
Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana
in liquidazione coatta amministrativa
ex art. 8 comma 2 d.lgs. 178/2012 e s.m.i.



**PIANO ANNUALE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA
2020**

INDICE

- Premessa pag. 4
- Quadro normativo pag. 4
- Contesto interno e modello organizzativo pag. 5
- Organigramma pag. 6
- Modello organizzativo anticorruzione pag. 7
- Ufficio per i procedimenti disciplinari pag. 7
- Gestione del rischio -Aree di rischio e metodologia pag. 7

SEZIONE I

PROGRAMMA MISURE DI PREVENZIONE

MISURE DI PREVENZIONE E COLLEGAMENTO CON IL PIANO

DELLA PERFORMANCE

- Controlli pag. 9
- Formazione pag. 10
- Mappatura dei processi pag. 10
- Rotazione del personale pag. 10
- Pantouflage pag. 10
- Whistleblowing pag. 11
- Inconferibilità /Incompatibilità degli incarichi pag. 11

SEZIONE II

TRASPARENZA

- Quadro normativo pag. 12

- Organizzazione e funzioni dell'Ente pag. 12
- Misure per la trasparenza e collegamento con Piano Performance pag. 12
- OIV pag. 13
- Monitoraggio effettivo utilizzo dati da parte dell'utenza pag. 13
- Aggiornamento semestrale Registro accesso civico pag. 13
- Monitoraggio interno sull'attivazione del Programma pag. 13

PREMESSA

Il presente Piano rappresenta il documento contenente le indicazioni per la prevenzione della corruzione da attuare nel corso del 2020 e gli adempimenti cui ottemperare in conformità a quanto previsto dalla D.lgs 33/2013 e s.m.i. in linea con quanto disposto nel Piano biennale 2019/2020 in materia di Anticorruzione e Trasparenza.

Ciò tenendo conto della fase finale della gestione liquidatoria dell'Ente strumentale alla CRI in L.C.A., che, come noto, cesserà le sue attività, salvo proroga, al 31/12/2020 in attuazione dell'art. 8 comma 2 del D.lgs 178/2012 e s.m.i.

Il Piano propone indicazioni specifiche sull'attuazione del sistema di risk management nel rispetto delle direttive Anac e della normativa di riferimento analizzando, contestualmente i processi che, proprio in virtù della peculiare gestione dell'Ente richiedono ripetute analisi e conseguenti misure di intervento.

QUADRO NORMATIVO

Normativa di riferimento:

- Legge 190 del 6 novembre 2012 e s.m.i.
- D.lgs 33/2013 e s.m.i.
- Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio" di inasprimento del trattamento sanzionatorio per i reati contro la pubblica amministrazione e per le condotte di stampo mafioso;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "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. 33/2013";
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 in materia di Whistleblowing

CONTESTO NORMATIVO E MODELLO ORGANIZZATIVO

Come noto il D.L. 148/2017, convertito con modificazioni in L. 4 dicembre 2017, n. 172, ha introdotto una rilevante modifica al Decreto legislativo 178/2012, prevedendo all'art. 8 comma 2 non più la soppressione dell'Ente bensì: *“ a far data dal 1 gennaio 2018 , l'Ente è posto in liquidazione ai sensi del titolo V del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, fatte salve le disposizioni di cui al presente comma . Gli organai deputati alla liquidazione di cui all'art. 198 del citato regio decreto sono rispettivamente l'organo di cui all'art. 2, comma 3, lettera c) quale commissario liquidatore e l'organo di cui all'art. 2 comma 3 lettera b) quale comitato di sorveglianza . Detti organi, nominati dal Ministro della Salute , restano in carica per 3 anni e possono essere prorogati, per motivate, esigenze, per ulteriori 2 anni.... ”*

Nel corso dell'anno 2019 la gestione liquidatoria è stata caratterizzata da continue rimodulazioni dei processi resi necessarie per due ordini di fattori: la consistente riduzione del personale conseguente alla mobilità obbligatoria verso altre pubbliche amministrazioni e la peculiarità degli adempimenti propri della “liquidazione” che, nelle varie fasi, ha richiesto particolare attenzione per alcune Aree di rischio.

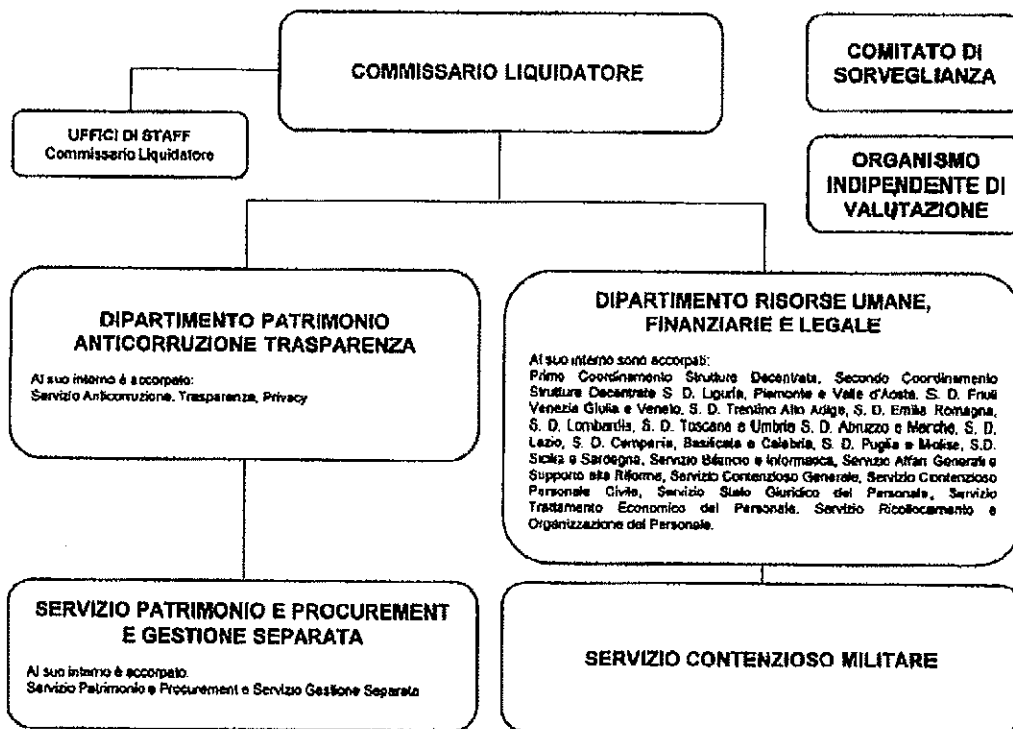
Ciò ha indotto il RPCT ad effettuare ripetute mappature dei processi utili ad evidenziare le predette “aree di rischio” al fine di delineare ipotesi di misure di prevenzione da far confluire poi nel presente Piano.

Con provvedimento n. 3 del 3/2/2019, il Commissario Liquidatore ha proceduto alla modifica parziale della struttura amministrativa dell'Ente individuando due macro strutture: Dipartimento Risorse Finanziarie e Legale, al cui interno è allocato il Servizio Contenzioso Militare e Dipartimento Patrimonio Anticorruzione Trasparenza e Privacy al cui interno è allocato il Servizio Patrimonio – Procurement e Gestione Separata, oltre agli uffici di Staff del Commissario Liquidatore (vedi grafico pag. 6).

L'Ente ha continuato a perseguire l'obiettivo principale volto a realizzare la liquidazione attraverso misure di dismissione del patrimonio al fine di definire l'attivo e procedere alla soddisfazione dei creditori dopo aver certificato la massa passiva.

Organi dell'Ente sono il Commissario Liquidatore, in funzione di organo di indirizzo politico amministrativo ed il Comitato di Sorveglianza, in funzione di organo di controllo, entrambi individuati con Decreto del Ministero della Salute del 28/12/2017. Nell'Ente ha operato alla data del 1/1/2019 un contingente di personale pari a n. 185 dipendenti che nel corso dell'anno si è ridotto fino a n.77 dipendenti, con previsione di ulteriore riduzione a gennaio 2020.

ORGANIGRAMMA



Il Modello organizzativo anticorruzione

Il modello organizzativo per l'anticorruzione prevede la presenza di un Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1 comma 7 L. 190/2012) che svolge, al contempo, il ruolo di Responsabile della Trasparenza (art. 43 d.lgs 33/2013).

Il Responsabile si avvale di una struttura amministrativa di supporto quale l'Ufficio anticorruzione e Trasparenza e della collaborazione di tutte le Unità amministrative dell'Ente (Dipartimenti e Servizi) i cui Dirigenti, quali *risk owners* hanno l'obbligo di attuare le singole misure anticorruzione, assumono la responsabilità ultima dei rischi attinenti le proprie aree di competenza e devono realizzare una gestione all'insegna dell'efficacia e dell'efficienza anche con riguardo alle misure anticorruzione adottate. Si ribadisce, in questo contesto, la precisa responsabilità dirigenziale in materia definita normativamente dall'art. 16 comma 1 lett. i- bis), i-ter) e i-quater) del D.lgs 165/01 e s.m.i.

All'interno delle strutture dipartimentali sono stati, inoltre, individuati singoli referenti quali soggetti di coordinamento per l'acquisizione dei dati detenuti e trattati dai singoli Uffici oltre che interfaccia con il Servizio ATP.

Ufficio per i procedimenti disciplinari

L'ufficio, incardinato presso la macrostruttura Dipartimento R.U. opera, conformemente alla disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione segnalando a quest'ultimo le condotte illecite che, oltre ad aver determinato responsabilità disciplinare, presentano elementi di valutazione per l'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo.

GESTIONE DEL RISCHIO - AREE DI RISCHIO E METODOLOGIA

A seguito dell'intervento legislativo del D.L 148/2017, convertito con legge 172/2017, l'Ente Strumentale si è avviato verso una nuova gestione liquidatoria che ha reso necessario ridefinire gli obiettivi e, conseguentemente, i processi.

Tale cambiamento gestionale ha comportato, sin dal 1 gennaio 2019 una riorganizzazione soprattutto delle microstrutture, una redistribuzione delle risorse umane e la definizione di nuove procedure amministrative replicate da processi informatici.

Per comprendere la portata di tale cambiamento si provveduto ad avviare ripetute “mappature dei processi”, utili all’identificazione, delle “Aree di rischio” .

Nel corso dell’anno si è proceduto a due “Mappature dei processi, la prima conclusa nel primo semestre e la seconda entro dicembre 2019.

Entrambe hanno evidenziato una diminuzione delle “Aree di rischio” riconducibili essenzialmente alle seguenti attività:

- Ricognizione e gestione rapporti giuridici attivi e passivi di debito/credito
- Ricognizione e gestione del patrimonio immobiliare

Tipologia rischio

- ipotesi di violazioni delle disposizioni legislative
- ipotesi di alterazione dei dati relativi alle procedure di insinuazione nella massa passiva
- assenza di una previsione di vari step di controllo sulle procedure seguite da personale dipendente e da personale di società esterne.

Gestione attività liquidatoria

- ricognizione dei rapporti giuridici attivi e passivi e degli eventuali procedimenti di contenzioso pendenti
- ricognizione e verifica risorse umane connesse alle esigenze dell’Ente
- ricognizione ed aggiornamento elenco beni mobili ed immobili di proprietà dell’Ente
- formazione del conto consuntivo ed attuazione del piano di liquidazione.

Aree di rischio

Le attività e la tipologia del rischio delineano un’incidenza dello stesso con valore medio nelle seguenti Aree:

Gestione patrimoniale

Gestione amministrativo - contabile

SEZIONE I

MISURE DI PREVENZIONE E COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Le misure di prevenzione non possono che fondarsi prioritariamente sul **rispetto della normativa di riferimento** e sono poste in collegamento con quanto indicato dal **Piano della Performance 2019/2020** per gli aspetti relativi agli obiettivi gestionali assegnati agli organi e per loro tramite agli operatori delle micro strutture amministrative nell'ottica di una "efficace ed efficiente" attività amministrativa.

Normativa di riferimento

- il R.D. 16 marzo 1942 n. 267 (L. Fall.)
- Decreto legislativo 190/2012 s.m.i.
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato)
- Legge 27 maggio 2015 n. 69 (Disposizioni in materia di delitti contro la P.A.), di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio)
- D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 in materia di codice di comportamento
- Codice disciplinare
- Codice di Comportamento dell'Ente
- Regolamento di amministrazione e contabilità
- Regolamento per il conferimento degli incarichi di collaborazione a esperti esterni
- Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali
- Regolamento per il trattamento dei dati personali e giudiziari
- Regolamento per la gestione della sicurezza e salute sul posto di lavoro
- Linee – guida n. 4 di attuazione del D. lgs 18 aprile 2016 n. 50 (in materia di procedure e per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie comunitarie.....)

Controlli

Considerati gli esiti delle “mappature” e la complessità delle procedure volte alla gestione della massa attiva e passiva e dei rapporti debito/credito, si ripropone la misura di forme di “controllo incrociato” da realizzare attraverso la rotazione del personale addetto al settore di competenza già operativo sui sistemi informatici relativi al programma “Fallcoweb” e, quindi, già a conoscenza delle sue caratteristiche.

In tal modo il dato economico viene riesaminato da operatori diversi con maggiore garanzia di prevenzione degli errori materiali e di eventuali condotte illecite

Formazione

La formazione, misura ormai residuale, anche per obiettivi economici di risparmio, viene realizzata attraverso una formazione tecnica legata al settore di competenza.

Mappatura dei processi

La “Mappatura dei processi” viene effettuata semestralmente e, comunque, ogni volta che le attività di riorganizzazione dell’Ente lo richiedano.

Rotazione del personale

Considerata la sostanziale riduzione delle risorse umane presenti nell’Ente, destinate a ridursi ulteriormente in relazione alle eventuali cessate esigenze accertate dal Commissario Liquidatore, non è possibile prevedere, quale misura da attuare, la “rotazione ordinaria del personale”. Sarà, pertanto, cura dei Dirigenti vigilare affinché nelle strutture amministrative di cui si ha la direzione non si verifichino eventi corruttivi. Quanto affermato trova un limite nella c.d. “rotazione straordinaria” da ritenersi obbligatoria nei casi di dipendenti per i quali è stato avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

Incompatibilità successiva (*Pantouflage*)

La riduzione di personale, avvenuta non solo per effetto di processi di mobilità obbligatoria, bensì anche di dimissioni volontarie, ha fatto maturare la concreta necessità di prevedere meccanismi di prevenzione della corruzione da applicare sia al soggetto in uscita dall’Ente dotato di poteri negoziali che all’operatore economico privato, in contatto con l’Ente in virtù di rapporti contrattuali.

A tal fine, in attuazione di quanto previsto dall'art 53 comma 16-ter D.lgs 165/01 *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercito poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."*, è stato previsto l'onere, per il dipendente dimissionario e per l'operatore economico esterno di rilasciare anticipatamente una dichiarazione contenente la specificazione della conoscenza dei divieti indicati nella norma citata.

Whistleblowing

Come previsto dall'art. 1, comma 51 della L.190/2012 e dall'art. 54 bis del d.lgs 165/01 modificato dall'art. 1 L. 179/2017, in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), l'Ente si è dotato di una piattaforma informatica che permetta a chiunque di segnalare illeciti avendo la garanzia di assoluto anonimato.

Inconferibilità / Incompatibilità degli incarichi

Il decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, disciplina le ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni ciò al fine di garantire l'imparzialità dei dipendenti pubblici e prevenire situazioni di condizionamenti o evitare che l'assegnazione a determinati ruoli possa agevolare i soggetti a precostituirsi situazioni favorevoli e accordi corruttivi. La ratio legis sottesa è, infatti, quella di prevenire situazioni in cui il contemporaneo svolgimento di alcune attività pregiudichi l'imparzialità dell'azione amministrativa dando origine a condotte illecite. La violazione del dettato normativo comporta nullità degli atti di conferimento. Relativamente alle incompatibilità, la sanzione è la decadenza dall'incarico.

In linea con tale previsione normativa l'Ente provvede ad acquisire le necessarie dichiarazioni dai soggetti interni ed esterni per i quali il legislatore ha previsto tale obbligo.

SEZIONE II

TRASPARENZA

La presente sezione si configura come Piano annuale per la Trasparenza attraverso il quale l'Ente garantisce all'utente la piena conoscenza di informazioni sulla gestione liquidatoria e sugli Organi di indirizzo politico – amministrativo e di gestione che vi operano e lo rappresentano.

Quadro normativo

D.lgs 33/2013 e s.m.i.

Delibera ANAC n. 586/2019

Organizzazione e funzioni dell'Ente.

Per l'Organizzazione si rinvia a quanto già descritto nella Sezione relativa all'Anticorruzione.

Misure per la Trasparenza e collegamento con Piano della Performance

Il Responsabile della Trasparenza provvede all'aggiornamento dei dati con cadenza trimestrale, semestrale ed annuale nei settori previsti dal D.lgs 33/2013 e s.m.i. procedendo, altresì, all'inserimento dei dati nuovi conseguenti ad informative rese dai Dipartimenti nei settori di competenza.

Le informazioni acquisite vengono rese editabili avendo cura di oscurare eventuali dati personali e sensibili nel rispetto della normativa sulla Privacy.

A tal fine il Servizio A.T.P. (Anticorruzione Trasparenza e Privacy) di supporto al Responsabile per la trasparenza, formula direttive destinate alle strutture Dipartimentali dell'Ente affinché collaborino agli adempimenti nella fase istruttoria e rendano possibile il raggiungimento dell'obiettivo inteso come corretta e completa pubblicazione dei dati.

Si ribadisce, pertanto, in questo contesto la responsabilità diretta dei Dirigenti che, attraverso propri "referenti", devono garantire ampia collaborazione evitando arbitrarie

valutazioni di merito che comportino pregiudizio alla procedura in atto per la pubblicazione delle informazioni.

Eventuali condotte di aggravio degli adempimenti potranno essere segnalate dal Responsabile per la Trasparenza all'Organo di vertice (Commissario Liquidatore) per interventi correttivi.

I Dirigenti sono, altresì, direttamente responsabili dell'applicazione della normativa di settore nella gestione delle proprie macro e micro strutture amministrative e, dunque, delle valutazioni preventive circa i dati da inviare tempestivamente al Responsabile per la relativa pubblicazione secondo gli obblighi di legge.

I soggetti deputati alla misurazione e valutazione della performance utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale dei Dirigenti responsabili della trasmissione dei dati.

OIV

Organo di rilevante importanza in materia di misure per la Trasparenza è l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) previsto dall'art. 1 L. 190/2012, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 (FOIA), istituzionalmente coinvolto, sulla base degli indirizzi espressi dall'Anac, nell'attività di controllo, valutazione ed attestazione degli adempimenti relativi alla trasparenza da parte dell'Ente.

Monitoraggio effettivo sull'utilizzo dati da parte dell'utenza

Alla scadenza del primo anno di vigenza del Piano è stato attuato un report relativo alla ricognizione delle pagine della sezione "Amministrazione Trasparente" effettivamente visionate dall'utenza con indicazione del numero dei visitatori divisi per mese.

Ciò permette il controllo volto a garantire il raggiungimento dell'obiettivo individuato nella costruzione di un sistema di ampia legalità che prevenga fenomeni corruttivi anche attraverso lo strumento della Trasparenza.

Aggiornamento semestrale del registro per l'accesso civico

Avendo istituito nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" il registro relativo all'accesso civico, permane l'impegno di un aggiornamento semestrale dello stesso.

Monitoraggio interno sull'attivazione del programma

Il monitoraggio sull'attuazione del programma si realizza attraverso la verifica dell'avanzamento rispetto al Piano a cura del Responsabile della Trasparenza con indicazione degli "scostamenti" attraverso report che confluiranno nella relazione annuale per interventi correttivi da inserire nell'aggiornamento annuale del Piano stesso.

Attuazione Delibera ANAC 586/2019

L'Ente dà attuazione alle direttive Anac contenute nella delibera 586 del 26 giugno 2019 per l'applicazione dell'art. 14, comma 1-bis e 1-ter del D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 a seguito di sentenza della Corte Costituzionale.