

LEGGE 190/2012 - RELAZIONE ATTIVITA' SVOLTA ANNO 2014.

Premessa

La presente relazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", illustra le azioni e gli indirizzi adottati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione nel corso dell'anno 2014.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato individuato (ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012) nella persona della Responsabile del Servizio Affari Generali e Legale, dott.ssa Sara Demitri nominata, con delibera del CDA di Afol Milano tenutosi in data 17 settembre 2014, in sostituzione del precedente responsabile dimissionario dott. Giuseppe Prato.

Con delibera n. 7 del verbale n. 99 del 17 settembre 2014 il Consiglio di Amministrazione di A.F.O.L. Milano ha adottato il Programma Triennale della Trasparenza e l'Integrità 2014-2016, di seguito definito P.T.P.C.

Il Piano triennale di prevenzione della Corruzione si articola in molteplici misure di carattere dispositivo e organizzativo - alcune delle quali già adottate, altre in fase di adozione - finalizzate a raggiungere ed a garantire la permanenza dei seguenti obiettivi:

- instaurazione di un contesto sfavorevole alla corruzione e conseguente riduzione dei comportamenti illegittimi;
- maggiore capacità di individuazione dei comportamenti lesivi del buon andamento della pubblica amministrazione.

Tali misure sono *coordinate* tra loro negli aspetti essenziali: individuazione delle aree ritenute a rischio, interventi adottati e riscontri ottenuti, condivisione degli obiettivi e previsione di un regime sanzionatorio.

Le attività svolte nell'anno in corso, in attuazione del P.T.P.C., si articolano nei seguenti punti:

1. Pubblicizzazione del P.T.P.C.
2. Adempimenti in materia di trasparenza.
3. Formazione specifica e generale del personale
4. Pubblicizzazione del Codice di comportamento
5. La performance aziendale

1. Pubblicizzazione del P.T.P.C.

A seguito dell'adozione del P.T.P.C avvenuta con delibera n. 7 del verbale del CDA del 17 settembre 2014. lo stesso è stato pubblicizzato, dandone ampia diffusione a tutto il personale in servizio, attraverso la pubblicazione del documento sulla rete intranet di Afol Milano nell'apposita sezione dedicata "amministrazione trasparente".

2. Adempimenti in materia di trasparenza.

Gli adempimenti di trasparenza adottati dall'Azienda si conformano alle indicazioni contenute nella L. 190/2012, nel D.Lgs. 33/2013, nelle Linee Guida dell'ANAC, già C.I.V.I.T. indicate nella delibera n. 50/2013 e alle indicazioni

fornite dall'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di lavoro, servizi e forniture.

In particolare, l'Azienda ha provveduto ad adempiere agli obblighi di trasparenza previsti dal dettato del D.Lgs. 33/2013 e della circolare dell'ANAC n. 1/2014, mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale www.afolmilano.it nell'apposita sezione dedicata "amministrazione trasparente" dei dati indicati nella tabella allegata alla delibera CIVIT n. 50/2013.

Il Responsabile della Trasparenza è stato individuato, così come esplicitato in narrativa, nel Responsabile del Servizio Affari Generali e Legali, dott.ssa Sara Demitri.

Inoltre, nello spirito della Legge 190/2012, AFOL Milano ha inteso nominare il Direttore Generale *pro tempore* quale Responsabile della Trasmissione dei dati e della loro pubblicazione.

L'Azienda ha, altresì, responsabilizzato tutti i dipendenti, mediante la previsione della necessaria collaborazione di tutto il personale per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, così come previsto dall'art. 4.2 del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Il processo di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza è affidato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, coadiuvato dal Gruppo di Lavoro per l'anticorruzione e la trasparenza, composto anche dal Responsabile della trasmissione dei dati e della loro pubblicazione, dalla Dirigenze e da alcuni dipendenti dell'Agenzia appartenente agli uffici: Legale, Personale e Segreteria.

3. Formazione specifica e generale del personale

Premesso che tale misura costituisce un momento essenziale nella prevenzione da tutti i comportamenti illegittimi da parte del personale dipendente e dirigenziale, a tal proposito, l'Agenzia sta provvedendo all'individuazione di diversi interventi formativi, aventi ad oggetto le attività che caratterizzano la mission aziendale di erogazione di servizi di formazione, orientamento e lavoro al pubblico della provincia di Milano.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 190/2012 e dei provvedimenti attuativi e collegati, AFOL Milano ha inteso caratterizzare la formazione con una maggiore attenzione alla prevenzione della corruzione.

Sul punto, si evidenzia che nel mese di ottobre 2014 si è svolto un primo ciclo di corsi di formazione per i dipendenti appartenenti alle Aree individuate come "più a rischio", finalizzato a fornire un quadro generale delle previsioni normative.

Nei primi mesi del 2015 verranno calendarizzati cicli di corsi di formazione, di livello generale, rivolti a tutto il personale delle varie articolazioni aziendali e un secondo ciclo incentrato su un più specifico approfondimento delle azioni di prevenzione della corruzione nell'ambito delle attività di competenza.

L'organizzazione e la gestione dei corsi di formazione è gestita dal Responsabile gestione e sviluppo del personale in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della corruzione.

La formazione così erogata consentirà una maggiore condivisione tra il personale di comportamenti e valori etici, così come già avvenuto mediante

l'adozione e la successiva divulgazione da parte dell'Agenzia del Codice Etico di Comportamento approvato il 21 dicembre 2009 e dal Codice Disciplinare vigente, nonché dal Regolamento sull'ordinamento e funzionamento degli uffici e sull'assunzione del personale; documenti che costituiscono momento essenziale dell'azione di prevenzione integrata delineata dall'Agenzia

4. Adozione del Codice Etico di Comportamento.

Con delibera n. 4 (verbale n. 37) del 21 dicembre 2009 il C.d.A. di AFOL Milano ha adottato il Codice Etico di Comportamento, al fine di ispirare l'esercizio dell'attività aziendale a criteri di onestà, imparzialità, trasparenza e correttezza e buona condotta che contribuiscono alla prevenzione del fenomeno corruttivo dell'Agenzia.

L'atto è caratterizzato da un approccio concreto, nel quale le regole di comportamento derivano da un'attenta analisi della realtà aziendale e dettano precise indicazioni in relazione a:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- rapporti con i terzi;
- divieto di condotte criminose che possono coinvolgere AFOL Milano in un procedimento penale.

Ai sensi dell'art. 8 del Codice, tutti i soggetti interessati, sia appartenenti all'Agenzia sia esterni, sono tenuti a segnalare eventuali violazioni al Codice Etico

al responsabile dell'ufficio ed all'Organismo di Vigilanza; attesa, però, l'entrata in vigore della L. 190/2012, le violazioni saranno, altresì, comunicate al Responsabile della prevenzione della corruzione nominato dall'Agenzia che, per l'effetto, sarà competente a emanare pareri sull'applicazione del Codice adottato.

L'Agenzia ha provveduto a dare adeguata pubblicità dell'adozione di detto Codice mediante la pubblicazione sulla bacheca aziendale, la diffusione tra il personale dell'Azienda e la pubblicazione sul sito web aziendale (<http://agenzia.provincia.milano.it/index.html>).

Infine, così come suggerito dal P.N.A., il controllo sull'attuazione del Codice è stato affidato ai dirigenti di ciascuna posizione organizzativa, alle strutture di controllo interno, al dirigente della posizione organizzativa Gestione e Sviluppo del Personale ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

5. La performance aziendale.

E' in fase di adozione il Piano delle Performance triennale di AFOL Milano, che sarà ultimato nei primi mesi del 2015.

Tale documento sarà adottato in attuazione del disposto di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e costituirà uno strumento fattivo di diffusione di cultura della prevenzione della corruzione, di trasformazione e innovazione tecnica, scientifica e organizzativa dell'Azienda, nonché di miglioramento della produzione aziendale.

E' di tutta evidenza, infatti, che l'implementazione del controllo esterno sull'effettiva attuazione degli obiettivi indicati costituisce un efficace deterrente contro lo sviluppo della corruzione.

Il Piano terrà conto, inoltre, di obiettivi di miglioramento sotto il duplice versante della:

- *performance organizzativa* ex art. 8 del D.Lgs. 150/2009, in relazione all'attuazione complessiva del sistema della prevenzione della corruzione ed allo sviluppo delle relazioni con il pubblico;
- *performance individuale* ex art. 9 del D.Lgs. 150/2009, in relazione agli obiettivi assegnati alla dirigenza ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, la presente relazione è pubblicata sul sito web dell'agenzia.