioni e i documenti ulteriori non riconducibili agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii, ma che possono risultare utili ai portatori di interesse.

TABELLA 1

- ✓ Nella Tabella sono riportati i dati che CFP Zanardelli pubblica e aggiorna periodicamente sul proprio sito nella sezione “Amministrazione Trasparente” e i soggetti responsabili della individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Responsabile della individuazione ed elaborazione di dati – documenti – informazioni	Responsabili della trasmissione di dati – documenti – informazioni	Aggiornamento	Responsabili della pubblicazione di dati – documenti – informazioni
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	RPCT	RPCT Ufficio Qualità accreditamento, governance	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Atti generali	Direttore Generale, Segreteria di Direzione	Direttore Generale, Segreteria di Direzione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Segreteria di Direzione	Segreteria di Direzione	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	RPCT	RPCT	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Articolazione degli uffici	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Telefono e posta elettronica	Ufficio IT	Ufficio IT	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Uffici preposti Unità Organizzative	Uffici preposti Unità Organizzative	Entro 30 gg dal conferimento	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Incarico di Direttore generale	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Titolari di incarichi dirigenziali	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance

Personale	Dirigenti cessati	Risorse Umane	Risorse Umane	Nessun aggiornamento	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Dotazione organica	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Tassi di assenza	Risorse Umane	Risorse Umane	Trimestrale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Contrattazione collettiva	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Contrattazione integrativa	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Selezione del personale	Reclutamento del personale	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance

Performance	Ammontare complessivo dei premi	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Enti controllati	Società partecipate	Direttore Generale/ Segreteria di Direzione	Direttore Generale/ Segreteria di Direzione	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Enti di diritto privato controllati	Direttore Generale/ Segreteria di Direzione	Direttore Generale/ Segreteria di Direzione	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Rappresentazioni e grafica	Direttore Generale/ Segreteria di Direzione	Direttore Generale/ Segreteria di Direzione	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Segreteria di Direzione	Segreteria di Direzione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Ufficio acquisti	Ufficio acquisti	Tempestivo/	Ufficio Qualità accreditamento, governance

Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura Di cui al PNA 2022 e agg. 2023	Ufficio acquisti	Ufficio acquisti	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Segreteria di Direzione	Segreteria di Direzione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Atti di concessione	Segreteria di Direzione	Segreteria di Direzione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Bilanci	Bilancio	Amministrazione	Amministrazione	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Provvedimenti	Amministrazione	Amministrazione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Beni immobili e	Patrimonio immobiliare	Amministrazione	Amministrazione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance

gestione patrimonio	Canoni di locazione o affitto	Amministrazione	Amministrazione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV	ODV	ODV	Annuale (in relazione a delibere Anac)	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Amministrazione	Amministrazione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Corte dei conti	Amministrazione	Amministrazione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Direttore Generale	Direttore Generale	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Class action	Segreteria di Direzione	Segreteria di Direzione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Costi contabilizzati	Amministrazione	Amministrazione	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Liste di attesa	non presente	non presente	---	non presente

	Servizi in rete	Ufficio acquisti	Ufficio acquisti	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Pagamenti	Dati sui pagamenti	Amministrazione	Amministrazione	Trimestrale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Amministrazione	Amministrazione	Annuale/ Trimestrale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	IBAN e pagamenti informatici	Amministrazione	Amministrazione	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Ufficio Tecnico	Ufficio tecnico	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Ufficio Tecnico	Ufficio Tecnico	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance

Informazioni ambientali		Ufficio Tecnico	Ufficio Tecnico	Tempestivo	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	RPCT	RPCT	Annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Altri contenuti	Accesso civico	Segreteria di Direzione	Segreteria di Direzione	Tempestivo/semestrale	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Ufficio IT	Ufficio IT	—	Ufficio Qualità accreditamento, governance
Altri contenuti	Dati ulteriori	RPTC	RPTC	Tempestivo/ annuale	Ufficio Qualità accreditamento, governance