



PIANO TRIENNALE  
PREVENZIONE CORRUZIONE  
E TRASPARENZA  
(PTPCT)  
  
TRIENNIO 2023- 2025

## Sommaro

SOMMARIO .....	2
PREMESSA .....	4
FINALITÀ E PRINCIPI .....	5
PRINCIPI STRATEGICI .....	5
PRINCIPI METODOLOGICI .....	6
PRINCIPI FINALISTICI .....	6
SEZIONE I “PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE” .....	6
IL CONTESTO ESTERNO .....	7
ECONOMIA E LAVORO .....	7
IL CONTESTO CRIMINALE .....	7
IL CONTESTO INTERNO .....	9
RELAZIONE PREVISIONALE AZIENDALE 2023-2025 .....	10
VISION STATEMENT .....	10
FUNZIONI E SERVIZI .....	10
SVILUPPO LOCALE .....	10
FATTORI DI RISCHIO SOCIETARIO .....	11
(ORGANIGRAMMA CON INDICAZIONE DEL NUMERO ADDETTI PER UNITÀ ORGANIZZATIVA) .....	13
VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	13
TRATTAMENTO DEL RISCHIO .....	16
LE FIGURE COINVOLTE E IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	19
MISURE GENERALI E OBBLIGATORIE .....	20
MONITORAGGIO E RIESAME .....	23
SEZIONE II “TRASPARENZA” .....	25
OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA .....	25
I RIFERIMENTI NORMATIVI .....	25
REFERENTI DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA .....	26
MISURE PER ASSICURARE L’EFFICACIA DELL’ISTITUTO DELL’ACCESSO CIVICO .....	27
CONTROLLI E RILIEVI SULL’AMMINISTRAZIONE .....	27
MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITÀ E LA TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI .....	28
MISURE DI MONITORAGGIO E DI VIGILANZA SULL’ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA A SUPPORTO DELL’ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELL’ADEMPIMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA .....	28
MISURE PER ASSICURARE L’EFFICACIA DELL’ISTITUTO DELL’ACCESSO CIVICO .....	28
“DATI ULTERIORI” .....	29



## PREMESSA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” – pubblicata in G.U. n. 265 del 13/11/2012, entrata in vigore il 28/11/2012 è finalizzata ad avversare i fenomeni corruttivi e l’illegalità nella pubblica amministrazione.

L’intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e le effettive misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l’ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati nel nostro Paese, in particolare, la Convenzione dell’ONU contro la corruzione, adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con legge 3 agosto 2009. N.116.

ANAC chiarisce che le società in House sono soggetti che devono dare completa attuazione agli obblighi previsti dalla L. 190/2012, dal D.Lgs 33/2013 e dal D.L.gs 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Job Centre come richiesto dalla normativa ha provveduto a nominare Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In base alla legge, le strategie di prevenzione e contrasto alla corruzione, a livello nazionale, derivano dall’azione strategica di tre soggetti:

- 1) Il Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto alla corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, costituito con d.P.C.m 16/01/2013 che ha il compito di fornire indirizzi attraverso linee guida;
- 2) Il Dipartimento della Funzione Pubblica che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
- 3) L’A.N.A.C. che in qualità di Autorità Nazionale Anticorruzione (ex C.I.V.I.T.) svolge funzione di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell’efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza. A tal fine predispone il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE e relativi allegati e LINEE GUIDA per l’attuazione della normativa:
  - Decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50 “Codice dei contratti pubblici” e successivo aggiornamento a seguito della modifica introdotta con Decreto legislativo n. 56 del 19 aprile 2017;
  - Decreto legge n.32 del 18 aprile 2019, coordinato con la LEGGE di conversione n. 55 del 14 giugno 2019 “Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l’accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici”
  - Decreto legge “Semplificazioni” – DL. 76 del 16/07/2020 “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”;
  - Piano Nazionale Anticorruzione 2022-Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023
  - Linee guida deliberate con Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”
  - Linee guida n. 4 ANAC di attuazione del D.L n. 50 del 18/04/2016, aggiornate in base al D.L 56 del 19/04/2017 e al D.L. 32 del 18/04/2019.

- Determinazione n°1134 del 8 novembre 2017 “Nuove Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”,

A livello nazionale il sistema di prevenzione e contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione si articola nelle strategie individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione di cui sopra predisposto dal dipartimento della funzione pubblica secondo linee di indirizzo adottate dal comitato interministeriale.

A livello di ciascuna amministrazione invece la legge n. 190 del 2012 prevede l’adozione del Piano di Prevenzione Triennale formulato dal Responsabile della prevenzione alla corruzione, nominato ai sensi dell’art. 1 comma 7 della stessa Legge ed approvato dall’organo di indirizzo politico.

Job Centre srl è una società *in house* sottoposta a direzione e controllo da parte del Comune di Genova e adotta un unico Piano della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, in cui la sezione relativa alla Trasparenza risulta chiaramente identificata, in ottemperanza a quanto previsto dai seguenti atti:

- D. Lgs. n.33/2013, come modificato dal D. Lgs. n.97/2016;
- Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito: ANAC) n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n.33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016”; - PNA 2019, approvato con Deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019

Il presente Piano, pertanto, si articola in due Sezioni:

- Sezione prima: “Prevenzione della corruzione”
- Sezione seconda: “Trasparenza”

## FINALITÀ E PRINCIPI

Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione dell’amministrazione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012).

Finalità del PTPCT è, infatti, quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. Attraverso esso, Job Centre valuta e gestisce il rischio corruttivo. Nella definizione del processo di gestione del rischio corruttivo si è tenuto conto dei principi guida indicati dall’Autorità (cfr. PNA 2019, pag. 17 ss e PNA 2022, pag. 28 ss) e, in particolare dei seguenti:

---

### PRINCIPI STRATEGICI

- 1) Coinvolgimento Amministratore Unico: esso assume un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e favorisce la creazione di un contesto interno che sia di reale supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT);
  - 2) Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: la gestione del rischio riguarda l’intera organizzazione;
  - 3) Collaborazione con il Socio per ottimizzare il sistema di gestione ed aumentare la cultura migliorare l’utilità degli strumenti utilizzati
-

## PRINCIPI METODOLOGICI

1. Prevalenza della sostanza sulla forma: il processo di gestione del rischio è progettato e realizzato in modo sostanziale, tenuto conto delle specificità di Job Centre srl;
2. Gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio sono sviluppate con gradualità, prevedendo un progressivo grado di approfondimento;
3. Selettività: all'esito della valutazione del rischio, si individuano le priorità di intervento;
4. Integrazione: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione.
5. Miglioramento e apprendimento continuo: attuato attraverso il monitoraggio delle misure e il riesame periodico del sistema di prevenzione.

---

## PRINCIPI FINALISTICI

- 1) Effettività: la gestione del rischio tende a una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e si coniuga con criteri di efficienza ed efficacia complessiva;
- 2) Orizzonte del valore pubblico: la gestione del rischio contribuisce al miglioramento del livello dell'intera comunità di riferimento.

## SEZIONE I "PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE"

Con la presente edizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), Job Centre prosegue il suo percorso, in sintonia con quanto indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, che costituisce atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Nel PNA 2019 il Consiglio dell'Autorità ha deciso di rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date in precedenza e che sono anche state oggetto di appositi atti regolatori.

L'obiettivo di ANAC è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, sia chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione, semplificando tuttavia il quadro regolatorio al fine di agevolare il lavoro delle Amministrazioni e di innalzare, nel contempo, il livello di responsabilizzazione delle Pubbliche Amministrazioni a garanzia dell'imparzialità dei processi decisionali.

Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012 si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno "decentrato".

Ciascuna Amministrazione ha il compito di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprenda:

- analisi del contesto (interno ed esterno);
- valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio)
- trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

L'Allegato 1) al PNA 2019 contiene le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi ad esse si è fatto riferimento, tenendo conto delle caratteristiche e delle dimensioni di scala della società, ai fini del presente PTPCT.

Si segnala che, al fine di acquisire tutti gli elementi utili all'aggiornamento del PTPCT attivando un efficace processo partecipativo, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) ha attivato uno scambio informale con gli stakeholder e con i dipendenti. Ricevendone un'indicazione di bassa percezione di rischio corruttivo, stanti le dimensioni ed i processi concretamente gestiti dall'azienda.

## IL CONTESTO ESTERNO

Visto il ruolo di Job Centre e la sua operatività prevalente nei confronti del Socio Comune di Genova, si farà innanzitutto riferimento ad alcuni elementi di contesto relativi all'analisi demografica, all'economia e lavoro e ad azioni strategiche di sviluppo locale, previste nel documento e operate da Job Centre srl. particolarmente pertinenti tratti dal Documento Unico di Programmazione 2023-2025:

---

### DEMOGRAFIA:

Al 31 agosto 2022 la popolazione residente è di 564.377 abitanti (con un tasso di natalità sceso dal 6,5% 2015 al 5,7 del 2021) mentre al 15° Censimento generale del 9/10/2011 la popolazione legale ammontava a 586.180. Il numero dei nati nel 2021 diminuisce ancora per attestarsi a 3.212 unità (dato provvisorio in attesa di validazione ISTAT). Continua il trend di invecchiamento degli abitanti.

---

### ECONOMIA E LAVORO

Il Comune di Genova nel 2021 recupera 2.970 occupati sul 2020 (+1,3%) ma rispetto al 2019 pre-pandemia (e contemporaneamente post-crollo-del-Morandi) è ancora indietro di 1.700 unità (-0,75% un livello di poco superiore alla media della Città Metropolitana di Genova); il tasso di occupazione sale al 64,7% ma è il più basso (dopo Venezia) tra tutti i grandi Comuni del Nord-Ovest.

I dati provenienti dal settore imprenditoriale registrano un numero complessivo di imprese attive in lieve crescita (+0,4%). Dal 2016 risulta significativa la costante crescita delle Società di capitale che aumenta anche a giugno 2022 (+2,4% rispetto a fine anno precedente). Risultano invece in diminuzione le Società di persone confermando il trend degli ultimi anni. A partire dal 2016 risulta in calo il numero delle imprese gestite da giovani; a giugno 2022 erano 3.664 pari a -8,0% rispetto a dicembre 2021. Le imprese giovanili (gestite da persone con età non superiore ai 40 anni) rappresentano il 7,4 % del complesso delle attività genovesi.

Diverse iniziative strategiche per lo sviluppo economico menzionate nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, atte a promuovere, coordinare e incrementare progetti innovativi di sviluppo economico ed alleanze tra attori locali ed esterni, che conducano ad una crescita del tessuto socio economico locale - a cura della Direzione Sviluppo Economico, Progetti di Innovazione - vedono coinvolta Job Centre srl: Il progetto C City sviluppato in attuazione della Lighthouse strategy 2050, Il Genova Blue District, percorso verso the ocean race.

---

### IL CONTESTO CRIMINALE

Un elemento di attenzione, anche nella nostra regione e nella nostra città, è l'inquinamento della funzione pubblica da parte delle emanazioni occulte delle organizzazioni criminali. Secondo la DIA, tale attività è caratterizzata dalla "necessità di adottare strategie silenziose di contaminazione del territorio". In tal senso l'infiltrazione degli Enti locali "si conferma come irrinunciabile, e questo per una serie di motivi:

- in primo luogo, perché attraverso pubblici funzionari asserviti alle logiche mafiose, le cosche riescono a drenare risorse dalla Pubblica Amministrazione, abbassando notevolmente i margini di rischio e di esposizione connessi, invece, alla gestione di attività illecite;
- in seconda battuta per rendersi irriconoscibili, mimetizzare la propria natura mafiosa, riuscendo addirittura a farsi apprezzare per affidabilità imprenditoriale. È questa la leva che, soprattutto al Nord, attrae professionisti e imprenditori che si propongono, che cercano un partner in grado di moltiplicare i profitti e di sbaragliare la concorrenza.

Sono proprio queste fasce deviate dell'imprenditoria che diventano l'area grigia che consente alla mafia di creare un'altra area grigia all'interno della Pubblica Amministrazione. Una proprietà transitiva in cui il professionista colluso inocula la mafia nell'Ente locale spesso attraverso la corruzione. Una condotta delittuosa che ha un costo in termini di denaro o di altre utilità che vengono offerte al funzionario pubblico. Un costo che però crea fidelizzazione: il funzionario, una volta corrotto, specie se corrotto dalla mafia, diventerà oborto collo punto di riferimento dell'organizzazione, non avrà margini di ripensamento, sarà in definitiva egli stesso mafioso".

Un altro livello di analisi proviene dalla relazione della Direzione Investigativa Antimafia (Ministero dell'Interno al parlamento) sull'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio. Per quanto concerne l'ordinaria attività istituzionale svolta nel comparto in argomento, nel secondo semestre 2020 la DIA ha analizzato 58.985 s.o.s. con il conseguente esame di 523.932 posizioni segnalate o collegate delle quali 365.978 attinenti a persone fisiche e le restanti 157.954 a quelle giuridiche, per un totale di 644.943 operazioni finanziarie. Con appositi criteri l'esame ha consentito di selezionare 9.494 segnalazioni di interesse della DIA delle quali 2.020 di diretta attinenza alla criminalità mafiosa e 7.474 riferibili a fattispecie definibili reati spia/sentinella. L'analisi sui fenomeni delittuosi condotta dalla D.I.A. nel secondo semestre 2021 sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione, conferma ancora una volta che il modello che ispira le diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a manifestazioni di violenza e diversamente rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria.

La stessa Direzione Nazionale Antimafia, in una recente relazione ribadisce che la criminalità organizzata preferisce "negoziare" con i legittimi attori in campo invece di usare metodi tipicamente mafiosi, ovvero sempre meno ricorre alla forza e alla violenza. "I sodalizi mafiosi infatti si sono mossi verso una sistematica e progressiva occupazione del mercato legale, manifestando una crescente attitudine a sviluppare le attività illecite in ambiti imprenditoriali, ove riciclano le imponenti risorse economiche che derivano dagli affari criminali. Naturalmente continuando nella gestione dei tradizionali affari criminali quali il traffico di stupefacenti, il commercio di armi, il contrabbando, la contraffazione, le estorsioni".

Appalti e opere pubbliche sono l'ambito di interesse delle mafie, che attraverso la leva corruttiva e la collusione mirano a consolidare un sistema di relazioni forti. Buona parte dell'espansione dei clan passa per gli affidamenti pubblici. Infiltrare le amministrazioni locali, garantendosi l'assegnazione di opere pubbliche, non rappresenta quindi solo un'occasione per generare profitti. Ma contemporaneamente costituisce uno degli strumenti fondamentali per rafforzare il controllo del territorio e acquisire consenso sociale.

La Liguria è una regione con un'economia molto attrattiva per la criminalità organizzata.

Gli scali marittimi liguri e principalmente quello genovese rappresentano punti d'approdo strategici per i "carichi criminali" provenienti dalle rotte transoceaniche.

L'utilizzo dei porti liguri da parte della 'ndrangheta sembra in aumento, sia per ragioni meramente logistiche (consentono una maggiore rapidità nello smistamento dei narcotici) che, verosimilmente, per una minor incisività dei controlli rispetto ad altri approdi, come ad esempio quello di Gioia Tauro (RC).

Il porto di Genova, oltre ad essere un centro di grande e antica tradizione, è anche uno scalo di rilievo per il turismo e per il commercio. Pertanto, questa connotazione lo rende un punto strategico per il traffico internazionale degli stupefacenti, risultando uno dei luoghi preferiti dalla 'ndrangheta per l'importazione della droga nel territorio italiano.

Secondo le classificazioni di Transparency International, il cui Indice di Percezione della Corruzione (CPI) misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 180 Paesi di tutto il mondo, basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". L'Italia guadagna, negli ultimi anni, posizioni, passando da 42 nel 2012 a 53 nel 2020 e nel 21 si posiziona al 42esimo posto, con un punteggio di 56, confermato nel 2022, che però vale il 41 posto. Ancora lontano dalla media europea (64), ma sopra i 50 punti, che segnano la linea di confine sotto la quale ci sono paesi forte rischio di arretramento nella tutela dei diritti umani, nella libertà di espressione e di una crisi della democrazia.



Secondo Transparency International:” Negli ultimi anni l’Italia ha compiuto significativi progressi nella lotta alla corruzione: ha introdotto il diritto generalizzato di accesso agli atti rendendo più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei WHISTLEBLOWER, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati”.

Nel documento “ *Corruzione emersa e corruzione sommersa, prime evidenze empiriche in Italia*”, curato da ANAC, si fa rilevare che” Nonostante il crescente interesse verso questi indicatori da parte sia degli studiosi sia degli operatori pubblici, è importante tuttavia valutarne con cautela il potere informativo senza incorrere nell’errore di considerarli espressione dei livelli di corruzione reali (Olken, 2009). Sebbene il rigore delle tecniche statistiche di elaborazione di questi indici possa indurre ad attribuire loro una precisione quantitativa che porta ad interpretarli come misure di corruzione effettiva, occorre avere ben chiaro che essi presentano un margine di errore non irrilevante se paragonati alla corruzione reale (Donchev e Ujhelyi, 2009). Una esposizione mediatica continua dell’opinione pubblica a scandali legati a fenomeni di corruzione può causare, ad esempio, un peggioramento eccessivo di tali indici”.

Il contesto sociale, economico, l’ambito di attività e le dinamiche regolatorie generali possono, quindi, insieme al contesto criminale, fornire elementi sul rischio corruttivo, che uniti alle dinamiche organizzative, alle procedure aziendali ed alla cultura della legalità e della trasparenza, collettiva ed individuale, possono dare come risultante o meno la trasformazione del rischio in agire concreto.

## IL CONTESTO INTERNO

Job Centre svolge nei confronti del socio sia funzioni strumentali che di interesse generale, ed ha per oggetto sociale, nel campo del lavoro, la ricerca, la progettazione, la prestazione di servizi, la consulenza, l’assistenza tecnica, nonché il trasferimento di metodologie, nel campo dell’informazione, orientamento, supporto alla scelta, gestione risorse umane, sviluppo locale e sostegno all’imprenditorialità.

In particolare, la società:

- sperimenta, promuove e sviluppa processi, metodologie e servizi nel campo delle transizioni lavorative e della gestione delle risorse umane, utilizzando le nuove tecnologie e realizzando specifici prodotti operativi;
- sperimenta, promuove e sviluppa processi, metodologie e servizi nel campo dello sviluppo locale e della sostenibilità territoriale;
- progetta ed eroga servizi per lo sviluppo professionale dei lavoratori indipendenti e la microimpresa.

A tal fine la società:

- esegue studi sociali, di fattibilità e ricerche di mercato;
- progetta e/o gestisce spazi informativi;
- predispone, presenta e gestisce progetti finanziati con risorse nazionali e comunitarie;
- predispone e gestisce piani di sviluppo locale e progettazioni complesse territoriali;
- progetta e/o fornisce servizi di orientamento individuale, di accompagnamento al lavoro e di outplacement;

- progetta e realizza il trasferimento di metodologie attraverso interventi informativi, di formazione di operatori e assistenza tecnica;
- progetta e realizza ogni altro tipo di servizio congruente con l'oggetto sociale.

---

## RELAZIONE PREVISIONALE AZIENDALE 2023-2025

Per inquadrare meglio la situazione attuale e le dinamiche di sviluppo della società occorre fare riferimento alle indicazioni contenute nella Relazione Previsionale Aziendale 2023-2025 ed approvate dal socio nell'ambito del Documento Unico di Programmazione 2023-2025. Tali documenti sono stati resi pubblici dopo l'approvazione dei documenti programmatici da parte del Consiglio Comunale, sia sul sito del Comune che su quello della società in base al DLGS 175/2016 art 19 c.7.

---

## VISION STATEMENT

Il Decreto Legislativo 19 agosto 2016 n°175 ha spinto ad avviare azioni per l'aumento della dimensione di scala: (fatturato, alleanze, risorse umane). Questo processo sta portando, con la necessaria gradualità, i suoi frutti. Il profilo futuro di Job Centre è quello di società in house, di maggiori dimensioni, desiderabilmente partecipata o consorziata da altre istituzioni, in grado di gestire con maggiore coerenza processi di integrazione di politiche nazionali e locali in tema di capitale umano, sviluppo locale e innovazione d'impresa. In uno slogan: "Trasformare l'innovazione in energia per il territorio".

## FUNZIONI E SERVIZI

Ponendo in relazione il capitale di conoscenze e le potenzialità della società con i nuovi assetti del sistema, possiamo individuare tre assi principali per Job Centre: lo sviluppo locale (inteso come sostegno alle imprese, sviluppo di progettualità complesse territoriali, analisi socioeconomica), la capacità di progettare e gestire processi innovativi con risorse finanziate; lo sviluppo di servizi specialistici sull'impresa e le persone, anche in regime di accreditamento.

## SVILUPPO LOCALE

Job Centre ha maturato esperienze decennali nella gestione degli incubatori diffusi territoriali e nel coordinamento di processi complessi. Attualmente dispone, compreso il direttore, di 4 operatori certificati dalla Regione Liguria per l'accompagnamento alla nuova impresa e al lavoro autonomo. Inoltre Job Centre è tutor accreditato e convenzionato con L'Ente Nazionale Microcredito e supporta, in base ad un accordo tra ENM, Comune e Città Metropolitana di Genova, la diffusione dello strumento. Alla fine del 2020 la società ha trasferito la sua sede nei Magazzini dell'Abbondanza, nell'ambito della creazione del Genova Blue District uno spazio ispirato all'Open Innovation territoriale e caratterizzato sulla Blue Economy. Job Centre ha un ruolo centrale nella governance e nello sviluppo operativo in cooperazione con il partenariato locale composto dal Centro del Mare dell'Università di Genova, CNR, start 4.0, Accademia Italiana della Marina Mercantile, i poli TICASS e DLTM, SIIT, IIT, altri istituti scientifici come il SZN, e ISPRA e soggetti strategici come la Fondazione S. Paolo e le sue strumentali e partecipate, Fondazione Carige, ecc. Anche la Presenza, nel GBD di Ocean Race, ha sostenuto, sul tema della Blue Economy, la realizzazione di una funzione di propulsione e servizio di rilievo. Il Governo del Blue District e delle sue relazioni operative e la realizzazione di progetti ed iniziative correlate costituiranno la parte centrale della consistenza e dell'identità della società nei prossimi anni.

## INNOVAZIONE:

Dalla nascita come progetto ad oggi, la gran parte delle risorse utilizzate dalla società derivano da progetti finanziati con risorse europee o di fondazioni e sono state ottenute e messe a frutto nel paradigma dell'innovazione. Questa tendenza è in costante consolidamento. Negli ultimi anni la partecipazione a

progetti si è estesa tematicamente con azioni di progettazione, gestione di attività o supporto tecnico e amministrativo in collaborazione con i Servizi Sociali, la Cultura, la Sicurezza, la Mobilità, le Politiche Giovanili, la Direzioni Governo e sicurezza dei Territori municipali, Pari Opportunità, Commercio, Urbanistica, Ambiente ecc. Questo asse è quindi rilevante anche nella visione futura nella quale si prevede che il ruolo di sponda progettuale ed operativa al fundraising dell'Ente possa crescere. La partnership del progetto RAISE vedrà Job Centre Socia del consorzio che gestirà L'ecosistema dell'innovazione. Si tratta di un importante leva che andrà utilizzata ottimizzando tutti i canali di connessione tra la ricerca ed i bisogni di benessere e sviluppo economico della città.

#### SERVIZI DI ORIENTAMENTO E PIATTAFORME PER IL LAVORO

Il sistema dei servizi al lavoro e all'impresa si sta sviluppando verso accreditamenti e specializzazioni. Le risorse europee e l'innovazione, nonché la stessa possibilità di presentare progetti nel prossimo futuro, passeranno attraverso l'accreditamento. La società si è accreditata presso Regione Liguria ed ha aderito a progetti come Pascal e Nuova Garanzia Giovani Liguria. In questa sindacatura e nel programma del Sindaco c'è un protagonismo importante della città sui temi del lavoro. Di queste politiche Job Centre è lo strumento naturale, per sistema di competenze possedute, capacità progettuale e di sviluppo di azioni e servizi concreti ed innovativi.

#### FATTORI DI RISCHIO SOCIETARIO

---

Non si prevedono, nei prossimi anni, perdite di esercizio in grado di erodere il capitale sociale, e l'equilibrio economico-finanziario, né di dover fronteggiare eventi operativi tali da mettere a repentaglio la continuità dell'attività aziendale e si prevede viceversa, durante l'esercizio in corso 2022, e negli anni 2023 e seguenti il mantenimento della soglia di ricavi prevista dall'Art 20 del Testo Unico delle Società Partecipate.

La società, dal 2016 è dotata di un piano della valutazione del rischio e porta in approvazione all'Assemblea la Relazione sul Governo Societario prevista dall' Art 6 comma 2 D. Lgs.n.175/2016. Essendo Job Centre srl una società strumentale soggetta a controllo analogo e ad un regime che integra strettamente la relazione di commessa e di controllo con il governo del socio, molti dei rischi possibili sono monitorabili e governabili, restando ovviamente un'alea più generale legata alla sfera delle determinazioni politiche nazionali e locali, al tipo di utilizzo e funzioni concretamente attribuite ed al correlato sistema di risorse.

---

#### IL CONTROLLO DEL SOCIO:

E' importante inquadrare l'attività specifica di mappatura dei processi legati al PTPCT all'interno della rete di controlli e sicurezza, garantita dal controllo analogo del Comune di Genova che detiene il 100% del capitale ed esercita la direzione e il coordinamento ai sensi dell'art.2497 del Codice Civile.

La società si è dotata di un sistema coerente di indicatori che vengono monitorati periodicamente. Detta attività di monitoraggio è realizzata anche in adempimento di quanto prescritto ex art. 147-quater del TUEL, che stabilisce tra l'altro, che "L'ente locale definisce, secondo la propria autonomia organizzativa, un sistema di controlli sulle società non quotate, partecipate dallo stesso ente locale. Tali controlli sono esercitati dalle strutture proprie dell'ente locale, che ne sono responsabili."

Il sistema dei controlli del socio previsti nello statuto societario incorpora (in particolare agli artt. da 12 a 20), le disposizioni del *Regolamento sui controlli delle società partecipate dal Comune di Genova*: un complesso sistema di strumenti e adempimenti che consentono al socio pubblico un pieno controllo analogo. In particolare, il socio approva la relazione previsionale triennale, il bilancio previsionale annuale ed il piano programma annuale ed assegna e monitora gli obiettivi.

L'Amministratore Unico controlla l'equilibrio economico finanziario anche tramite la predisposizione di un bilancio mensile. Un controllo accurato è sviluppato dal Sindaco- Revisore Unico. La società è supportata inoltre con continuità da un professionista incaricato.

Oltre agli strumenti precitati, l'aggiornamento da parte della società, di una piattaforma elettronica predisposta e governata dal Comune di Genova, consente al socio di monitorare con continuità le singole previsioni ed il

mantenimento degli obiettivi e l'andamento delle diverse variabili significative. Grazie ad un complesso sistema di indicatori e di monitoraggio che confluiscono, tra l'altro, in un cruscotto condiviso denominato GZOOM, la Direzione Pianificazione Strategica e Governance Societaria controlla, con continuità durante l'anno, sia i forecast del bilancio e del sistema dei costi e obiettivi, che i risultati raggiunti. Il sistema incardina gli obiettivi aziendali nella più vasta governance del Comune di Genova. L'articolazione è infatti per responsabile, assessori di riferimento, obiettivo strategico del PEG di riferimento, obiettivi trasversali, obiettivi specifici, obiettivi correlati e con specifici indicatori e peso degli stessi.

L'obiettivo n 3 assegnato per il 2023 denominato: Rispetto obblighi trasparenza ed anticorruzione (disposizioni L. 190/2012 e ss.mm.ii., del DL 90/2014 conv. in L. 114/2014, del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e del D.Lgs. 175/2016 e ss.mm.ii., in linea con quanto previsto dalla Delibera ANAC 1134/2017) prevede tre indicatori da raggiungere al 100%:

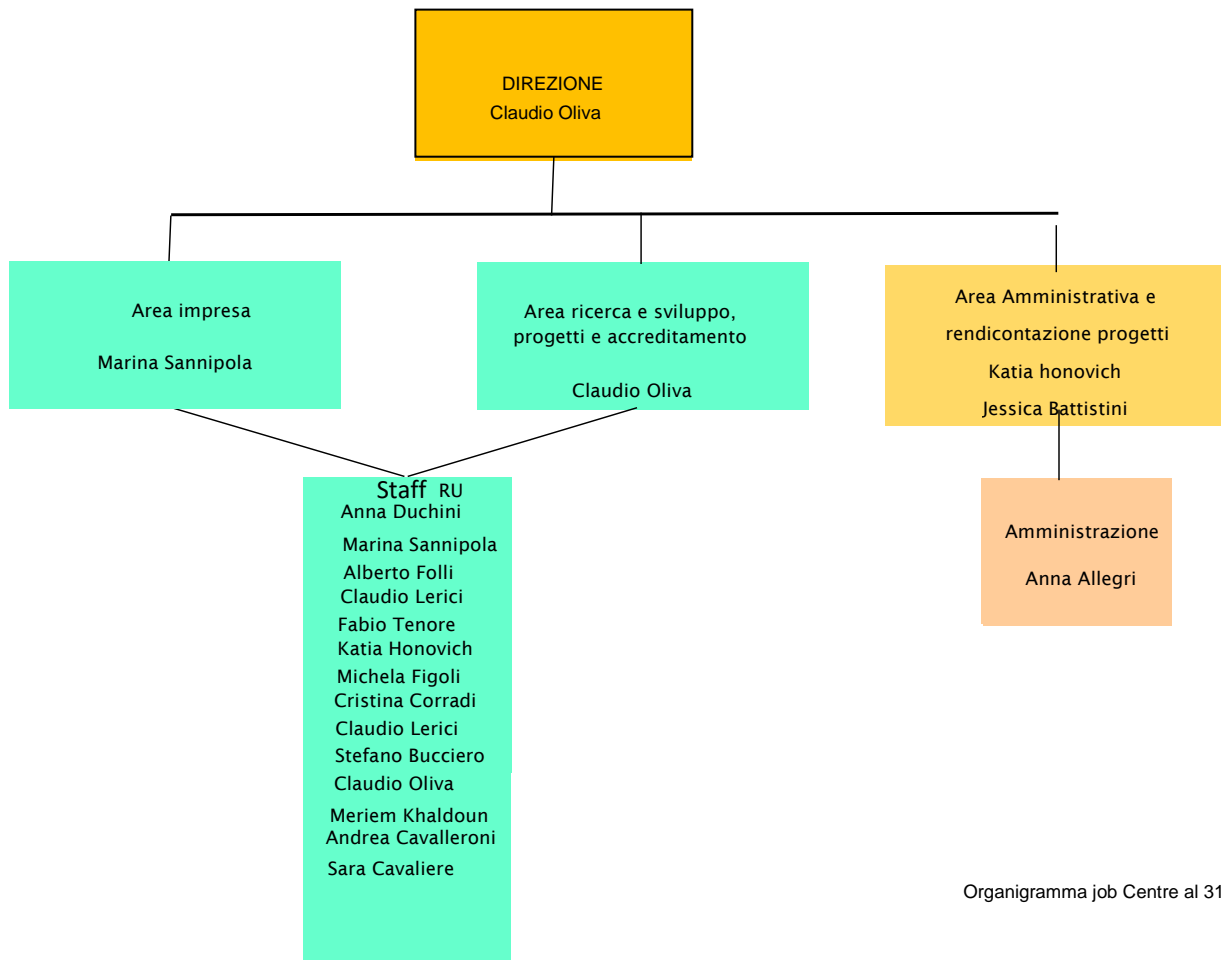
- Pubblicazione sul sito web della Società del Documento di attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- Aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza
- Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione (PTPCT) definite dall'Ente nell'ambito di apposite check list

Oltre al monitoraggio costante l'organo amministrativo, col supporto della Direzione, provvede a redigere con cadenza almeno semestrale un'apposita relazione avente a oggetto le attività di monitoraggio dei rischi, sia legata alla sfera finanziaria che di altra natura.

---

## ASSETTO ORGANIZZATIVO ATTUALE

(ORGANIGRAMMA CON INDICAZIONE DEL NUMERO ADDETTI PER UNITÀ ORGANIZZATIVA)



Come discende dalla descrizione delle attività, Job Centre è una piccola azienda, la cui organizzazione è a matrice e per processo, piuttosto che per funzioni. Ciò detto, si possono enucleare tre aree di attività:

- **l'area impresa**, che aggrega e sviluppa i progetti e processi legati all'impresa, alle start up innovative e al Blue District;
- **l'area Ricerca e sviluppo, progetti ed accreditamento**, che avvia i nuovi progetti e gestisce l'accREDITAMENTO con Regione Liguria
- **L'area Amministrativa e rendicontazione progetti**, che fa da staff all'insieme dell'azienda ed alle altre aree.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### ANALISI DEL RISCHIO

In relazione alla funzione propria del presente Piano, la primaria esigenza dello stesso si concretizza nell'individuazione delle attività svolte dalla Società e nel cui ambito si possa configurare un maggior e più elevato rischio di corruzione e ciò al fine di poter dare attuazione a tutte le misure finalizzate alla prevenzione della medesima.

In ottemperanza a quanto disposto dalla L. 190/2012 art.1 comma 9, lett a), e successive modifiche ed integrazioni, si procede all'individuazione degli ambiti di analisi obbligatoria e rappresentati dai seguenti procedimenti:

- a) autorizzazioni e concessioni;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al D.Legs. 163/2006 e Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture", oltre al Decreto legislativo 56 del 19 aprile 2017 (decreto correttivo) "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici" e agli aggiornamenti apportati dalla L.55 del 14 giugno 2019 "Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici"
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzioni di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Job Centre srl in relazione al proprio oggetto sociale, non svolge le attività riconducibili al punto a) e, come tale, non sarà oggetto di analisi del presente piano.

Oltre alle attività sopradescritte Job Centre ha individuato ulteriori attività legate allo scopo sociale perseguito:

- a) convenzioni e contratti con Enti Pubblici;

Pur in continuità con i precedenti PNA, il PNA 2019 ha sviluppato ed aggiornato tutte le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, facendole confluire in un documento prodotto quale Allegato 1 al PNA.

L'Allegato 1 rappresenta ormai l'unico riferimento di un nuovo approccio valutativo.

A tale documento si è fatto riferimento nella elaborazione e nello sviluppo del PTPCT 2023-2025, nella prospettiva di:

- a) razionalizzare ed ottimizzare il sistema dei controlli, evitando di implementare misure di prevenzione meramente formali e migliorandone la finalizzazione;
- b) rendere organici ed interoperabili tutti i dati di contesto già disponibili, eventualmente anche creando banche dati digitali comuni, da cui estrapolare informazioni valorizzando elementi di conoscenza e sinergie interne, nella logica della coerente integrazione fra strumenti e della sostenibilità organizzativa.

Come indicato dal PNA 2019, l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura ed alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione ed analisi dei processi organizzativi

Il piano di prevenzione della corruzione persegue, dando evidenza alla centralità delle misure di prevenzione, tre obiettivi fondamentali:

- a) ridurre le opportunità che si producano casi di corruzione;
- b) aumentare la possibilità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

In piena coerenza con il disposto del PNA 2019, il PTPCT 2023-2025 adotta un impianto qualitativo e sostanziale nella stima del livello di esposizione al rischio.

**ANALISI DEI FATTORI ABILITANTI:**

La mancanza di casi di corruzione, nei 21 anni di attività dell'azienda ed anche la resilienza dimostrata rispetto a situazioni di contesto caratterizzate da mancata distinzione tra politica e amministrazione, la ridotta dimensione di scala, la presenza di una forte cultura della prevalenza della sostanza sulla forma e della legalità, fanno da freno ai fattori abilitanti della corruzione. Sono possibili errori o scarsa qualità nella gestione di alcune procedure, proprio per la ridotta dimensione della società, che prevede ruoli e competenze integrate e flessibili ma non necessariamente specializzazioni. Anche i documenti di piano sono elaborati senza ricorso a professionisti e possono avere lacune ma non finalizzate a creare o permettere l'aumento di fattori abilitanti, inoltre, nella loro essenzialità, hanno un buon indice di effettualità.

I dati oggettivi in nostro possesso porterebbero quindi ad una stima mitigata del rischio. Tuttavia, i dati di contesto e la complessità dei processi nei quali la società è coinvolta, nonché l'aumento numerico e dimensionale dei processi gestiti, con una piccola organizzazione, suggeriscono una valutazione più prudentiale, legata all'esigenza di non abbassare la soglia di attenzione o ridurre i processi di controllo e garanzia procedurale.

In questo senso va questo **schema di valutazione del livello di esposizione al rischio nei processi in grado di "ampliare o ridurre la sfera giuridica del destinatario" in atto**

<b>processo</b>	<b>Interesse esterno</b>	<b>Eventi corruttivi passati</b>	<b>Opacità del processo decisionale</b>	<b>Giudizio sintetico</b>	<b>Dati, evidenze e motivazione della misurazione applicata</b>
<b>scelta del contraente</b>	alto	basso	bassa	medio	Si tratta di un pericolo solo in parte attenuabile dalle procedure
<b>concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi</b>	alto	basso	bassa	medio	Si tratta di un processo nel quale permane, per la natura di alcune attività ( bandi per imprese, progetti, ecc) un necessario elemento di valutazione qualitativa

<b>concorsi e prove selettive</b>	medio	basso	media	media	Nonostante la procedura e le clausole di trasparenza, permane, nella valutazione delle competenze e dei cv una valutazione discrezionale
<b>convenzioni e contratti con Enti Pubblici</b>	basso	basso	basso	basso	Il processo è regolato da un contratto di servizio

#### PONDERAZIONE DEL RISCHIO

Nonostante quanto analizzato e nonostante non sia possibile ottenere un rischio residuo pari a zero, tenuto conto delle misure già attivate e della ridotta dimensione organizzativa dell'azienda, si ritiene che i processi prioritari da salvaguardare si siano dimostrati, con le misure ad oggi previste, sufficientemente salvaguardati. La nuova programmazione può accompagnare un ulteriore processo di miglioramento.

#### TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Nella tabella seguente, per i tre processi più a rischio si descrive la procedura applicata e si definisce la responsabilità, nonché le misure di miglioramento che verranno applicate ed i tempi di attuazione.

processo					
<b>scelta del contraente</b>					
Procedura attuale	<p>La società applica il D.lgs.n.50/2016 e ss. Solitamente di tratta di piccole forniture.</p> <p>Una volta definito il bene e servizio da acquisire, e tenendo conto delle aree di attività, gli uffici predispongono i documenti di gara e una bozza di Determinazione a contrarre, che viene revisionata e approvata dal Direttore Generale.</p> <p>A seconda della tipologia e valore del bene e servizio, si utilizzano le corrispondenti forme previste dal Codice degli appalti. Una volta individuato il fornitore il Direttore approva una Determina a contrarre.</p> <p>Per i contratti sopra la soglia di 5000 euro viene utilizzato il MEPA.</p> <p>Ogni contratto prevede precisi termini di qualità e temporali per la fornitura, strumenti di verifica della qualità e di monitoraggio.</p> <p>Per i casi più complessi si utilizza la competenza, anche settoriale, della direzione Contratti e Appalti del Comune di Genova.</p> <p>Al fine di ottemperare alla normativa antimafia L. 136/2010, le operazioni sono registrate nel sistema SIMOG dell'Autorità Nazionale Anticorruzione che consente l'assegnazione di un Codice Identificativo di Gara (CIG) o SMART CIG e di un Codice Unico di Progetto (CUP) dove previsto.</p> <p>Questo consente la tracciabilità di tutte le operazioni effettuate.</p>				



	<p>Nell'ambito della procedura viene acquisita la documentazione ai fini dell'art. 80 della L. 50/2016 nelle diverse forme indicate dalle Linee Guida ANAC n. 4.</p> <p>Il sistema sviluppato in ossequio alla normativa, ad oggi, ha garantito la struttura relativamente alle sue dimensioni, misure e operatività e non ha evidenziato alcun caso di cattiva amministrazione.</p> <p>Il file contenente le informazioni relative alle forniture di servizi e beni per i quali è prevista l'attivazione di un codice CIG, viene tempestivamente aggiornato e pubblicato sul sito della struttura nella sezione Trasparenza/bandi di gara e contratti, come previsto dalla Nuove linee Guida dell'ANAC. I contratti con consulenti vengono aggiornati trimestralmente.</p> <p>In merito all'acquisto di beni e servizi Job Centre si è dotato di un "Regolamento per la disciplina della piccola cassa e delle spese di economia"</p>
Miglioramenti previsti	<p>Nel corso del 2023 si provvederà ad aumentare le competenze della struttura prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'aggiornamento del Direttore Generale, riguardo alle normative ed alle prassi per ridurre il rischio di corruzione.</li> <li>• Il completamento della formazione della struttura amministrativa sia sulle normative che sugli strumenti, anche gestionali, per ridurre il rischio di corruzione.</li> <li>• Lo sviluppo di un sistema di raccolta documentale digitale integrato e condiviso tra direzione e struttura amministrativa</li> </ul>
<b>concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi</b>	
Procedura attuale	<p>L'erogazione di contributi non è un'attività ordinaria della società ma può essere prevista per specifici processi o progetti che possono riguardare: associazioni, imprese, singoli beneficiari.</p> <p>I contributi vengono erogati a seguito dell'emanazione di specifici bandi, a graduatoria o a sportello. I bandi specificano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le finalità del contributo</li> <li>• le tipologie di beneficiari</li> <li>• i tempi e le modalità della richiesta</li> <li>• le modalità di erogazione</li> <li>• gli obblighi reciproci</li> <li>• il sistema di monitoraggio, controllo e rendicontazione</li> </ul> <p>Le erogazioni sono effettuate sugli specifici conti correnti indicati e con modalità e documentazione differenziata a seconda del progetto e della tipologia di beneficiario, in particolare riguardo alla ritenuta d'acconto.</p> <p>Tracciabilità: nel caso il progetto possieda un CUP tutta la documentazione che viene rilasciata o prodotta dai beneficiari deve contenere il CUP.</p>
Miglioramenti previsti	<p>Tutti gli avvisi ed i bandi per la concessione di contributi dovranno garantire un termine di almeno 30 giorni di pubblicazione prima della scadenza. Si prevede un incremento degli strumenti di diffusione e comunicazione.</p>

<b>concorsi e prove selettive</b>	
Procedura attuale	In merito all'assunzione di personale Job Centre ha elaborato il "regolamento per l'assegnazione degli incarichi e il reclutamento del personale" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17/10/2012" pubblicizzato sul sito della società.
	<p>Il regolamento prevede precisi criteri di riferimento riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la pubblicità, che avviene sul sito aziendale, sia nella sezione bandi e concorsi che sulle news, sulle pagine social e linkedin dell'azienda e in collaborazione con lo sportello lavoro dell'Università di Genova.</li> <li>• La procedura ed i criteri di selezione</li> <li>• La nomina di una apposita commissione di valutazione</li> </ul> <p>La società opera assunzioni sulla base del Piano del Fabbisogno del Personale approvato dal socio. Tale piano mette in raccordo gli obiettivi produttivi e la sostenibilità autorizzando l'aumento, temporaneo o permanente, dell'organico.</p> <p>Sulla base della specifica Procura registrata il 3/02/2015 numero 5295/2015 il Direttore Generale oltre a sovrintendere alla gestione del personale ed alla sicurezza, ha il potere di assumere, nominare e licenziare personale, ad esclusione di quello di qualifica di dirigente, secondo i piani di assunzione e gli indirizzi approvati dall'assemblea e dal CDA, ed in conformità al regolamento per l'assegnazione degli incarichi e il reclutamento del personale.</p> <p>Una volta effettuate le selezioni e avviate le procedure di assunzione, i neoassunti ricevono una formazione specifica sui seguenti temi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regolamento interno</li> <li>2. Piano operativo sulla sicurezza.</li> </ol>
Miglioramenti previsti	<p>È prevista, in ritardo rispetto a quanto auspicato, entro il 2023 una revisione del regolamento per l'assegnazione degli incarichi e il reclutamento del personale per migliorarne la conformità all'evoluzione legislativa (DLGS 175/16), interpretativa, ed alle migliori prassi.</p> <p>È prevista l'elaborazione di un codice etico, che verrà discusso e condiviso con i lavoratori e con i neoassunti</p> <p>È prevista l'attualizzazione del regolamento interno.</p> <p>A partire dal 2022 è stato messo a disposizione Il presente PTPCT</p>
<b>convenzioni e contratti con Enti Pubblici</b>	

<p>Procedura attuale</p>	<p>Job Centre per legge e statuto deve realizzare almeno l'80% del fatturato con il Socio Comune di Genova. La tipologia della collaborazione varia su almeno tre modalità:</p> <p>Contratto di servizio pluriennale (l'attuale scadrà nel 2024) a titolarità Direzione Sviluppo Economico</p> <p>Specifici incarichi temporanei legati ad attività a termine, con diverse direzioni</p> <p>Partnership di progetti, sia in forma di coinvolgimento in quanto attuatore che come partner</p> <p>Dati gli obiettivi e gli indirizzi contenuti nella Relazione Previsionale pluriennale, la costruzione progettuale, e la definizione dell'accettabilità tecnica produttiva degli incarichi è a cura del Direttore Generale. Il Direttore può altresì partecipare a bandi e presentare progetti e stipulare senza specifica delega entro i 25.000 euro. Il potere di stipula, oltre questa somma è in capo all'Amministratore Unico</p> <p>Gli incarichi ricevuti sono caratterizzati da un CUP la cui utilizzazione viene richiesta ai fornitori.</p>
<p>Miglioramenti previsti</p>	<p>Non si ritiene necessario apportare modifiche</p>

## LE FIGURE COINVOLTE E IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel processo di formazione ed attuazione del PTPCT, diverse sono le figure da coinvolgere con un ruolo attivo di proposta e attuazione.

Una responsabilità specifica è attribuita al RPCT dall'art. 1, co. 12, della legge n. 190/2012 e s.m.i. Parallelamente, ciascun dipendente delle strutture coinvolte nell'attività della società deve mantenere un personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti, contribuendo a creare un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione.

A questo proposito si intende configurare chiaramente compiti e responsabilità dei soggetti interni alla società, secondo un modello a rete in cui il RPCT possa esercitare una funzione efficace di programmazione, coinvolgimento e coordinamento

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione sono i seguenti:

- a) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), individuato nel Direttore Generale dott. Claudio Oliva a cui compete:
  - proporre il PTPCT ed i suoi aggiornamenti periodici;
  - monitorare le misure previste dal Piano;
  - vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità;
  - elaborare una relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone la pubblicazione secondo le prescrizioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.
  
- b) L'amministratore Unico a cui compete di:
  - approvare il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT);
  - adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che sono direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
  
- c) Tutti i dipendenti della società, i quali:
  - partecipano al processo di gestione del rischio;
  - partecipano alle iniziative formative in materia;

- osservano le misure del PTPCT;
- segnalano situazioni di violazione o rischio, anche avvalendosi degli strumenti a tutela del “dipendente pubblico che segnala illeciti” (whistleblower).

d) Il Referente Anticorruzione e Trasparenza

Il ruolo del Referente consente, infatti, di dare attuazione al monitoraggio del PTPCT e di svolgere un esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

## MISURE GENERALI E OBBLIGATORIE

### INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Negli incarichi di nomina di coloro che rivestono cariche di amministratore sono espressamente indicate le condizioni ostative al conferimento dell’incarico come da disposizioni del D.lgs n 39/2013:

- art. 3, co 1, lett. D) relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6, sulle “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale”
- art. 7, sulla inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale locale”.

Negli incarichi di nomina dei Dirigenti:

- art. 3, comma 1, lett c) relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

I soggetti interessati presentano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità dell’incarico.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione effettua un controllo di vigilanza annuale.

Nell’eventualità di nomina di soggetti proposti dalla Pubblica Amministrazione tali controlli spettano alla medesima Pubblica Amministrazione.

In occasione della nomina di Amministratori, Job Centre accerta inoltre come da d. lgs 39/2013 la sussistenza di situazioni di incompatibilità riguardanti

- art. 9, “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”, ed in particolare i co.

2 e 3;

- art. 13, “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”; - art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

A tal fine Job Centre, inserisce espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l’attribuzione degli stessi.

I soggetti interessati presentano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto.

La Referente per la raccolta delle dichiarazioni è, nell’area Amministrazione, Anna Allegri.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione effettua un controllo di vigilanza annuale.

---

#### ATTIVITA’ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all’art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, Job Centre adotta le misure necessarie a evitare l’assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di Genova o di altre pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa. La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetto nei confronti sia dell’atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l’obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

A tal fine, Job Centre:

- a) inserisce espressamente negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) richiede ai soggetti interessati una dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) La referente per il controllo è Anna Allegri, il RPCT attua una specifica attività di vigilanza.

---

#### FORMAZIONE E ADOZIONE CODICE ETICO

La legge 190/2012 prescrive che il Responsabile della prevenzione della corruzione individui le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio corruzione allo scopo di fornire un’adeguata formazione. La società predisposizione la diffusione del piano tra i dipendenti attraverso incontri di condivisione e formativi, particolarmente rivolti ai soggetti di cui sopra.

I principali presidi e indicazioni già adottati sul comportamento, coerente con il documento legislativo 231/2001 sono contenuti nelle procedure previste nel presente piano e in quello sulla trasparenza, nella deontologia professionale delle attività di orientamento (procedure di conduzione di colloqui, bilanci di competenze, laboratori ecc), nel Regolamento del personale e nel Regolamento per il reclutamento del personale.

Tali elementi saranno razionalizzati, entro il 2023 in un documento dedicato e unitario (codice etico).

Compatibilmente con le risorse a disposizione e tenuto conto che, oltre alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, altre normative prevedono l'obbligatorietà di percorsi formativi a favore dei dipendenti (in primis in materia di sicurezza), Job Centre prevede una formazione a livello specifico rivolta al Responsabile della prevenzione. Orientativamente, avuto riguardo alle principali aree di rischio, la definizione degli ambiti delle attività formative dipenderà dai fabbisogni evidenziati dal Responsabile anticorruzione e dalle offerte proposte dal mercato. Sarà data priorità alla fruizione on line di corsi brevi con prova finale di verifica e attestato di partecipazione. - Si intende altresì dar corso alla formazione della generalità dei dipendenti, favorendone quantomeno – in carenza di risorse economiche - la partecipazione a convegni, seminari gratuiti e webinar. - Si garantisce in ogni caso la diffusione e conoscenza del Piano agli eventuali nuovi assunti, attraverso la sottoscrizione di un modulo di presa visione del medesimo all'atto dell'assunzione.

<b>Rischio</b>	<b>Misura da attuare nel triennio 2022-2024</b>	<b>Tempi di attuazione della misura</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Responsabili dell'attuazione della Misura</b>
Pur avendo a riferimento codici di deontologia professionale, l'azienda non possiede ancora un Codice etico	Approvazione e diffusione codice etico	31 12 2023	a) realizzazione codice b) coinvolgimento del 100% dei lavoratori	RPCT
Poco dominio teorico e degli strumenti utilizzabili da parte del Responsabile Prevenzione e Corruzione	Formazione per il responsabile Prevenzione Corruzione	31.12.2023	Misura attuata anche in e learning	RPCT
Carente formazione in tema di etica e integrità e della normativa in tema di prevenzione della corruzione per il personale operante nei processi maggiormente esposti al rischio di corruzione	La formazione specifica riguarderà nel 2023 l'impatto della normativa anticorruzione sulla materia delle selezioni pubbliche	31.12.2023	100% operatori coinvolti nei processi di selezione	RPCT

#### TUTELA DEI DIPENDENTI CHE SEGNALANO ILLECITI

Job Centre garantisce la riservatezza dell'identità dei dipendenti della struttura che denunciano illeciti.

Job Centre srl mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori la possibilità di segnalare illeciti di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento del proprio lavoro, attraverso il sito: <https://jobcentresrl.whistleblowing.it/>

La procedura utilizzata consente di segnalare mantenendo lo stretto anonimato e altresì di dialogare in maniera anonima con il RPCT della società, in conformità con quanto previsto dalla legge n.179/2017 ed utilizzando un questionario appositamente elaborato da Transparency International Italia per il contrasto alla corruzione.

---

#### ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE

In considerazione dell'organico della struttura composta al 31/12/2021 complessivamente da 12 dipendenti a tempo indeterminato, 4 a tempo determinato e 1 distacco sindacale, Job Centre non prevede una rotazione degli incarichi.

In particolare nell'area amministrativa esistono tre figure con specifiche competenze non surrogabili da altri dipendenti. Il resto delle attività si svolgono con flussi e dinamiche di progetto più che di funzione.

Le misure alternative alla rotazione riguardano l'articolazione dei compiti tra RCPT, Amministratore Unico, Referente anticorruzione e trasparenza, altri referenti con specifiche responsabilità nei processi a rischio.

Job Centre pubblica l'elenco dei fornitori sul proprio sito alla voce "trasparenza" secondo le disposizioni ANAC e secondo quanto contenute nel Regolamento sui controlli delle società partecipate del Comune di Genova (approvato con deliberazione comunale n. 17 del 09/04/2013).

#### MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

---

#### MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE E SULL'IDONEITA' DELLE MISURE

La primaria responsabilità del monitoraggio è del RCPT. Tuttavia, anche i referenti e gli stessi dipendenti, date anche le piccole dimensioni aziendali, possono concorrere ad una vigilanza continua per garantire l'attuazione delle misure previste.

Il monitoraggio di primo livello, dunque, può essere attuato in autovalutazione da parte dei referenti o da chi ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Anche se in autovalutazione, il responsabile del monitoraggio di primo livello sarà chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura.

Il monitoraggio del RPCT consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle diverse aree o nei diversi processi.

La verifica sarà su base annuale, salvo necessità di interventi correttivi emersi dalla funzione di attuazione e monitoraggio di primo livello.

Le modalità di svolgimento della verifica metteranno al centro gli indicatori di attuazione e le scadenze temporali che saranno il riferimento oggettivo per la verifica. La verifica sarà anche l'occasione per valutare l'Idoneità delle misure.

Job Centre srl, in coerenza con quanto già previsto per l'attuazione delle misure previste ai sensi del d.lgs. 231/2001 assicura il monitoraggio sull'attuazione e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione. A tal fine il Responsabile della prevenzione, pubblica sul sito aziendale il Piano Triennale e i suoi aggiornamenti.

Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione, anche utilizzando la piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT, costituiscono il presupposto della definizione del successivo PRPCT.

## RIESAME PERIODICO DELLA FUNZIONALITA' COMPLESSIVA DEL SISTEMA

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel PTPCT - secondo il citato allegato metodologico al PNA (ALLEGATO 1) deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo".

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione e gestione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi trascurati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione dei rischi.

Job Centre svolgerà tale attività con una frequenza annuale per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione.

---

## CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

La fase di "consultazione e comunicazione" è fondamentale per porre le basi del processo di programmazione, aiutare lo scambio e la consapevolezza dei diversi soggetti, coinvolgere i soggetti sia interni che esterni, sia per il reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione, che per sostenere l'attuazione ed il monitoraggio delle misure.

La comunicazione favorisce:

- l'accoglimento di proposte
- la raccolta e l'esame condiviso di tutte le informazioni,
- il feedback ai contribuenti.

In particolare, il coinvolgimento deve caratterizzare ogni fase del processo di gestione del rischio. Con riferimento all'analisi del contesto esterno, appare rilevante il contributo dei cittadini/utenti dell'amministrazione, la cui percezione, opinione ed esperienza diretta possono fornire utili spunti al fine di comprendere meglio le dinamiche relazionali che possono influenzare, in termini di rischio corruttivo la società.

In occasione della stesura del presente PTPCT, oltre al processo di consultazione interno, è stato chiesto, anche tramite il sito societario, un contributo a cittadini e stakeholder. In questa modalità non sono giunte, tuttavia, osservazioni o suggerimenti.



## SEZIONE II “TRASPARENZA”

Ai fini della trasparenza, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e della legge 190/2012 Job Centre dichiara che le attività realizzate di pubblico interesse così come regolate dal diritto nazionale o dall’Unione Europea sono espressione di funzione strumentale e come tali sottoposte alla disciplina della trasparenza. Job Centre ha predisposto la presente sezione del PTPCT all’approvazione dell’amministratore unico.

Nell’ottica della Trasparenza e della Partecipazione Job Centre, dispone di un proprio sito [www.job-centresrl.it](http://www.job-centresrl.it) dove pubblica le principali notizie relative agli organi societari ed alle attività della società oltre a pubblicare gli atti amministrativi previsti dalla normativa sulla trasparenza del D.leg. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.

Al fine del raggiungimento degli standard di qualità necessari per un effettivo controllo e garanzia sociale, Job Centre srl vuole assicurare la trasparenza degli atti e delle azioni svolte e l’adempimento della normativa e con questa sezione del PTPCT vuole assicurare:

- la trasparenza e l’efficienza dei contenuti e dei servizi offerti sul web,
- l’individuazione degli adempimenti necessari, le modalità di diffusione, i divieti e le aree di discrezionalità;
- la strutturazione degli uffici con adeguati strumenti operativi per il corretto assolvimento degli obblighi con il minor impiego di risorse possibili;
- l’adempimento della normativa.

Lo strumento per la gestione della trasparenza è questa sezione del PTPCT, divenuto obbligo di legge nonché documento essenziale per la programmazione delle attività legate alla prevenzione e corruzione e allo sviluppo della cultura della legalità, unitamente al Piano di prevenzione e corruzione.

### OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Gli obiettivi di trasparenza nel 2023 sono i seguenti:

- Migliorare il flusso informativo interno della Società,
- Garantire la qualità del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione.
- Migliorare la qualità complessiva del sito Internet.

Obiettivi di trasparenza nell’arco triennale di vigenza del PTTI sono i seguenti:

- Garantire la massima trasparenza nelle pubblicazioni della sezione “Società trasparente” dei dati previsti dal D.

Lgs. n. 33/2013 nello sviluppo di una cultura della legalità e integrità anche del proprio personale;

- Studiare l’implementazione di nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione dei dati; - adottare strumenti automatici per il monitoraggio degli accessi alle singole sezioni e ai singoli documenti del sito, al fine di ottenere un quadro statistico sempre più puntuale.

### I RIFERIMENTI NORMATIVI

Le prescrizioni dettate dalla legislazione più recente sulla trasparenza delle attività degli Enti Pubblici e delle Società partecipate, che risultano da situazioni di controllo, in conformità al D.Lgs. n. 196/2003, alle Linee Guida del Garante sulla Privacy 02/03/2011 e agli adempimenti relativi alla trasparenza dettati dal D.Lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono un elemento distintivo di primaria importanza teso al miglioramento dei rapporti con i cittadini e la prevenzione della corruzione.

Job Centre srl aderisce al fine di dare applicazione ai principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia, economicità, efficienza, integrità e lealtà che rappresentano i punti di riferimento per le attività delle Amministrazioni.

Con la presente sezione PTPCT che Job Centre srl ha redatto per il triennio 2023-2025, si vuole dare applicazione concreta a queste indicazioni riassumendo le linee di intervento e le azioni che si intende perseguire sia all'interno della struttura che nei rapporti con la cittadinanza.

Tale programma trae origine dalle Linee Guida dell'ANAC e descrive le fasi di gestione interna attraverso le quali la società mette concretamente in atto il principio di trasparenza

#### INDICAZIONI DEGLI UFFICI COINVOLTI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CONTENUTI DEL PROGRAMMA:

Il responsabile della trasparenza è individuato nella persona del Direttore Dr. Claudio Oliva, nominato al ruolo dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il RT ha il compito di motivare e verificare l'adempimento da parte di Job Centre, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando inoltre la riutilizzabilità e la qualità dei dati pubblicati.

Il Responsabile della trasparenza, in base all'articolo 43, comma 4, del d.lgs. n. 33/2013, controlla e assicura inoltre la regolare attuazione dell'accesso civico previsto dall'art. 5 del decreto stesso.

In ottemperanza alla Delibera n.50/2013, "Come previsto dall'art. 11 del d.lgs. n. 33/2013, le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e le società da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile sono tenute alla pubblicazione dei dati indicati dall'art. 1, commi da 15 a 33, della legge n. 190/2012, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea. Ne consegue che esse sono tenute a costituire la sezione "Amministrazione trasparente" nei propri siti internet. Tali società è opportuno che prevedano, al proprio interno, una funzione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, anche al fine di dichiarare, entro il 31 dicembre, l'assolvimento degli stessi." la funzione di controllo e monitoraggio viene svolta da: Katia Honovich

Per la predisposizione di questa sezione del programma, il responsabile della trasparenza ha coinvolto i seguenti ruoli:

- La responsabile ufficio amministrativo e rendicontazione progetti: dott.ssa Katia Honovich
- L'amministratore Unico dott. Franco Giona

#### REFERENTI DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Il responsabile della trasparenza si avvale di una serie di referenti all'interno della Società, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Società trasparente".

In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano dell'aggiornamento della documentazione, per ciascun livello previsto dalla sezione "Società trasparente", provvedendo direttamente alla pubblicazione:

- Livello	- Referente
- Disposizioni generali:	- Anna Allegri
- Organizzazione:	- Anna Allegri
- Consulenti e collaboratori:	- Katia Honovich
- Personale:	- Anna Allegri
- Bandi di concorso:	- Claudio Oliva
- Performance: -	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto.
- Enti controllati:	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto
- Attività e procedimenti:	- Katia Honovich
- Provvedimenti:	- Katia Honovich

- <b>Controlli sulle imprese:</b>	Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto
- <b>Bandi di gara e contratti:</b>	- Katia Honovich
- <b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici:</b>	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto
- <b>Bilanci:</b>	- Anna Allegri
- <b>Beni immobili e gestione patrimonio:</b>	- Claudio Oliva
- <b>Controlli e rilievi sulla Società:</b>	- Claudio Oliva
- <b>Servizi erogati:</b>	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto
- <b>Pagamenti della Società:</b>	- Anna Allegri
- <b>Opere pubbliche:</b>	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto
- <b>Pianificazione e governo del territorio:</b>	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto.
- <b>Informazioni ambientali:</b>	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto.
- <b>Strutture sanitarie private accreditate:</b>	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto.
- <b>Interventi straordinari e di emergenza:</b>	- Job Centre non ha competenze e non assolve a funzioni in merito a quanto in oggetto.
- <b>Corruzione:</b>	- Claudio Oliva
- <b>Altri contenuti - Corruzione:</b>	- Claudio Oliva
- <b>Accesso civico:</b>	- Claudio Oliva
- <b>Altri contenuti:</b>	- Claudio Oliva

#### TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PROGRAMMA:

La sezione Trasparenza del PTPCT è aggiornata ogni anno dal Responsabile della trasparenza entro il termine del 31 gennaio (salvo proroghe concesse da ANAC) e pubblicato sul proprio sito [www.job-centre-srl.it](http://www.job-centre-srl.it).

#### MISURE PER ASSICURARE L'EFFICACIA DELL'ISTITUTO DELL'ACCESSO CIVICO

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013 la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della trasparenza della Società.

Il RT si pronuncia in ordine alla richiesta e ne controlla e assicura la regolare attuazione.

Nel caso in cui il responsabile non ottemperi alla richiesta è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo che assicurerà la pubblicazione dei dati.

Al fine della migliore tutela dell'esercizio dell'accesso civico, le funzioni relative all'accesso civico di cui al suddetto articolo 5, comma 2, sono delegate dal responsabile della trasparenza ad altro dipendente in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al responsabile stesso.

#### CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE

La Società è soggetta al controllo del Revisore Unico che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Esercita inoltre il controllo contabile. Alla data di aggiornamento della presente non sono stati effettuati rilievi da parte del Revisore Unico nei confronti della Società.

La Società è soggetta al Controllo Analogo da parte del Socio Unico Comune di Genova.

Le attestazioni sono redatte, in assenza dell' Organismo Indipendente di Valutazione e come previsto dalle delibere ANAC 1134/2017 e 141/2019, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Job Centre srl.

La società non possiede un OIV in ragione delle ridotte dimensioni di scala, sia riguardo al fatturato che al numero dei dipendenti. Inoltre la società:

-svolge la gran parte della sua funzione strumentale su processi e progetti pluriattore, con cicli temporali medi o brevi, dotati di indicatori di risultato e di conseguenti autonomi strumenti e modalità di valutazione e monitoraggio.

- non ha attualmente la possibilità di aumentare il costo del lavoro introducendo valutazioni della performance e conseguenti premialità per i dipendenti

#### MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITÀ E LA TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI

La Società, per il tramite del responsabile della trasparenza e dei referenti individuati nel precedente paragrafo, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

La pubblicazione dei dati va effettuata di norma entro 7 giorni dall'adozione del provvedimento.

#### MISURE DI MONITORAGGIO E DI VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELL'ADEMPIMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA

Viste le ridotte dimensioni della Società, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal responsabile della trasparenza con cadenza annuale

Verranno inoltre pubblicati annualmente i dati statistici sulle richieste pervenute tramite accesso civico nell'apposita sezione "Società Trasparente".

Con riferimento alla rilevazione qualitativa degli accessi alla sezione "Società trasparente" e alla raccolta del feedback sul livello di utilità dei dati pubblicati, nonché di eventuali reclami in merito a inadempienze riscontrate, è in fase di valutazione l'adozione di eventuali ulteriori strumenti.

#### MISURE PER ASSICURARE L'EFFICACIA DELL'ISTITUTO DELL'ACCESSO CIVICO

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013, la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza della Società.

Il responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Peraltro, nel caso in cui il responsabile non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo che dunque assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

Ai fini della migliore tutela dell'esercizio dell'accesso civico, le funzioni relative all'accesso civico di cui al suddetto articolo 5, comma 2, sono delegate dal responsabile della trasparenza ad altro dipendente, in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al responsabile stesso.

Il responsabile della trasparenza delega i seguenti soggetti a svolgere le funzioni di accesso civico di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 33/2013: Katia Honovich

#### “DATI ULTERIORI”

In considerazione del principio di trasparenza quale “accessibilità totale” e piena apertura della Società verso l’esterno, nella sotto-sezione “Altri contenuti”, vengono pubblicati tutti i dati, le informazioni e i documenti che non sia possibile ricondurre ad alcuna delle sotto-sezioni in cui è articolata la sezione “Società trasparente” e/o che non siano soggetti all’obbligo di pubblicazione, ma che possano risultare utili ai portatori di interesse.