



**AGENZIA FORMATIVA  
della PROVINCIA di VARESE**

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA  
(PTPCT) 2025-2027**

Adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/01/2025 n° 58

## **SOMMARIO**

- 1. INTRODUZIONE**
- 2. CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO**
- 3. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE**
- 4. VALUTAZIONE DEL DIVERSO LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CORRUZIONE - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO**
  - 4.1 FOCUS ON SULLE PROCEDURE AD EVIDENZA PUBBLICA (Aggiornamento PNA 2022)**
- 5. ORGANIZZAZIONE**
- 6. GESTIONE DEL RISCHIO**
- 7. RAPPORTI CON IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/2001**
- 8. FORMAZIONE**
- 9. CODICE ETICO**
- 10. TRASPARENZA**
- 11. CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE / ADEMPIMENTI  
SOGGETTI COMPETENZE / ADEMPIMENTI TERMINI**
- 12. OBBLIGHI DI TRASPARENZA**
- 13. ACCESSO CIVICO E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO**
- 14. WHISTLEBLOWING: L. 179/17 e D.Lgs. 24/23**
- 15. PANTOUFLAGE**
- 16. COMUNICAZIONE**

## 1 INTRODUZIONE

Con l'adozione del presente documento Agenzia Formativa della Provincia di Varese (d'ora in avanti anche "Agenzia"), intende ottemperare a quanto previsto della Legge 190/2012 s.m.i. e dei Decreti legislativi 33/2013 s.m.i. e 39/2013 s.m.i., dal Piano Nazionale Anticorruzione, il cui aggiornamento definitivo è stato deliberato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 19 dicembre 2023 con la Delibera n. 605/2023 e degli orientamenti A.N.AC, tenendo conto delle successive modifiche ed integrazioni in materia.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge Anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali, negli enti e nelle società in controllo pubblico; tra queste rientra l'Agenzia, che è un ente pubblico economico.

**L'Agenzia è un ente pubblico economico in totale controllo pubblico della Provincia di Varese, con sede in Varese, che eroga servizi di formazione professionale e servizi al lavoro, gestendo le sedi del CFPI (che opera per l'inserimento lavorativo di persone disabili) e CFP di Varese, il CFP di Gallarate, il CFP di Luino e il CFP di Tradate.**

Con il presente aggiornamento si è tenuto conto:

- 1) della delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023 cui è allegato l'aggiornamento del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Le misure di prevenzione del rischio e di massimizzazione della trasparenza, introdotte nel vigente Piano, recepiscono quanto introdotto da ANAC nel sopraccitato "Atto di indirizzo";
- 2) della mappatura dei processi a rischio corruttivo;
- 3) di misure che nel tempo sono risultate inefficaci, inutili, non realizzabili, non pertinenti;
- 4) degli esiti dei controlli sistematici interni e a campione.

Gli obiettivi a cui si deve ispirare l'aggiornamento del presente Piano si possono così sintetizzare:

1. creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso:
  - il potenziamento del sistema dei controlli sempre più sinergico al suddetto Piano e al Sistema di misurazione e valutazione delle Performance;
  - la concreta effettività delle misure del PTPCT;
  - la formazione del personale preposto (con particolare riguardo alle aree considerate a rischio generale ma anche a rischio specifico);

- il coinvolgimento diretto del personale, a partire dalle figure apicali, nella realizzazione del PTPCT volto a superare il limite della “solitudine” del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e la resistenza culturale spesso riscontrata nei confronti degli adempimenti e della tempistica richiesti per l’attuazione delle misure del Piano;
- l’aggiornamento, in corso d’opera, del Codice Etico, strettamente correlato al Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 in modo da renderlo maggiormente rispondente alle esigenze di Agenzia;
- l’aggiornamento, in corso d’opera del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 alla luce dell’aggiornamento della lista dei resti presupposto;
- aggiornare l’interfaccia fra il modello 231/2001 e il presente PTPCT, in linea con le espressioni ANAC, che auspica una integrazione fra i due modelli di compliance;
- Il proseguimento nell’analisi del criterio della rotazione, istituito su cui la sopra citata delibera ANAC n.1064 interviene puntualmente, distinguendo l’istituto della rotazione ordinaria da quello della rotazione straordinaria, tenendo comunque conto dell’impossibilità di un’applicazione ampia del principio per limitatezza del personale o per impossibilità di sostituire professionalità specifiche o di alto contenuto tecnico (c.d. professionalità infungibili);
- La rotazione del personale rappresenta una delle misure più calzanti per garantire la prevenzione del rischio corruttivo.

Nel corso del 2025, l’Agenzia si adopererà per adottare un “*Regolamento Rotazione incarichi*”, che, recependo gli indirizzi contenuti nel PNA 2022 e successivi aggiornamenti, nelle disposizioni di cui al D.lgs. 36/2023 s.m.i., nonché le disposizioni contenute nel precedente P.T.P.C.T., darà evidenza alle modalità di rotazione risaltando il ruolo del RPCT, garante della corretta attuazione di quanto contenuto nel “*Regolamento.*”

- Il coordinamento e l’integrazione fra la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e la valutazione delle performance, con la finalità di migliorare la coerenza tra gli obiettivi di contrasto al rischio corruttivo ed i relativi impatti sulla performance.

In seguito a questa fase, il RPCT dovrà comprendere quali sono le ragioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra quanto previsto e quanto, effettivamente, realizzate, e, allo stesso tempo, dovrà individuare delle misure correttive finalizzate a migliorare la prevenzione della corruzione.

2. valorizzare la trasparenza dell’attività e dell’organizzazione attraverso:

- la pubblicazione di ulteriori documenti rispetto a quelli obbligatori per legge anche attraverso la realizzazione di una intranet;
- La diffusione della conoscenza dell'istituto dell'accesso civico generalizzato;
- Il monitoraggio periodico sulla trasparenza e sugli obblighi di pubblicazione, finalizzato a tracciare il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati all'interno di "Amministrazione Trasparente" ed a consentire al RPCT di evidenziare i principali fattori che rallentano e/o impediscono il corretto adempimento.

Il monitoraggio dovrà interessare la totalità degli atti pubblicati su "Amministrazione Trasparente" e dovrà essere oggetto di una programmazione, cui seguirà una verifica circa la corretta attuazione di questi obblighi.

L'attività di monitoraggio sarà svolta, su base periodica, a seguito di accordi intercorsi tra RPCT e Dirigenti, soggetti sulla cui responsabilizzazione si fonda la trasparenza, ex D.lgs. 33/2013.

In fase di monitoraggio, il RPCT coordina l'attività dei Dirigenti ed attesta i casi mancato o ritardato adempimento degli obblighi.

Sebbene il Piano sia soggetto a modifiche ed aggiornamenti, lo stesso conferma le caratteristiche fondamentali individuate nei precedenti aggiornamenti di specificità, effettività, coerenza e flessibilità.

Per quanto riguarda l'analisi del contesto, sia esterno che interno, richiesta anche dalla Delibera n. 1074/18 dell'ANAC, si evidenzia che negli anni l'Agenzia è risultata esistere in un contesto non caratterizzato da vicende che potessero impattare con la L. 190/12.

La Legge ha attribuito all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT - Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche prevista dall'art. 13 del D.Lgs. 150/2009, adesso ANAC a seguito della Legge 135/2013), compiti di vigilanza e controllo sulla effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.

\*\*\*

- Allo stato attuale si elencano le normative contenenti linee di indirizzo applicativo degli adempimenti sul versante anticorruzione e trasparenza:
- Art. 1, c. 34 della Legge n. 190 del 2012 che estende le disposizioni in materia di pubblicazione di cui ai commi da 15 a 33, anche agli enti controllati dalle

amministrazioni pubbliche;

- D.Lgs. n. 33 del 2014, come integrato dall'articolo 24-bis del D.L. n. 90 del 2014;
- Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015;
- Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali allegata alla deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014;
- D.Lgs. 97/16 del 25 maggio 2016;
- PNA dell'ANAC del 3 agosto 2016 (Determinazione n° 831);
- Linee guida FOIA (Determinazione n° 1309 del 28 dicembre 2016).
- **Decreto Legislativo 19/08/2016 n. 175/2016** “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica” c.d. “Legge Madia”, pubblicato sulla GURI n.210 dell’8/9/2016 ed entrato in vigore il 23 settembre 2016, **modificato dal D.Lgs. n. 100 del 16.06.2017**. Il Decreto definisce società a controllo pubblico quelle in cui una o più amministrazioni esercitano poteri di controllo ai sensi dell’art. 2359 c.c. vedi art. 2, comma 1 lett. m) e lett. b). Il D.Lgs. 33/2013 e s.m.i ed il PNA 2016, quando dispongono a proposito di Società a partecipazione pubblica, rimandano alla definizione riportata nel D.Lgs. 175/2016.
- **Sentenza della Corte Costituzionale 251/2016 del 9/11/2016**: la sentenza ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale della Legge 124/2015 (la cosiddetta “Legge Madia”, contenente deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), ha però anche espressamente dichiarato (al punto 9) che “le pronunce di illegittimità costituzionale, contenute in questa decisione, sono circoscritte alle disposizioni di delegazione della legge 124 del 2015, oggetto del ricorso, e non si estendono alle relative disposizioni attuative”.
- **Delibera ANAC n. 1208/2017 inerente l'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione**: il testo contiene una parte generale in cui l'Autorità dà conto degli esiti della valutazione di un campione di amministrazioni e integra alcune indicazioni sulla applicazione della normativa di prevenzione della corruzione che interessano tutti i soggetti cui essa si rivolge. Con specifico riferimento ai soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione, per la disciplina applicabile alle società pubbliche l'Autorità rinvia alla Delibera n. 1134/2017 di approvazione 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» L'aggiornamento del PNA non contiene, dunque, indicazioni specifiche per le società pubbliche, ma può essere comunque utile ai fini della elaborazione dei PTPC.

- **Delibera n. 1134/2017 recante “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”**: la presente Delibera dell'8 Novembre 2017, che sostituisce la Delibera n. 8/2015 di pari oggetto, è stata pubblicata sul sito web dell’Autorità in data 21.11.2017. L’Autorità ha ridefinito l’ambito di applicazione delle Linee guida al fine di renderle coerenti con le definizioni fornite dal Legislatore nel testo del D.Lgs. 175/2016.
- Sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale in merito alla pubblicazione riguardante, in particolare, i compensi percepiti per lo svolgimento dell'incarico e i dati patrimoniali ricavabili dalla dichiarazione dei redditi e da apposite attestazioni sui diritti reali sui beni immobili e mobili iscritti in pubblici registri, sulle azioni di società e sulle quote di partecipazione a società.
- Sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, n. 7411 del 29 ottobre 2019. L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il **divieto** per i **dipendenti** che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, **nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione** svolta attraverso i medesimi poteri.

Le Linee Guida ANAC individuano:

Le nuove definizioni ai fini dell’applicazione della normativa in materia di trasparenza ed anticorruzione;

La nuova disciplina per categorie di soggetti, operando la distinzione tra società in controllo pubblico, società a partecipazione pubblica non di controllo e le associazioni, le fondazioni e gli altri enti privati di cui all’art. 2-bis, co.3);

- I compiti delle amministrazioni controllanti e partecipanti;
- L’attività di vigilanza dell’ANAC;
- Il regime transitorio;
- L’elenco dettagliato degli obblighi di pubblicazione;

Sul versante della trasparenza, la Delibera ANAC n° 1134 dell'8 Novembre 2017 impone di:

- Attuare misure di trasparenza;
- Attuare la disciplina dell'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti relativamente all'organizzazione e alle attività svolte. Gli enti pubblici economici sono tenuti ad applicare la delibera n. 1309 del 2016 valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dall'articolo 5-bis del D.Lgs.33/2013. Nel programma anno 2019 si pone l'obiettivo di adottare un Regolamento che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi delle tre tipologie di accesso: accesso agli atti, accesso civico e accesso civico generalizzato (L. 241/1990 ed artt. 5 e 5-bis del D.Lgs. 33/2013).
- **Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2018 dell'ANAC"**: la suddetta Delibera dell'ANAC prescrive di stilare un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza che preveda l'analisi del contesto esterno ove si inserisce l'ente; la mappatura dei processi; l'identificazione degli eventi rischiosi, la valutazione del rischio, il trattamento del rischio, l'adozione di un Codice etico e di comportamento, l'adozione di Regolamento in materia di accesso, accesso civico e accesso civico generalizzato, l'adozione di Regolamento in materia di whistleblowing, il rapporto tra RPCT e DPO (Responsabile Protezione Dati) nominato dall'Agenzia ai sensi art. 37-38 e 39 del regolamento UE 679/16 in ambito di tutela dei dati personali.
- **Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 "Piano Nazionale Anticorruzione 2019"** - Dal momento che nessun aggiornamento è intervenuto per l'anno 2021, si è tenuto conto della delibera 1064 che l'ha l'intento di agevolare il lavoro delle amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani anticorruzione le indicazioni contenute nel PNA. L'ANAC ha deciso di intraprendere un percorso nuovo: rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori. L'obiettivo è di rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.
- **Delibera n.177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle Amministrazioni pubbliche"** secondo la quale i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e



dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla miglior cura dell'interesse pubblico. I codici sono importanti sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione, da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni amministrazione. Al pari del Piano di prevenzione della corruzione anche la predisposizione del Codice nasce dalla collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e nel processo di formazione è importante promuovere la massima partecipazione dei dipendenti e degli stakeholders, ed occorre adoperarsi affinché l'approvazione non sia percepita da parte dei destinatari come adempimento formale.

- **Delibera n.7 del 17 gennaio 2023** “Piano Nazionale Anticorruzione 2022”, che rafforza gli indirizzi per la redazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza e fornisce alcuni utili strumenti per raccordare e coordinare tra loro i diversi strumenti di programmazione. Il Piano tiene conto delle recenti riforme introdotte con il PNRR (in ordine ai processi legati ad esso raccomanda attenzione principale, anche se non esclusiva) nonché della disciplina del PIAO (per gli enti tenuti alla sua adozione). E' articolato in due parti, una generale che approfondisce i temi della programmazione e del monitoraggio nei PIAO e nei PTPCT e quello del pantouflage e rafforza l'antiriciclaggio, impegnando i PTPCT a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta. Conferma poi semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti, compensate con nuove attività di monitoraggio, graduate in tre soglie dimensionali. Per la trasparenza dei contratti pubblici sono riviste le modalità di pubblicazione, non più in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni “per appalto”, in modo che utente e cittadino possano conoscere con immediatezza l'evoluzione di un contratto pubblico, con tutti gli allegati di riferimento.

- **Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 Aggiornamento 2023 PNA 2022** L'ANAC ha scelto di dedicare l'aggiornamento 2023 del PNA al “Codice dei Contratti Pubblici”, nonostante le disposizioni contenute nel PNA 2022 siano, in buona sostanza, ancora vigenti.

La ragione retrostante la quale l'ANAC sceglie di inserire queste disposizioni è fornire chiarimenti ed, eventualmente, emendare le disposizioni che non trovano più applicazione, stante l'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023, con l'obiettivo di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza

che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono verificarsi nel settore Pubblico.

## **2. CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO**

L'Agenzia ai sensi della legge n.190/2012, entro il 31 gennaio di ogni anno, salve eventuali proroghe disposte dall'ANAC, adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni dell'Agenzia al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività amministrativa maggiormente esposte a tale tipo di rischio, a partire dalle attività che la Legge n. 190/2012 già considera come tali (quelle previste dall'art.1, comma 16, lettere a),b),c) e d) e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità.

La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto deve essere qui inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati ed in cui comunque l'uso a fini privati delle funzioni attribuite determini situazioni di malfunzionamento dell'amministrazione.

Complessivamente, la normativa sull'anticorruzione e il Piano Nazionale Anticorruzione si pongono i seguenti obiettivi:

- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- Valorizzare gli strumenti di contrasto e prevenzione degli atti corruttivi già in uso;
- Sensibilizzare tutto il personale dipendente e i terzi relativamente ai principi della Legge n. 190 del 2012;
- Comunicare in maniera propositiva alla cittadinanza, all'utenza, agli stakeholder per promuovere e diffondere la cultura della legalità.

## **3. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE**

Il concetto di corruzione, nel contesto del presente Piano, deve essere inteso come

comprensivo delle varie situazioni in cui il dipendente abusa delle funzioni e dei compiti a lui attribuiti al fine di ottenere indebiti vantaggi privati. E' evidente che il verificarsi dell'evento corruttivo implica la cooperazione di un soggetto privato che è d'accordo con il pubblico ufficiale o con l'incaricato di pubblico servizio nel dargli o promettere denaro o altra utilità affinché quest'ultimo compia un atto del suo ufficio o un atto contrario ai doveri d'ufficio. In ottemperanza a quanto previsto dalla legge 190/2012 e s.m.i. in materia prevenzione dei fenomeni di illegalità nella gestione della cosa pubblica, l'Agenzia adotta il presente documento, sottoponendolo all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

A premessa metodologica, risulta opportuno richiamare il percorso che vuole integrare gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di anticorruzione a quelli del D.Lgs. 231/01. Primo punto di partenza di tale percorso è stata la delibera da parte del Consiglio di Amministrazione (Delibera n. 45/2024 – Prot. N. 9261), di nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nel triennio in argomento (2025-2027) verrà confermato il gruppo di lavoro interno formato dal Direttore dell'Agenzia, anche quale RPCT, e dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/2001 al fine di:

- tenere aggiornata la mappatura dei processi attuati dall'Agenzia (individuazione dei processi, delle fasi e del responsabile di ciascuna), comprendendo anche quei processi che risultano significativi dal punto di vista della gestione dell'anticorruzione.
- la valutazione del rischio per ciascun processo (identificazione, analisi, ponderazione del rischio) per gestire correttamente il rischio corruttivo;
- il trattamento del rischio (individuazione delle misure per neutralizzare o ridurre il rischio);

L'esito del lavoro sarà, anche per il prossimo triennio, la sinergia e lo stretto coordinamento tra il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

#### **4. VALUTAZIONE DEL DIVERSO LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CORRUZIONE - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO**

Nel triennio in argomento (2025-2027) sarà confermato il gruppo di lavoro interno, formato dal Direttore dell'Agenzia, anche quale RPCT, dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 e da un consulente esterno specializzato in ambito L. 190/2012 al fine di:

- continuare ed aggiornare la mappatura dei processi attuati dall’Agenzia (individuazione dei processi, delle fasi e del responsabile di ciascuna), comprendendo anche quei processi che risultano significativi dal punto di vista della gestione dell’anticorruzione.
- la valutazione del rischio per ciascun processo (identificazione, analisi, ponderazione del rischio) per giungere alla compilazione del Documento di gestione dei rischi che contiene anche il dettaglio delle procedure, dei protocolli operativi e delle prassi redatte allo scopo di contenere il rischio residuo e cioè per eseguire correttamente il trattamento del rischio;
- il trattamento del rischio (individuazione delle misure per neutralizzare o ridurre il rischio);
- monitorare l’efficacia delle misure ulteriori introdotte con l’aggiornamento del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01. Il nuovo Modello Organizzativo conterrà, altresì, un’interfaccia con il PTPCT, che permetterà di incrementare la prevenzione del rischio, instaurando una virtuosa collaborazione tra OdV ed RPCT.

L'attuazione del PTPCT risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPCT, da parte dei soggetti destinatari, intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Il PTPCT è quindi finalizzato a:

- individuare ed evidenziare le attività sensibili al rischio corruzione;
- individuare gli interventi organizzativi volti ad evitare, prevenire e combattere il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l’Agenzia a gravi rischi soprattutto sul piano dell’immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell’attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell’osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra l’Agenzia e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d’interesse;

- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal D.Lgs. 39/2013;
- aumentare la capacità di rilevare gli eventuali casi di corruzione.

**Di seguito le attività a rischio, con la ponderazione del rischio da 1 a 10.**

	<b>Attività</b>	<b>Ponderazione del rischio</b>
<b>1.</b>	Reclutamento del Personale Assunzione dall'esterno	<b>8</b>
<b>2.</b>	Reclutamento del Personale - Pantouflage	<b>8</b>
<b>3.</b>	Reclutamento del Personale Assunzione dall'interno (stabilizzazione-progressioni interne)	<b>7</b>
<b>4.</b>	Procedure Comparative Per il conferimento di Incarichi Libero Professionali	<b>7</b>
<b>5.</b>	Gestione Giuridica delle assenze a vario titolo con riconoscimento Parziale O Totale della Retribuzione	<b>6</b>
<b>6.</b>	Conferimenti Incarichi extraufficio - Art. 53 Dlgs 165/2001	<b>6</b>
<b>7.</b>	Trasformazione rapporto di lavoro subordinato da Tempo Pieno a Tempo Parziale e viceversa	<b>7</b>
<b>8.</b>	Affidamento Diretto per Servizi Forniture e Lavori ai sensi dell'art. 50, comma 1, Lett. B D.Lgs 36/2023 e s.m.i.	<b>8</b>
<b>9.</b>	Affidamento Sopra Soglia di rilevanza Europea ai sensi dell'art. 14 D.Lgs 36/2023 e s.m.i.	<b>9</b>
<b>10.</b>	Procedure Negoziato senza pubblicazione del Bando ai Sensi Del D.Lgs 36/2023 e s.m.i.	<b>8</b>
<b>11.</b>	Erogazione Contributi Economici:	<b>7</b>
<b>12.</b>	Ispezioni Autorità Pubbliche	<b>9</b>
<b>13.</b>	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	<b>9</b>
<b>14.</b>	Gestione Flussi Finanziari	<b>7</b>
<b>15.</b>	Gestione Conferimento Consulenze e Incarichi	<b>7</b>

**0 – 5 Rischio Basso**

**6 Rischio Medio**

**7 – 8 Rischio Elevato**

**9 – 10 Rischio Molto Elevato**

#### **4.1 FOCUS ON SULLE PROCEDURE AD EVIDENZA PUBBLICA (Aggiornamento PNA 2022)**

L'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023, il cui principale mutamento ha riguardato l'innalzamento della c.d. "soglia di rilevanza europea", secondo la quale è possibile procedere ad affidamento diretto, ha modificato, sostanzialmente, le modalità di affidamento degli acquisti all'interno dell'Agenzia Formativa della Provincia di Varese, ente strumentale della succitata Provincia

L'Agenzia Formativa della Provincia di Varese, successivamente all'entrata in vigore del succitato Decreto Legislativo, ha ottenuto il requisito di "Stazione Appaltante Qualificata", a mezzo del quale ha possibilità di svolgere, in totale autonomia, qualsivoglia procedura ad evidenza pubblica.

Nel corso del 2024, stante l'entrata in vigore delle disposizioni aventi ad oggetto la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, si è dato seguito all'implementazione dell'attività di mappatura del rischio per area, al fine di adottare le virtuose indicazioni introdotte dall'ANAC nell'aggiornamento del PNA 2023.

L'Agenzia Formativa della Provincia di Varese stante le recenti modifiche sia organizzative che normative, introdotte al D.lgs 36/2023, si riserva di integrare e/o aggiornare adeguatamente le misure innanzi indicate.

E' fuor di dubbio che l'adozione tanto del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 che del PTPCT e, di conseguenza, del duplice controllo effettuato congiuntamente da OIV ed RPCT, ciascuno per quanto di competenza, permetterà di massimizzare la trasparenza e di scegliere, congiuntamente, quali sono le misure che l'Agenzia ritiene di introdurre all'interno della propria Organizzazione Aziendale.

Tema di assoluto valore oltreché rilevanza è, altresì, la trasparenza delle procedure che sta valorizzando la necessità di prestare la massima attenzione verso la prevenzione del rischio corruttivo.

L'Agenzia, sulla scorta delle indicazioni di assoluto valore introdotte dall'aggiornamento del PNA, si riserva di adottare delle procedure che possano massimizzare la trasparenza, attenendosi, precipuamente, al rispetto degli obblighi introdotti per tutte le procedure e riservandosi, nel corso del 2025, di adeguare le misure corruttive introdotte con l'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023 e s.m.i. ed aventi ad oggetto la digitalizzazione delle procedure ai processi aventi luogo all'interno dell'Agenzia.

## **5. ORGANIZZAZIONE**

La Agenzia Formativa di Varese, come riportato tanto nella *“introduzione”* al presente P.T.P.C.T., che nella sottosezione *“Assetto Organizzativo dell’Agenzia e Finalità del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001”* del succitato Modello è un Ente Pubblico Economico, controllato al 100% dalla Provincia di Varese, che gestisce le attività di n.5 Centri di Formazione Professionale, dislocati sul territorio della suddetta Provincia. Dal punto di vista giuridico, l’Agenzia Formativa è un’Azienda Speciale, ente pubblico economico costituita ai sensi dell’art. 31 e 114 del T.U.E.L. (D.Lgs. 267/00), dotata di un proprio Consiglio di Amministrazione, un Presidente e un Direttore Generale, i cui poteri e compiti sono definiti nel dettaglio nello Statuto dell’Agenzia approvato dal Consiglio provinciale e meglio precisati nel Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001.

Preliminarmente occorre evidenziare che il Consiglio di Amministrazione in carica a partire dal 14 Marzo 2023 ha nominato in data 20 Novembre 2024 il Dott. Giuseppe Cavallaro – Direttore, quale Responsabile per la trasparenza e Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il RPCT, consapevole dell’esigenza di strutturare il presidio dell’attuazione del Piano e delle scelte di sviluppo ad esso conseguenti, intende indicare con proprio atto il personale e le professionalità che lo dovranno coadiuvare in questo compito.

Conseguentemente all’obiettivo di individuare il Responsabile per l’attuazione del Piano all’interno dell’organizzazione, si è deciso di conferire tale funzione all’Organismo di Vigilanza monocratico esterno previsto dal D.Lgs. 231/01 che opera in stretta sinergia e coordinamento con il RPCT.

L’Organismo di Vigilanza svolge attività di supporto al Direttore con riguardo agli adempimenti definiti dalla Legge 190/2012, potendo a tal fine richiedere alle diverse aree dell’Agenzia, documenti, notizie e chiarimenti, nonché avviare il processo di valutazione delle segnalazioni.

Nel corso del 2025 l’Organismo di Vigilanza effettuerà verifiche e audit di concerto con il RPCT con riferimento ai vari servizi.

## **6. GESTIONE DEL RISCHIO**

I processi operativi si caratterizzano per un potenziale di eventi che può rappresentare una minaccia al buon andamento della gestione della cosa pubblica, in termini di efficacia, efficienza e imparzialità. La gestione del rischio si pone l’obiettivo di affrontare i rischi legati ai potenziali fenomeni corruttivi che si potrebbero presentare nelle attività dell’Agenzia, e di

migliorarne l'organizzazione in relazione ad essi. La gestione del rischio è parte integrante del management strategico e dell'organizzazione.

La prima fase del processo di gestione del rischio, nello sviluppo delle priorità individuate dal Piano consisterà nell'identificazione dei rischi, attuando un'analisi più compiuta e approfondita dei procedimenti di competenza dell'organizzazione, a partire dalla mappatura iniziale che verrà effettuata.

L'aggiornamento annuale del Piano richiede periodici approfondimenti degli aspetti attinenti alla valutazione del rischio e all'individuazione delle risposte più adeguate a prevenirlo o ridurlo. Si conferma che nell'approccio alla tematica della gestione del rischio è necessario in linea generale, enfatizzare l'utilizzo di strumenti più ampiamente usati nel settore privato anziché nel pubblico.

Ci si riferisce in particolare all'applicazione del concetto di audit, inteso nelle sue varie declinazioni:

- controllo e valutazione della adeguatezza, affidabilità e funzionalità dei processi e delle procedure in rapporto agli obiettivi e alle strutture organizzative (Audit tecnico operativo);
- attuazione del sistema di controllo per la conformità dei processi e delle procedure alle norme (Audit di qualità o di conformità);
- attività finalizzata al miglioramento della trasparenza presso l'opinione pubblica (Audit etico-sociale).

Coerentemente a ciò, l'Agenzia sta provvedendo all'aggiornamento del Modello Organizzativo 231/2001 che è stato elaborato anche in base a quanto richiesto dalla Legge 190/2012, che come tale conterrà:

- la mappatura dei rischi in materia di prevenzione della corruzione;
- le azioni e le misure per la prevenzione;
- la formazione e altre attività previste, anche dal PNA.

Per le caratteristiche dell'Agenzia emergono due diverse esigenze: da una parte valorizzare il più possibile l'audit interno della Direzione, dall'altra qualificare il ruolo dell'OdV affinché eserciti la funzione di controllo in modo organico sulle molteplici attività svolte.

Tale impostazione comporta necessariamente che laddove si effettui l'aggiornamento annuale del Piano triennale anticorruzione, in parallelo si proceda all'aggiornamento delle procedure previste dall'applicazione del Modello 231. Le verifiche condotte dall'OdV rappresenteranno



così lo strumento principe attraverso cui viene monitorata e perfezionata la gestione dei rischi. Alla luce di ciò, anche gli obiettivi strategici in merito alla gestione del rischio di corruzione vengono definiti dall'Organismo di Vigilanza, così da permettergli di integrarli organicamente nel proprio Piano annuale delle attività.

Altro aspetto importante, fondamentale e cruciale è quello relativo al sistema qualità, requisito necessario per l'accreditamento di Regione Lombardia.

Anche le attività di valutazione delle performance contribuiscono agli obiettivi definiti dal P.N.A. La rilevanza rivestita dalle attività dell'anticorruzione nel quadro generale del Management strategico dell'Agenzia, impone infatti una riflessione sullo stretto legame che le lega al ciclo della performance.

In tal senso, obiettivo del triennio 2025-2027 è quello di aggiornare ed implementare il "Sistema di Misurazione e valutazione della Performance" dell'Agenzia.

## **7. Rapporti con il Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001**

Ai sensi del comma 34 dell'art. 1 della Legge 190/2012, l'ambito dei destinatari degli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione include espressamente *"gli enti pubblici nazionali, nonché le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate ai sensi dell'art.2359 c.c., limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea"*.

Sul punto, le Linee guida ANAC hanno precisato che – seguendo lo *"spirito della normativa che è quello di prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici"* – le società e gli enti controllati dalla Pubblica Amministrazione devono introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della Legge 190/2012, anche laddove già presente un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231/2001.

La finalità congiunta, derivante dall'adozione di entrambi i documenti, consiste nell'incremento delle misure preventive. In ambedue, infatti si identificano i rischi e si prevedono adeguati e specifici presidi di controllo – che si differenziano sotto lo spettro di riferimento degli illeciti ed i relativi presupposti.

Al fine di garantire la massima interconnessione tra le finalità preventive introdotte nel Modello Organizzativo e di Controllo, ex D.lgs. 231/2001, e le specifiche finalità di prevenzione della corruzione introdotte nel presente modello, i rapporti tra i due strumenti di "compliance" sono, altresì, oggetto di un *"modello di raccordo"*, allegato al Modello Organizzativo, ex D.lgs.

231/2001.

La strettissima interconnessione tra Modello Organizzativo ex D.lgs.231/2001 ed il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è, altresì, garantita dall'introduzione di ulteriori regolamenti che valorizzano e che permettono di presidiare, opportunamente, il verificarsi di eventi di natura corruttiva, a vario titolo.

Unitamente all'aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001, nello specifico, saranno adottati i seguenti regolamenti:

- *“Regolamento per la disciplina del conflitto di interessi”*;
- *“Regolamento per la disciplina del “Pantouflage”*;
- *“Regolamento sui controlli delle autocertificazioni”*.

Il nucleo comune ad entrambi i sistemi è rappresentato dalla mappatura dei processi “sensibili” e dagli obblighi di formazione ed informazione. Per quanto concerne le “Agenzie”, enti controllati, il riferimento è a quegli enti pubblici sui quali la Pubblica Amministrazione eserciti un'influenza dominante che consenta un effettivo e totale controllo: categoria nella quale rientra l'Agenzia Formativa della Provincia di Varese (d'ora in avanti anche “Agenzia”). Avendo l'Agenzia Formativa della Provincia di Varese optato effettivamente per adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che comprende anche una prevenzione specifica nei confronti dei reati di corruzione previsti dal D.lgs. 231/2001 (si v. il paragrafo del Modello, “Reati contro la Pubblica Amministrazione”), il presente Piano integra la disciplina di cui al suddetto Modello.

Le citate Linee Guida ANAC, a tale proposito, stabiliscono che *“in una logica di coordinamento delle misure di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della Legge n. 190 del 2012”*.

Il combinato disposto tra il Modello 231 e il P.T.P.C.T. richiede la realizzazione delle seguenti attività:

- A) Individuare le aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- B) Prevedere procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;

- C) Individuare le modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- D) Aggiornare il Codice Etico (Codice Comportamentale) dell’Agenzia Formativa di Varese, al fine di diffondere lo svolgimento di condotte virtuose ed, al contempo, di prevenire il diffondersi di condotte illecite sia nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 190/2012 che dal D.lgs. 231/2001;
- E) Regolare le procedure per l’aggiornamento del Modello 231 e del P.T.P.C.T.;
- F) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 e del P.T.P.C.T.;
- G) Regolare un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull’implementazione del Modello 231 e del P.T.P.C.T.;
- H) Programmare la formazione, creando sinergia proattiva tra la prevenzione del rischio corruttivo previsto nella L.190/2012 e dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- I) Aggiornare costantemente un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel P.T.P.C.T.

Tali direttive sono state recepite dalla Agenzia Formativa della Provincia di Varese nella redazione del presente documento; che, quindi, integrando il MOGC adottato dalla Agenzia Formativa della Provincia di Varese, ne costituisce componente essenziale.

L’attività di prevenzione della corruzione all’interno dell’Agenzia Formativa della Provincia di Varese si articola, dunque, nel seguente modo:

- 1) Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- 2) Valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione – individuazione delle attività a rischio, nel rispetto degli indirizzi e delle indicazioni fornite dal vigente Piano Nazionale Anticorruzione. Al fine di quantificare l’esposizione al verificarsi di potenziali rischi corruttivi, ogni attività viene ponderata con un dato numerico, da uno a dieci. Nella mappatura viene, inoltre, prestata particolare attenzione allo svolgimento delle procedure ad evidenza pubblica: i Fondi PNRR hanno reso necessaria l’attuazione di nuove misure di prevenzione e di incremento della trasparenza, al fine di rendicontarne l’utilizzo in maniera corretta;
- 3) Organizzazione da parte del RPCT delle attività di “gestione del rischio”; a

tal proposito centrali sono la sinergia e la collaborazione tra il sopracitato “Responsabile” e l’Organismo di Vigilanza, che si sostanzierà nell’effettuazione di periodiche verifiche e “Audit” di concerto;

4) Identificazione del rischio potenzialmente insito in ogni attività, partendo dalla mappatura inizialmente effettuata, sino al coordinamento dei rischi previsti nei due modelli;

5) Pianificazione delle attività di monitoraggio;

6) Definizione dei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) e verso il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dei rapporti tra questi due soggetti, prestando particolare attenzione all’impatto della prevenzione del rischio su ambedue le dimensioni della “Performance”;

7) Pianificazione ed erogazione delle attività di formazione in tale materia. L’attività formativa si ricollega alla necessità di aggiornare e dare attuazione agli indirizzi previsti nel vigente PNA; di migliorare il coordinamento tra il “Piano di Prevenzione della Corruzione” ed il “Modello Organizzativo 231” nonché di favorire la conoscenza del “Codice Etico” a tutti i membri della Dotazione Organica. La formazione permetterà di dare adeguata conoscenza degli adempimenti e dei relativi termini, nonché di applicare una delle misure di prevenzione previste per Legge.

L’adozione congiunta del Modello Organizzativo ex. DLG. 231/2001 e del P.T.P.C.T. provvede all’identificazione dei rischi, ed alla previsione di adeguati e specifici presidi di controllo. Nonostante i due modelli si differenzino sotto lo spettro di riferimento degli illeciti e dei relativi presupposti, l’adozione congiunta è un’esimente della responsabilità imputabile alla Agenzia Formativa della Provincia di Varese ed ai suoi organi apicali.

In particolar modo:

- Il modello 231/2001 e la vigilanza sul funzionamento dello stesso determinano un’inversione dell’onere della prova, qualora si verifichi uno dei reati presupposto dal suddetto Decreto.

- L’introduzione del P.T.P.C.T. incrementa le misure previste nel “Modello” ed ha come oggetto le attività da cui può scaturire la commissione di uno dei reati contro la PA, disciplinate nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale. La L. 190/2012 fa riferimento ad un concetto di “Corruzione” molto esteso: assume rilevanza l’intera categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Il P.T.P.C.T. ha, di fatto, la funzione di mappare i rischi derivanti dalle attività poste in essere “dall’Agenzia” con la finalità di prevenire il verificarsi di condotte che determinino una deviazione significativa dalla cura dell’interesse pubblico e dai principi Costituzionali previsti dall’articolo 97 della Costituzione.

Il Modello Organizzativo ex. D.lgs. 231/2001 è, di fatto, un esimente della responsabilità amministrativa da reato dell’ente. Nonostante la responsabilità penale abbia carattere personale, qualora dalla commissione di uno dei reati presupposto del D.lgs. 231/2001 l’ente tragga vantaggio o interesse, all’Ente verrà imputata responsabilità amministrativa. La mappatura ex D.LGS. 231/2001 mira, pertanto, a individuare quali sono i rischi per area derivanti dai reati presupposto.

Ciò premesso, è necessario analizzare in che modo il Modello Organizzativo 231/2001 possa opportunamente implementare le tutele previste dal PTCPT.

Le attività di seguito elencate, sono presenti in entrambi i modelli di prevenzione del rischio:

- Il Codice Etico, l’aggiornamento e la divulgazione dello stesso; nel Modello Organizzativo, ci si sofferma sulle finalità derivanti dall’adozione del suddetto modello, sui valori dell’Agenzia e dei soggetti che a vario titolo gravitano attorno ad essa, sia all’interno della stessa organizzazione che verso gli utenti. Al contrario, nel Piano di Prevenzione della Corruzione si specifica che la suddetta misura mira a coinvolgere ed a condividere i principi dell’Agenzia con tutti gli interessati, “stakeholders” compresi.
- Come precedentemente esplicitato, la mappatura dei reati e dei relativi rischi è presente sia nel presente P.T.P.C.T., che nel “*Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001*” anche alla luce della natura “ibrida” dell’Agenzia Formativa della Provincia di Varese;
- Il canale c.d. “Whistleblowing”, presso l’Agenzia Formativa della Provincia di Varese consente, altresì, di inviare comunicazioni/segnalazioni sia nei confronti del RPCT, che nei confronti dell’Organismo di Vigilanza, ciascuno per quanto di competenza.

Nel PTPCT si menzionano le “Attività”; nel “*Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001*” si fa riferimento ai processi; la differenza si ricollega alle differenti finalità che caratterizzano i modelli.

Il “*Modello 231*” mira ad esimere l’Ente da qualsivoglia responsabilità amministrativa causata da reato, mentre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza previene il verificarsi di fenomeni corruttivi, strettamente connessi allo svolgimento di talune attività.

Nella *“Parte Speciale”* del Modello Organizzativo, vi è una sezione denominata *“Reati contro la Pubblica Amministrazione”* nella quale si evidenziano quali sono le attività che possono comportare il verificarsi di rischi connessi a questi reati sulla cui prevenzione dovranno intervenire sia il RPCT che l’ODV.

La necessità di prevenire il rischio si associa ad un supporto stabile e reciproco tra entrambi gli organi: l’ODV coadiuverà il RPCT nella fase legata agli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 e si confronterà, periodicamente, con quest’ultimo, al fine di monitorare adeguatamente il rispetto delle misure predisposte.

L’obiettivo della normativa sta nella circostanza per cui l’Organismo di Vigilanza e l’RCPT, ciascuno nel rispetto del proprio ruolo e finalità, debbano operare un controllo *“Duplice e Congiunto”* atto ad incrementare sia la prevenzione del rischio corruttivo, che quella dei rischi derivanti dai reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

Il controllo previsto dal Modello Organizzativo 231/2001 dovrà integrare quanto previsto dal PTCPT al fine di garantire sia una maggiore tutela dell’imparzialità e della trasparenza delle attività svolte dall’Agenzia, che l’assoluta estraneità della stessa rispetto a questo tipo di condotte.

## **8. FORMAZIONE**

La formazione del personale riveste un ruolo chiave nella complessiva strategia anticorruzione dell’Agenzia. Coerentemente alla normativa e al PNA, l’Agenzia ritiene di enfatizzare la dimensione della formazione, considerandola tra gli strumenti più efficaci per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità.

Per disegnare un’efficace strategia anticorruzione occorre predisporre un piano della formazione specifica sulla normativa e sulle buone prassi anti corruzione, rivolta sia ai livelli apicali che al personale che si occupa di attività considerate a rischi.

Nel mese di Gennaio 2024 si è svolta, su impulso del precedente RPCT, Dott. Salvatore D’Arrigo, la *“Giornata della Trasparenza”*, momento di incontro programmatico tra tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella vita dell’Agenzia, al fine di formare ed informare gli stessi in ordine alla attuazione delle norme sull’anticorruzione e del MOGC 231, assumendosi anche il compito di garantire l’effettuazione, conclusasi con un test finalizzato a valutare il livello di conoscenza

da parte dei discenti degli argomenti trattati nel succitato momento programmatico.

E' utile sottolineare che, per l'Agenzia, la formazione rappresenta inoltre lo strumento privilegiato attraverso cui promuovere il coinvolgimento degli stakeholder interni: amministratori, dipendenti e collaboratori; i momenti formativi sono infatti occasione di scambi proficui, al fine di "fare cultura" e migliorare sia la strategia complessiva sia i presidi specifici di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2025, l'attività formativa permetterà, altresì, di garantire adeguata conoscenza di tutti gli strumenti di prevenzione, tra i quali vi è, indubbiamente, altresì, il rischio corruttivo.

Sul punto, meritevoli di menzione sono il "*Regolamento per la disciplina del conflitto di interessi*"; il "*Regolamento per la disciplina del Pantouflage*" ed il "*Regolamento sui controlli delle autocertificazioni*", che saranno introdotti congiuntamente all'entrata in vigore dell'aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001, in quanto parti integranti dello Stesso. La formazione circa tali regolamenti, unitamente alla divulgazione dell'aggiornamento del Codice Etico, permetterà di incrementare la sensibilità dei dipendenti circa i procedimenti da rispettare nello svolgimento delle attività, ciascuno per quanto di propria competenza.

## **9. CODICE ETICO**

Alla luce dell'aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001, sarà, altresì, aggiornato il Codice Etico, parte integrante del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 e funzionalmente collegato allo stesso. Nel Codice Etico sono stati indicati i principi etici e le linee di comportamento che l'Agenzia assume come propri nell'espletamento delle proprie attività di erogazione dei servizi.

All'osservanza del Codice sono tenuti:

- i rappresentanti degli organi istituzionali e la direzione dell'Agenzia, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice Etico, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto dell'Agenzia;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare eventuali infrazioni all'Organismo di Vigilanza;
- i collaboratori, i consulenti e i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Agenzia.

Il Codice Etico rappresenta dunque il primo strumento di coinvolgimento e quindi di condivisione dei principi adottati dall’Agenzia rivolto agli stakeholder esterni, a garanzia dell’integrità dei processi organizzativi e della prevenzione della corruzione.

## **10. TRASPARENZA**

In relazione agli adempimenti previsti dalla D.lgs 33/2013 e dal D.lgs 97/2016, attraverso la pubblicazione e l’aggiornamento periodico dei documenti sul sito internet dell’Agenzia, si predisporranno gli strumenti utili al fine di:

- garantire l’accesso alle informazioni concernenti l’organizzazione e le attività in corso e realizzate;
- dare pubblicità alle scelte adottate in materia di assegnazione di incarichi e di risorse;
- garantire l’accesso civico.

Verrà effettuato un monitoraggio trimestrale in merito all’aggiornamento delle informazioni pubblicate sul sito web nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

## **11. CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE / ADEMPIMENTI SOGGETTI COMPETENZE / ADEMPIMENTI TERMINI**

Vengono di seguito indicate i termini ordinari per gli adempimenti:

Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza: Proposta per l'adozione del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza in tempi utili per l'adozione del Piano triennale da parte dell’Agenzia entro il termine normativo del 31 Gennaio, prorogabile da parte dell’ANAC con propria Delibera;

Consiglio di Amministrazione: Adozione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno, salve proroghe dell’ANAC.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza: pubblicazione sul sito internet dell’Agenzia, all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente” e caricamento sulla “Piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”;

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza: Divulgazione del Piano e acquisizione della presa d’atto da parte dei dipendenti

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in collaborazione con i Responsabili Uffici e Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01: Definizione delle procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione entro il 31 dicembre di ogni anno.



Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in collaborazione con i Responsabili

Uffici: Attuazione del programma di formazione rivolto ai dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione entro il 31 dicembre di ogni anno.

Responsabili Uffici: Trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dei rendiconti sulle misure poste in essere e sui risultati conseguiti in esecuzione del Piano entro il 30 novembre di ogni anno.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza: Relazione annuale di attuazione del Piano e contestuale pubblicazione sul sito web entro il 15 Dicembre di ogni anno (salvo proroghe dell'ANAC).

OIV o Organismo con funzioni analoghe: compilazione e pubblicazione della Griglia di Rilevazione.

## **12. OBBLIGHI DI TRASPARENZA**

La legge n. 190/2012 (di seguito, Legge), art.1, commi da 15 a 36, reca norme concernenti la trasparenza dell'attività amministrativa.

Attraverso il richiamo dalla Legge operato al D.Lgs. n. 150/2009, la trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, ai sensi dell'art. 117, c. 2, lett. m), della Costituzione (c.15 della Legge) ed è promossa attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale delle pubbliche amministrazioni (come individuate dall'art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001), delle informazioni e dei dati relativi ai procedimenti amministrativi.

Pur nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, i criteri che l'Agenzia seguirà nella pubblicazione dei dati e delle informazioni saranno improntati alla facile accessibilità, alla completezza ed alla semplicità di consultazione.

Ai sensi, poi, del c. 16, art. 1, della Legge, l'Agenzia assicurerà i livelli essenziali di cui sopra, con specifico riferimento ai procedimenti di:

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché di attribuzione di vantaggi economici, di qualunque genere, a persone ed enti pubblici e privati;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, secondo i principi ed i criteri di cui al Codice dei Contratti Pubblici;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni in carriera.

Alla luce, inoltre, del disposto normativo di cui al Decreto Legislativo n. 33/2013, emanato dal

Governo in attuazione dei commi 35 e 36 della Legge, per il riordino della legislazione in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle PP.AA., oltre che per la ricognizione ed il coordinamento di tutte le disposizioni vigenti in materia, nella sezione del proprio sito web, denominata "Amministrazione Trasparente", secondo le puntuali indicazioni contenute nell'Allegato A) del predetto Decreto attuativo: adotterà forme di pubblicità in ordine all'uso delle risorse pubbliche ed ai risultati prodotti;

- seguirà precisi obblighi di pubblicità per i dati relativi agli organi di vertice, almeno relativamente alla situazione patrimoniale complessiva dei titolari delle cariche al momento dell'assunzione delle stesse e, se vi è consenso, dei rispettivi coniugi e dei parenti entro il secondo grado di parentela, nonché ai compensi a cui dà diritto l'assunzione delle cariche;
- procederà all'ampliamento delle ipotesi di pubblicità, mediante pubblicazione sul sito web istituzionale, di informazioni relative ai titolari degli incarichi dirigenziali assegnati;
- individuerà quelle categorie di informazioni che dovranno essere pubblicate e le modalità di elaborazione dei relativi formati;
- stabilirà la durata ed i termini di aggiornamento per ciascuna pubblicazione obbligatoria, nonché la responsabilità e le sanzioni per il mancato, ritardato o inesatto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Per assicurare l'attuazione del complessivo dettato normativo, in tema di prevenzione della corruzione e delle informazioni e dei dati, l'Agenzia ha nominato il proprio Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

**Nel triennio 2025-2027 il RPCT dovrà:**

- garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- aumentare ulteriormente il flusso informativo interno dell'Agenzia, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati, garantendo il monitoraggio del programma di trasparenza e integrità;
- garantire ulteriormente, mediante apposita pubblicità di avvisi e procedure, la adeguata partecipazione e concorrenzialità di mercato in occasione dell'aggiudicazione di appalti di servizi, forniture o nella gestione e rinegoziazione delle condizioni di fornitura e servizio esistenti;
- redazione ed implementazione "Regolamento rotazione incarichi";
- aggiornamento sistema misurazione e valutazione Performance;
- adeguamento dei procedimenti svolti presso l'Agenzia in osservanza delle novità

introdotte dal D.lgs 36/2023 e s.m.i.;

- organizzare di concerto con l'Organismo di Vigilanza annualmente la Giornata della Trasparenza;
- Al verificarsi di episodi di "Pantouflage", segnalare la violazione ai vertici dell'Amministrazione ed, eventualmente, anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente pubblico, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente. Presupposto per cui si verifichino episodi di "pantouflage" è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico anche se, in ogni caso, bisognerà tener conto dell'influenza esercitata dal soggetto sul provvedimento finale.

**Il RPCT, nell'esercizio della propria attività di controllo, ha accesso a tutti gli atti, documenti, archivi e banche dati dell'Agenzia, nel rispetto dei principi, della normativa e della regolamentazione interna in materia di privacy e sicurezza informatica anche alla luce del Regolamento UE 679/16 ("GDPR") con necessità di sinergia e coordinamento con il DPO (Responsabile Protezione Dati) nominato dall'Agenzia ai sensi art. 37-38 e 39 del GDPR.**

Il Responsabile, inoltre, acquisisce periodicamente le seguenti informazioni:

- report sullo stato di attuazione degli obiettivi definiti nel PTPCT;
- segnalazioni interne sulle violazioni alle misure previste nel PTPCT o su altri fatti illeciti.

### **13. ACCESSO CIVICO E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO**

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2 e 5-bis del decreto legislativo n.33/2013, la richiesta di accesso civico e accesso civico generalizzato non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT o, in sua assenza, al sostituto per l'accesso. Il RPCT può delegare a un altro dipendente gli adempimenti materiali. Il RPCT si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico entro 30 giorni e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Nel caso in cui il Responsabile non ottemperi alla richiesta, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

L'accesso civico generalizzato garantisce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti posseduti dalle pubbliche amministrazioni, se non c'è il pericolo di compromettere altri interessi pubblici o privati rilevanti, indicati dalla legge.

La normativa FOIA (*Freedom of Information Act*), introdotta con decreto legislativo n. 97 del 2016, è parte integrante del processo di riforma della pubblica amministrazione, definito dalla legge 7 agosto 2015, n. 124. Con detta normativa, l'ordinamento italiano riconosce la libertà di accedere alle informazioni in possesso delle pubbliche amministrazioni come diritto fondamentale. Il principio che guida l'intera normativa è la tutela preferenziale dell'interesse conoscitivo di tutti i soggetti della società civile: in assenza di ostacoli riconducibili ai limiti previsti dalla legge, le amministrazioni devono dare prevalenza al diritto di chiunque di conoscere e di accedere alle informazioni possedute dalla pubblica amministrazione.

A seguito di richiesta di accesso civico, gli uffici provvedono, entro trenta giorni a:

- pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto;
- trasmettere il materiale oggetto di accesso civico al richiedente o comunicarne l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale;
- indicare al richiedente il collegamento ipertestuale dove reperire il documento, l'informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della Trasparenza:

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente relativa alle sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- la segnalazione degli inadempimenti al vertice dell'Agenzia per la valutazione ai fini delle assegnazioni di responsabilità.

#### **14. WHISTLEBLOWING: L. 179/17 e D.Lgs. 24/2023**

L'Agenzia, in ottemperanza a quanto disciplinato dalla legge nazionale (L. 179/17) *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, prevede la possibilità ai soggetti (dipendenti e terze parti che si interfacciano con l'Agenzia) di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite o irregolari all'Organismo di Vigilanza e/o al RPCT, ciascuno per quanto di competenza. Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi, circostanziati e concordanti, di presunte violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01 o del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte o dei rapporti in corso con l'Agenzia (ad esempio Fornitori, Destinatari servizi, Consulenti). L'Agenzia garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione. L'Agenzia non

considererà le segnalazioni anonime, mentre tutelerà l'anonimato del segnalante come previsto dalla L. 179/17.

Come previsto dalla normativa, l'Agenzia vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. La normativa prevede, in particolare, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere segnalata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio a carico del segnalante è nullo con la conseguenza della reintegra che sarà disposta dal Giudice. Sono altresì nulli i mutamenti di mansioni, trasferimenti, provvedimenti disciplinari e sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Preso atto della natura ibrida dell'Agenzia, la stessa, in ottemperanza Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n.24, emanato a seguito di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 ha sostituito le disposizioni previgenti in tema di whistleblowing previste dal Decreto 231 per il settore privato e dalla legge n.179/2017 per il settore pubblico, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato ( e dell'amministrazione pubblica) , di cui siano venuti a conoscenza del proprio contesto di lavoro.

Le segnalazioni dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (quali: l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il soggetto apicale o il soggetto sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile o partner di riferimento;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali

contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

Tuttavia, verranno prese in considerazione anche segnalazioni anonime.

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Chi segnala una violazione, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in posizione di svantaggio a seguito della segnalazione, indipendentemente dal fatto che segnalazione effettuata sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso al Responsabile del Whistleblowing, individuato all'interno dell'Agenzia Formativa della Provincia di Varese nella figura dell'RPCT.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi dell'Agenzia.

L'Agenzia Formativa di Varese, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutti i dipendenti, a qualsiasi titolo: il modulo per la segnalazione e le relative istruzioni previsto nel Regolamento whistleblowing approvato dal Consiglio di Amministrazione.

## 15. PANTOUFLAGE

Nella mappatura dei rischi viene prevista anche la prescrizione relativa al **pantouflage** come ribadito dalla Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 (pag. 27 punto 9 della Delibera), nella Delibera ANAC N° 7 del 17.1.2023 cui è allegato il "Piano Nazionale Anticorruzione 2022" nonché dalla recente sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, n. 7411 del 29 ottobre 2019. Infatti, l'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il **divieto** per i **dipendenti** che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, **nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione** svolta attraverso i medesimi poteri.

Il PNA, ancora vigente, ha esteso la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Inoltre, il soggetto privato che ha concluso contratti di lavoro o affidato incarichi all'ex dipendente pubblico in violazione del divieto non può stipulare contratti con la pubblica amministrazione.

Con riferimento al pantouflage si ritiene quindi fondamentale ed essenziale prevedere le seguenti misure di prevenzione, anche procedendo con l'adozione e successiva implementazione della Linee Guida ANAC n. 493 del 25 Settembre 2024 e la conseguente adozione di un "Regolamento aziendale per la disciplina del Pantouflage", allegato al Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001:

- Previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;  
In caso di soggetti esterni, con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013, è prevista che l'interessato comunichi, una tantum o all'inizio dell'incarico, attraverso una dichiarazione l'impegno al rispetto del divieto di pantouflage;
- Inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- Promozione da parte del RPCT di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;
- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto di pantouflage e la risoluzione di diritto del contratto di lavoro in caso di inadempimento da parte del dipendente.
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di

pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi del D.lgs. 36/2023;
- Inserimento di apposito riferimento anche nel nuovo Codice Etico che sarà stilato.

## **16. COMUNICAZIONE**

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, ma occorre semplificare il linguaggio, rimodulando in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori. È necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di semplificazione del linguaggio delle pubbliche amministrazioni. Il sito web è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'Agenzia garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese, le PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale. Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'azienda speciale ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato. Agenzia formativa è munita di posta elettronica ordinaria e certificata. Sul sito web è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, email, ecc.).