

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2022-2024

INDICE

1. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) 2022-2024
2. CONTESTO ESTERNO
3. IL CONTESTO INTERNO
4. OBIETTIVI STRATEGICI
5. I SOGGETTI
6. IL CONCETTO DI CORRUZIONE - I REATI E I COMPORTAMENTI DA PREVENIRE
7. MAPPATURA DEI PROCESSI –IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE
8. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE
9. INTEGRAZIONE E COORDINAMENTO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE
10. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COMUNICAZIONI. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO
11. PROCESSO DI MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DEL PTPC – EFFETTIVITÀ DEL PIANO
12. IL CODICE DI COMPORTAMENTO
13. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE
14. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO
15. MISURE VOLTE AD ASSICURARE IL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN ORDINE ALLA INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI
16. FORMAZIONE DEL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
17. I PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI APPALTI E L’AVVISO PER LA TRASPARENZA PREVENTIV
18. TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO
19. AZIONI DI COMUNICAZIONE CORRELATE AL PTPC
20. LA RESPONSABILITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DEI DIPENDENTI PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE, DEI DIRIGENTI PER OMISSIONE TOTALE O PARZIALE O PER RITARDI NELLE PUBBLICAZIONI PRESCRITTE.

1 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) 2022-2024

L'attività di prevenzione della corruzione, avviata in maniera stabile ed organizzata nel 2014 con il primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione (comprensivo del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità), proseguirà con gli strumenti e le modalità individuate dal PTPC 2021-2023 anche attraverso il raccordo con gli altri uffici e funzioni dell'Amministrazione preordinati, pur nel rispetto dei reciproci ruoli, ad attività di controllo; ciò al fine di evitare inutili e inefficienti duplicazioni di attività e al fine di perseguire un'azione di prevenzione sinergica, in una logica di integrazione, di efficienza e di buon andamento. L'adozione del PTPC 2021/2023 viene a miglioramento dell'attività amministrativa orientata alla programmazione.

E' formalizzato - quale strumento dinamico e nell'ottica di un miglioramento continuo e sviluppato secondo una logica di dovuta gradualità – nell'ambito del contesto organizzativo e funzionale. Il PTPC 2021-2023, che si adotta ai sensi dell'articolo 1 comma 8 della L. 190/2012 quale strumento attraverso il quale l'Amministrazione - individuato il grado di esposizione al rischio di corruzione - definisce le strategie di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, recepisce – come prescritto dall'articolo 1 comma 2bis della L. 190/2012, con i necessari adeguamenti correlati allo specifico contesto di riferimento e con le risorse umane ed economico/finanziarie a disposizione – gli Orientamenti ed i Pareri dell'ANAC, nonché le indicazioni dell'Autorità contenute, nell'Aggiornamento al PNA 2015 (Determinazione n. 12/2015) e nel Piano Nazionale Anticorruzione/PNA 2016 (Delibera n. 831/2016) e, da ultimo, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13.11.2019. Il PNA quale atto di indirizzo costituisce un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione.

Con delibera n. 1, del 12 gennaio 2022, l'Autorità, tenuto conto delle esigenze di coordinamento con il nuovo documento di programmazione -PIAO- e del perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid-19, ha differito al 30 aprile 2022 il termine ultimo per l'approvazione del Piano triennio 2022-2024. Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) dovranno riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Per l'anno 2022 si confermano la mappatura dei processi e le aree di rischio individuate nel 2021. L'aggiornamento 2022 mantiene l'impostazione del Piano con l'ordine di classificazione basato sulle direzioni, la mappatura dei processi e le aree di rischio come attivate nel 2021.

PROCESSO DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC – EFFETTIVITÀ DEL PIANO.

Non si è ravvisata la necessità di una revisione complessiva dell'analisi dei rischi in conseguenza
Comune di CEREÀ

dell'evento straordinario della pandemia in quanto le eventuali deroghe a procedure codificate dall'amministrazione sono avvenute, pur sempre, nell'ambito di una cornice normativa che, appunto, le imponeva e legittimava.

E' stato elaborato il Piano, quale documento di natura dinamica e programmatica per la prevenzione dei fenomeni corruttivi che individua, anche alla luce degli esiti dell'attività condotta nei precedenti esercizi: gli obiettivi, le misure di prevenzione della corruzione, i responsabili della loro attuazione e i correlativi tempi, gli indicatori. Tale documento integra il regime sanzionatorio previsto dal codice penale.

Il PTPC analizza e descrive il processo per addivenire alla gestione del rischio corruttivo il quale si articola nelle seguenti attività:

- analisi del contesto interno ed esterno - mappatura dei processi con individuazione di n. 6 Aree a rischio, come da protocollo ANCI e n. 20 procedimenti afferenti (SCHEDE MAPPATURA DEI PROCESSI) - individuazione del rischio (SCHEDE MAPPATURA DEI PROCESSI) - valutazione e ponderazione del rischio (TABELLE VALUTAZIONE DEL RISCHIO) - trattamento del rischio attraverso la predisposizione di possibili misure di prevenzione specifiche da attuare (SCHEDE MAPPATURA DEI PROCESSI) in relazione alle 6 Aree a rischio oltre a misure generali applicabili in maniera trasversale a differenti procedimenti.

E', inoltre, presente una specifica Sezione dedicata alla Trasparenza (TABELLA TRASPARENZA). In riferimento ai tempi di attuazione delle misure il presente Piano individua, nell'ambito di una progettualità destinata a svilupparsi nel triennio 2022-2024, le misure e le azioni da realizzare prioritariamente nel 2022, rinviando agli aggiornamenti che si potranno rendere necessari in corso d'anno e/o negli anni successivi, sia degli esiti dei controlli svolti, sia delle emergenti necessità.

2 CONTESTO ESTERNO

L'indicazione di ANAC, già contenuta nel PNA 2015 e confermate nei Piani successivi, raccomanda l'analisi del contesto esterno, che ha come "obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio". L'ente, nell'elaborazione del contesto esterno del presente PTPCT, ha preso spunto dai documenti ufficiali pubblicati sul sito del Ministero dell'interno ed ha elaborato una serie di indicatori utili a monitorare e comprendere le dinamiche sociali, economiche, demografiche e criminali della Provincia. In particolare, in questo PTPCT L'Ente ha svolto una prima elaborazione di alcuni degli indicatori previsti per le quattro aree di riferimento potenziale: Criminalità, Economia e mercato del Lavoro, Efficienza della PA, Demografia e società. Per ciascuna area sono stati misurati alcuni degli indicatori elencati.

La fonte del dato, come indicato, varia a seconda della misurazione da svolgere: ISTAT, sezione Criminalità, Unioncamere, Relazioni Ministeriali.

1. Criminalità La letteratura degli indicatori di corruzione si basa sui numeri derivanti prevalentemente dai delitti di corruzione (318 c.p., 319 ter c.p., 322 c.p.), peculato (314 c.p.), malversazione (316 bis c.p.), concussione (317 c.p.). Il rischio corruzione è direttamente collegato al numero di delitti in tema di corruzione, cui risultano strettamente connessi anche i reati relativi all'associazionismo ai fini di delinquenza. Per ciascun indicatore sono stati presi a confronto i dati relativi agli ultimi anni disponibili.

2. Economia Medio-basso indice di disoccupazione rispetto alla media italiana, un PIL pro capite stazionario e un tessuto imprenditoriale in evoluzione, è indice di sostanziale tenuta economica,

con marginalità sociale ridotta con conseguente possibilità di ipotizzare un livello di corruzione più basso. Inversamente parlando, nel caso in cui i dati subissero un peggioramento, si eleva il rischio corruttivo. Con riguardo a tutti gli indicatori, si sottolinea come nel momento in cui è stato elaborato il presente PTCPT, non è ancora disponibile la relazione relativa all'anno 2020. Nell'aggiornamento del prossimo PTCPT, pertanto, sarà valorizzato anche l'impatto della Pandemia globale di cui al Virus SARS nCov19 sull'economia della provincia.

3 Efficienza della Pubblica Amministrazione In letteratura è evidente la correlazione tra l'inefficienza della Pubblica Amministrazione e il rischio corruzione. Il trend è comunque significativo affinché il lettore possa valutare ed osservare la correlazione statistica evidenziata dalla letteratura. La lettura delle relazioni confermano una maggiore insistenza del rischio corruzione nella provincia di Verona rispetto alla media delle province Venete.

4. Demografia e società. La letteratura evidenzia una propensione minore delle donne ad essere coinvolte in fenomeni corruttivi, così come evidenzia che ad un aumento del livello di educazione corrisponde una diminuzione del rischio di corruzione del territorio.

3 IL CONTESTO INTERNO

Il contesto organizzativo e funzionale interno, trova definizione con l'organigramma adottato con GC n. 23 del 06.02.2018, ma è meglio rappresentato ed integrato dalla GC 15 del 09.02.2021 di approvazione dei fabbisogni di personale 2022-24 che sarà quindi aggiornato perché ormai rappresentante una situazione fortemente rinnovata dalla sostituzione del personale e da processi organizzativi intervenuti nel 2019, 2020 e 2021, sia per intervenuti pensionamenti che nuove assunzioni.

L' IDENTITÀ TERRITORIALE

Il territorio di riferimento ha un'estensione di 70 Km², comprendente capoluogo e frazioni: San Zeno, Asparetto, Aselogna. E' caratterizzato dalla presenza di un'ampia zona pianeggiante a sud del territorio pedemontano, conosciuta come la Bassa Veronese. Le attività produttive sono diversificate tra la lavorazione del legno, storicamente consolidata, meccanica elettronica e commercio anche di mezzi meccanici, sia in termini quantitativi che qualitativi, con piccole e medie imprese operanti prevalentemente nell'industria, nel commercio e nei servizi. E' caratterizzata anche da una forte vocazione agricola e da un notevole patrimonio zootecnico. Nel territorio di competenza, alla data del 31.12.2021, risultavano 16679 RESIDENTI.

Informazioni di dettaglio sull'organizzazione, sulle funzioni, sui principi di riferimento, sugli ambiti di rilevanza strategica sono consultabili sul sito del Comune www.cerea.vr.it > Amministrazione Trasparente. Il Comune: la sede legale si trova a Cerea, in Via XXV Aprile 25

4 OBIETTIVI STRATEGICI

La prevenzione della corruzione si basa sostanzialmente su un modello di regolazione che prevede attività di pianificazione e controllo, con un sistema di programmazione “a cascata” che interessa tutti i livelli di governo e poggia su quattro principali strumenti: trasparenza, formazione, codici di comportamento e analisi del rischio.

Il presente Piano è finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici, indicati dal Segretario anche a seguito degli esiti del monitoraggio sul Piano del triennio 2021-2023:

1. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
2. adottare strategie e azioni per far emergere casi sospetti di corruzione
3. promuovere maggiori livelli di trasparenza, incrementando la sotto sezione “Dati ulteriore” della sezione Amministrazione trasparente
4. implementare periodicamente la sezione dedicata all'emergenza Covid-19 nella sottosezione “Interventi Straordinari e di emergenza”
5. promuovere la concentrazione in capo ad un unico ufficio della pubblicazione di dati e informazioni nella sezione Amministrazione trasparente
6. infondere fiducia nei cittadini quanto ai processi che li riguardano, permettendo loro di comprenderli e, se necessario, di opporvisi
7. migliorare la qualità dei servizi e l'efficienza organizzativa
8. promuovere il benessere organizzativo e le pari opportunità
9. vigilare sull'osservanza del codice di comportamento, da aggiornare in attuazione delle Linee Guida ANAC:
 - rafforzare le attività di controllo sugli incarichi extraistituzionali dei dipendenti
 - incrementare la percentuale del personale tenuto alle dichiarazioni in ordine a condizioni di potenziale conflitto di interessi
 - rafforzare, anche a presidio dell'imparzialità dell'azione amministrativa, le verifiche in ordine all'assenza di conflitto di interessi
10. adottare un modello strutturato di monitoraggio e rendicontazione delle azioni messe in campo in attuazione del PTPC
11. favorire forme di lavoro condivise tra il Responsabile Anticorruzione dell'Ente e quelli di altri enti.
12. Integrare i differenti sistemi di controllo
13. rafforzare i controlli ai fini della corretta gestione del procedimento sanzionatorio

Tali obiettivi, espressione dei valori, dell'etica, della cultura della legalità ed educazione alla democrazia, costituiscono, anche ai sensi dell'articolo 1 comma 8 della L. 190/2012, contenuto necessario anche degli altri documenti di programmazione strategico-gestionale che l'Ente è tenuta ad adottare ai sensi delle vigenti disposizioni nazionali.

Gli stessi si realizzano mediante obiettivi operativi che si traducono nelle misure di prevenzione come declinate nel prosieguo del presente Piano.

L'elaborazione e la conseguente attuazione delle strategie anticorruzione tiene conto dei seguenti vincoli:

- vincolo derivante dalle disposizioni normative che hanno previsto appositi istituti che debbono essere obbligatoriamente introdotti e disciplinati;
- vincolo connesso alla complessità della disciplina che richiede, spesso, interventi di tipo interpretativo, da adeguare alle specificità dell'Ente;

vincolo derivante dall'invarianza finanziaria che impone di realizzare gli obiettivi sopra indicati con le risorse economiche, umane e strumentali a disposizione.

In riferimento alla invarianza finanziaria è necessario, in collegamento al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento delle performance, individuare delle priorità negli investimenti in ambito formativo, organizzativo e gestionale.

5 I SOGGETTI

Il modello dell'anticorruzione si esplica attraverso un disegno complesso di relazioni tra molteplici attori con ruoli diversi. I soggetti istituzionali che concorrono a vario titolo all'elaborazione ed all'attuazione della politica dell'anticorruzione sono:

- Autorità di vertice dell'Ente/Segretario Generale:
- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e assicura che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività
- definisce gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza
- adotta il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione
- adotta il Codice di Comportamento
- pubblica, per il tramite di detto Responsabile, sul sito istituzionale il Piano (assolvendo, in tal modo, l'obbligo di comunicazione all'ANAC)
- riceve, unitamente al Nucleo di Valutazione, la relazione annuale del Responsabile Anticorruzione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano Anticorruzione, relazione elaborata sulla base di uno schema messo a disposizione annualmente da ANAC
- è destinatario delle segnalazioni del Responsabile Anticorruzione su eventuali disfunzioni riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza
- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)/Responsabile Anticorruzione:
- elabora la proposta di Piano Triennale per Prevenzione della Corruzione, comprensiva della Sezione Trasparenza, ne verifica – una volta adottato dal Segretario Generale - l'efficace attuazione e idoneità e propone eventuali modifiche
- vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione contenute nel Piano- segnala – nell'ambito dell'attività di verifica in ordine all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza - al Segretario Generale e al NVP le accertate disfunzioni, indicando al titolare dell'azione disciplinare i dipendenti che non abbiano dato seguito correttamente a tali misure
- svolge, in particolare, un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, con conseguente segnalazione – per le finalità di cui all'articolo 43 comma 5 del D.Lgs. n. 33/2013 – al Segretario Generale, al NVP, al titolare dell'azione disciplinare e all'ANAC
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione
- è destinatario di specifici obblighi di informazione da parte degli uffici dell'Ente (cfr. par PROCESSO DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC – EFFETTIVITÀ DEL PIANO)
- verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione
- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi con proprie capacità di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalazione delle

violazioni, tra gli altri, all'ANAC e alla Corte dei Conti

- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico generalizzato occupandosi dei casi di riesame
- è destinatario delle istanze di accesso civico semplice finalizzate a richiedere la pubblicazione di dati, documenti e informazioni prevista per legge con conseguente segnalazione al Segretario Generale, all'Ufficio procedimenti Disciplinari e al Nucleo di valutazione
- è destinatario, quanto in particolare al settore della trasparenza, del controllo di ANAC che può chiedere il rendiconto sui risultati dell'attività di verifica svolta all'interno dell'Amministrazione; assolve ad eventuali ulteriori adempimenti stabiliti da disposizioni nazionali e/o regionali
- elabora una Relazione annuale sull'attività svolta- tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano- che trasmette al Segretario Generale e al nucleo di Valutazione e ne assicura la pubblicazione sul sito web dell'Ente
- elabora, d'intesa con l'UPD una proposta di Codice di Comportamento), vigila sull'osservanza, ne cura la diffusione della conoscenza, il monitoraggio annuale della sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio
- riceve e prende in carico le segnalazioni di illecito di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*), pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi (sui poteri del RPCT con riferimento a tali segnalazioni si rinvia alle indicazioni ANAC di prossima adozione).

Quanto allo specifico ruolo ed ai poteri di controllo e verifica in capo al RPCT si fa rinvio alla Delibera ANAC n. 840 del 2.10.2018, alla Delibera n. 1074 del 21.11.2018 ed alla Delibera n. 1064 del 13.11.2019, documenti che, comunque, escludono che a tale Responsabile spetti accertare responsabilità individuali – qualunque natura esse abbiano - e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità tecnica/amministrativa e contabile o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Amministrazione.

Laddove il RPCT sia destinatario di segnalazioni o, comunque, riscontri fenomeni di corruzione, in senso ampio, deve limitarsi ad una delibazione sul *fumus* di quanto rappresentato al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza. Qualora ricorra tale evenienza, sarà cura del RPCT rivolgersi agli organi interni o agli enti/istituzioni esterni preposti ai necessari controlli.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Dott Umberto Sambugaro, nominato con Decreto Sindacale prot. 1983 del 30.01.2018. Il RPCT è contattabile all'indirizzo mail sambugaro.umberto@comune.cerea.vr.it

- Tutti i Responsabili per l'area di rispettiva competenza:
- partecipano al processo della mappatura delle aree a rischio anche attraverso la proposta delle misure di prevenzione
- vigilano sull'osservanza del codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione - osservano ed attuano le misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione assicurano il monitoraggio dell'attuazione del Piano
- formulano al Responsabile Anticorruzione proposte di modifica e di introduzione di azioni correttive
- assolvono agli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'Ente come previsto nella Sezione Trasparenza
- assicurano, unitamente al RPCT, la regolare attuazione dell'accesso civico

- sono tenuti ad obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sull'osservanza ed il funzionamento del Piano.
- Nucleo di valutazione (stante la non obbligatorietà degli enti locali ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 150/2009 degli Organismi Indipendenti di valutazione):
 - esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento dell'amministrazione
 - verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano Performance
 - verifica i contenuti della Relazione annuale che il RPCT gli trasmette in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, con possibilità di chiedere al medesimo informazioni e documenti che ritiene necessari, nonché di effettuare audizioni dei dipendenti
 - riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza; ciò anche in ragione del fatto che l'NVP riceve la relazione annuale del RPCT
 - attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo modalità e tempistiche definite annualmente dall'ANAC (l'attestazione non concerne unicamente la presenza/assenza del dato o documento nella Sezione Amministrazione Trasparente, ma riguarda anche i profili qualitativi che investono la completezza del dato in riferimento alla pubblicazione da parte di tutti gli uffici – per le amministrazioni con articolazioni territoriali-, all'aggiornamento, all'utilizzo di formati aperti ed elaborabili)
- Ufficio procedimenti disciplinari (UPD):
 - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza
 - elabora ed aggiorna con il Responsabile Anticorruzione il codice di comportamento e vigila sulla sua osservanza.
- Tutti i dipendenti dell'Ente:
 - osservano le misure del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e prestano collaborazione all'RPCT
 - segnalano situazioni di illecito al Responsabile Anticorruzione e, nei casi in cui siano tenuti ai sensi delle vigenti disposizioni, agli altri soggetti in conformità all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001
 - segnalano casi personali di conflitto di interesse al dirigente sovraordinato e al Responsabile Anticorruzione e al competente Segretario dell'Ente se si tratta di dirigenti apicali e di Responsabili delle strutture in Staff.
- I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente, i fornitori e gli erogatori di servizi per conto dell'Ente:
 - osservano le misure contenute nel PTPC a loro direttamente applicabili
 - osservano, in particolare, il codice di comportamento segnalando le situazioni di illecito ai sensi e per gli effetti dell'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001.
- RASA/Responsabile Anagrafe Unica per la Stazione Appaltante: individuato, ai sensi dell'articolo 33ter del D.L. n. 179/2012 convertito nella L. 221/2012, dalla Giunta Comunale.

6 IL CONCETTO DI CORRUZIONE - I REATI E I COMPORTAMENTI DA PREVENIRE

Il Piano Nazionale Anticorruzione, ed i successivi aggiornamenti evidenziano come gli stessi siano stati redatti, ed i PTPC debbano essere elaborati, avendo riguardo ad una nozione tecnicamente impropria di corruzione, ricomprendendo in tale ambito non solo i reati di corruzione, ma tutti i reati contro la pubblica amministrazione e, in via ancor più estensiva, tutte le fattispecie nelle quali l'Amministrazione devia l'esercizio della sua funzione tipica di perseguire l'interesse pubblico, sotto il profilo dell'imparzialità e del buon andamento (funzionalità ed economicità) per

agevolare – in qualunque maniera e con qualunque mezzo – interessi privati (c.d. *maladministration*).

La corruzione – sia per la Convenzione ONU sia per altre convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali (es OCSE, Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia – consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorre nell'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno) dai doveri d'ufficio e dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

La ratio sopra esplicitata viene condivisa e perseguita dall'Ente.

Pertanto, nel presente Piano, nel novero dei reati oggetto di prevenzione è possibile indicare, seppur non in maniera esaustiva, i seguenti, più rilevanti, reati:

Reati contro l'amministrazione, previsti:

- nel Libro II, Titolo II del codice penale (Delitti contro la pubblica amministrazione), con particolare riguardo a quelli del Capo I (Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione) e del capo II (Delitti dei privati contro la pubblica amministrazione);
- nel Libro II, Titolo III (Delitti contro l'amministrazione della giustizia), con particolare riguardo a quelli del Capo I
- nel Libro II, Titolo VII del codice penale (Delitti contro la fede pubblica), con particolare riguardo a quelli del Capo III
- nel Libro II, Titolo XIII del codice penale (Delitti contro il patrimonio), con particolare riguardo a quelli del Capo II (Delitti contro il patrimonio mediante frode)

Reati ulteriori:

- Rivelazione di segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Reati connessi al trattamento dei dati personali e particolari (art. 167 e segg. d.lgs. 196/2003 come modificato dal d.lgs 101/2018 al fine di armonizzare la normativa nazionale a quella comunitaria di cui al Regolamento UE 2016/679)
- Reati previsti da leggi speciali

7 MAPPATURA DEI PROCESSI – IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

In via preliminare rispetto alla elaborazione del Piano si è proceduto, anche con riguardo al triennio 2022/2024, alla mappatura delle aree a rischio – e dei correlati processi - anche attraverso una verifica/aggiornamento di quelle già selezionate dall'ente per il triennio 2021-2023.

Tale attività – considerata imprescindibile per poter elaborare strategie di prevenzione ai fenomeni corruttivi e la cui cogenza è sancita a livello normativo 1- è stata condotta mediante una consultazione degli uffici coinvolti.

Il confronto – finalizzato a rendere edotti i Dirigenti del rilievo che possono avere le misure di prevenzione, quindi, a contribuire nel creare un tessuto culturale favorevole e consapevole per la prevenzione della corruzione - ha consentito di:

- confermare le aree a rischio
- rimodulare le aree a rischio con relativi procedimenti con correlate identificazione e valutazione del rischio
- selezionare nuovi procedimenti/processi e/o fasi all'interno di aree già precedentemente contemplate con correlate identificazione e valutazione del rischio

- prevedere per ogni procedimento/processo le appropriate misure di prevenzione ed i relativi indicatori tenuto conto anche degli esiti del monitoraggio effettuato con particolare riguardo alle indicazioni ed ai rilievi formulati in occasione degli audit eseguiti.

Nell'individuazione delle aree e dei procedimenti a rischio si è tenuto conto del contesto esterno ed interno come descritto nei relativi paragrafi del presente Piano e negli altri documenti organizzatori/programmatori (tra i quali il PEG /PDO, Piano delle Performance) ai quali si rinvia. Ai fini dell'identificazione dei rischi associati ai procedimenti si sono considerate molteplici fonti informative, quali: risultanze dell'analisi della mappatura dei processi; analisi di casi giudiziari ed episodi cattiva gestione accaduti; confronto con altri Enti; incontri con i responsabili dei vari uffici; risultanze dell'attività di monitoraggio del RPCT e dei responsabili; segnalazioni ricevute; esemplificazioni elaborate da ANAC .

I livelli di responsabilità tenuti all'attuazione delle misure di prevenzione sono stati individuati sulla base del modello organizzativo e funzionale definito dal PEG /PDO.

Il lavoro eseguito ha portato alla conferma delle **10 Aree a rischio** e all'individuazione, in un'ottica di graduale e progressiva selezione dei processi nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, di relativi procedimenti, in allegato descritti.

Le procedure di gara sono, comunque gestite quasi esclusivamente sulla piattaforma telematica (ASMEL) e nazionale (MEPA) con processi predefiniti e comunque in stretta osservanza delle disposizioni normative, delle Linee Guida ANAC e della regolamentazione interna.

In riferimento all'AREA AFFARI LEGALI si evidenzia che:

- la costituzione in giudizio nei giudizi tributari di 1° grado avverso i procedimenti tributari avviene in proprio attraverso funzionario dell'Ente;
- gli incarichi di difesa a legali esterni sono affidati a liberi professionisti avvocati;
- i contenziosi in atto presso l'Ente, unitamente ad una serie di informazioni anche di natura economico-finanziaria necessarie ai fini della verifica dell'adeguatezza del fondo rischi, sono oggetto di un flusso periodico annuale nei confronti del RPCT e del Collegio Sindacale;

Le aree censite rispecchiano l'impostazione suggerita da ANAC con la Determinazione n. 12/2015, confermata dalla medesima Autorità con i PNA successivi, in riferimento alla previsione di aree c.d. generali (comprendenti di quelle obbligatorie di cui al PNA) e di aree specifiche. Fanno eccezione rispetto all'impostazione di ANAC le aree sotto riportate.

Nell'attuale Piano non sono state censite, rispetto alle previsioni di ANAC

- AREA GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE che risulta ben presidiata da una completa tracciabilità dei flussi finanziari e contabili attraverso sistemi informativi, da assenza di discrezionalità e da uno stringente e capillare controllo sia interno, attraverso il Collegio dei revisori. In particolare si precisa che:

- Il pagamento dei debiti dell'Ente è disposto dal ragioniere capo (Responsabile del Servizio Risorse Economico Finanziarie) che sottoscrive gli ordinativi di pagamento solo a seguito dell'acquisizione preventiva della "regolarità della fornitura/servizio" rilasciata dagli uffici "ordinatori". Tale attività prevede, oltre ai controlli di cui alla normativa vigente, anche la verifica di corrispondenza tra l'ordine di acquisto e il documento di trasporto (o documento indicante l'avvenuta prestazione del servizio) e la fattura di acquisto; in caso di mancata corrispondenza non viene autorizzato il pagamento fino alla rettifica della fattura.

Il pagamento avviene entro le scadenze contrattuali salvo contenzioso comprovato dagli uffici dell'amministrazione tenuti alle verifiche di cui sopra. Le fatture ed i relativi pagamenti sono

registrati nella contabilità dell'ente dalla quale è pertanto possibile estrarre i flussi contabili e finanziari.

- In attuazione della Legge di bilancio 2018 (L. 27/12/2017 n. 205, art. 1 commi 411, 412, 413, 414) e del Decreto MEF del 07/12/2018, è stato introdotto, dal 01/10/2019, al fine di incentivare l'efficienza e la trasparenza del sistema di approvvigionamento della pubblica amministrazione, **l'Ordinativo Elettronico** che prevede che tutti gli ordini di acquisto degli enti relativi a beni e servizi vengano effettuati esclusivamente in formato elettronico.

Le Linee Guida del Ministero Economia e Finanze del 29.12.2020, emanate in attuazione dei succitati Decreti, forniscono indicazioni operative per l'emissione, la trasformazione e la gestione degli ordinativi e degli altri documenti elettronici attestanti l'ordinazione di acquisto di beni e servizi mediante il Nodo di smistamento degli ordini.

- L'Ente per l'Italia Digitale (AgID) ha messo a disposizione delle amministrazioni la piattaforma **PagoPA**, una piattaforma tecnologica attraverso la quale vengono resi disponibili al cittadino diversi canali per il pagamento elettronico degli importi dovuti a vario titolo verso la Pubblica Amministrazione.

L'art. 5 del Codice Amministrazione Digitale prevede, al riguardo, che tutte le Pubbliche Amministrazioni debbano accettare i pagamenti in formato elettronico secondo le modalità definite dalle Linee Guida di AgID e l'art. 15 del D.L. 179/2012 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni debbano avvalersi necessariamente di tale sistema.

Con il DL n.135/2018, art 8, è stato rinviato dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019 il termine previsto dall'art. 65, comma 2, decreto legislativo n. 217 del 2017 entro il quale doveva scattare l'obbligo di utilizzare la piattaforma per i pagamenti digitali verso la pubblica amministrazione. Ulteriore proroga di tale obbligo dal 31 dicembre 2019 al 30 giugno 2020, è stata introdotta nell'art. 1 comma 8 del DL 30 dicembre 2019 n. 162; da ultimo è intervenuta la proroga al 28.02.2021 con DL n. 76/2020, art. 24 comma 2, convertito in L n. 120/2020.

Quanto, in particolare alla Regione Veneto, si è disposto di adottare la piattaforma MyPay in riuso al fine di offrire un servizio di intermediazione tecnologica verso pagoPA a favore degli Enti Locali. Ciò consente di disporre di un unico strumento di interfacciamento con il nodo dei pagamenti nazionale e di attivare dal 2021 un unico portale dei pagamenti che renderà più semplice e agevole l'esperienza di cittadini e imprese, così come previsto dal Programma per la Semplificazione e Trasformazione Digitale.

Posto che con l'individuazione delle aree a rischio è stato possibile far emergere quegli ambiti che all'interno dell'amministrazione debbono essere presidiati più di altri mediante l'implementazione di misure di prevenzione, si è, conseguentemente, proceduto, alla individuazione, per ogni procedimento, dei correlati rischi (riportati nelle SCHEDE MAPPATURA DEI PROCESSI) e, conseguentemente all'analisi ed alla valutazione degli stessi in conformità alle "Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo" di cui all'Allegato 1 del PNA 2019.

In particolare al fine di selezionare i rischi di corruzione si è tenuto conto delle seguenti, principali, fonti informative:

- segnalazioni ricevute negli anni;
- incontri con i Responsabili delle differenti Strutture dell'Ente
- risultanze della mappatura dei processi
- analisi dei casi giudiziari accaduti presso l'Ente
- risultanze dell'attività di monitoraggio svolta negli anni dal RPCT
- esemplificazioni elaborate da ANAC per il Settore EL

Si procederà, conseguentemente, a stimare, per ogni procedimento, il livello di esposizione al rischio attraverso un approccio qualitativo, basato su specifici criteri di valutazione, tradotti in indicatori di rischio.

Gli indicatori utilizzati sono sei, precisamente:

- livello di interesse "esterno"
- grado di discrezionalità del decisore interno alla p.a.
- manifestazioni di eventi corruttivi e/o di reati commessi nell'esercizio della pubblica funzione in passato nel processo/attività esaminata
- competenze e responsabilità coinvolte nella gestione del processo
- grado di compartecipazione' del processo/procedimento da parte di altre amministrazioni
- rilievi da ANAC o da altri organi/organismi di controllo nell'anno precedente

Ad ogni indicatore è stato attribuito un livello di rischio attraverso la relativa graduazione in termini di rischio basso (B), rischio medio (M), rischio alto (A), realizzata mediante un'analisi dei fattori abilitanti secondo il metodo: rischio è basso se..., rischio medio se..., rischio alto se....

La ponderazione del rischio, risultante dalla rilevazione condotta come sopra descritto, ha comporterà:

- la conferma delle misure di prevenzione già in essere anche in ragione dell'impossibilità di azzerare il c.d. rischio residuo;
- l'introduzione di un'ulteriore misura di prevenzione della tipologia "Misure di controllo" nell'ambito dell'Area acquisizione e progressione del personale, processo Assegnazione incarichi a tempo indeterminato.

8 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione, quali azioni/attività efficaci da realizzare per neutralizzare o ridurre la probabilità che il rischio corruttivo si verifichi, quindi per prevenire fenomeni, in generale, di *mala administration*, si classificano in:

- misure obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altra fonte normativa (identificate nelle tabelle allegate con MO)
- misure ulteriori, quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese tali dal loro Inserimento nel PTPC (identificate nelle tabelle allegate con MU); si tratta di misure che sono state individuate anche alla luce dello specifico contesto dell'Ente.

Alcune di queste hanno carattere trasversale (così dette misure generali) in quanto si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione.

Costituiscono, altresì, misure trasversali:

la tracciabilità – sancita come preciso obbligo anche nel codice di comportamento, all'articolo 9 – di tutti i processi/procedimenti/attività attraverso la registrazione dei documenti – compresi i contratti, i verbali, le ordinanze di ingiunzione e di archiviazione nell'ambito del procedimento sanzionatorio ex L. n. 689/1981, le ingiunzioni amministrative - nel sistema informatico di gestione documentale o altri sistemi in conformità ai contenuti del Manuale di gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi.

Tale modalità di gestione, nell'ottica di una progressiva rivisitazione e digitalizzazione dei processi, è stata estesa, da ottobre 2018, anche alle determinazioni dirigenziali.

La tracciabilità è assicurata anche attraverso il ricorso alla piattaforma informatica dell'Ente.

la regolamentazione dei processi attraverso la formalizzazione di procedure operative: ciò al fine di ridurre gli ambiti di discrezionalità dell'operato degli addetti e di garantire sistematicità e omogeneità nelle attività.

Le misure sono state classificate, secondo le indicazioni di ANAC, nelle seguenti tipologie:

1. controllo
2. trasparenza
3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
4. regolamentazione
5. semplificazione
6. formazione
7. sensibilizzazione e partecipazione (misura trasversale 1)
8. rotazione
9. segnalazione e protezione (misura trasversale 6)
10. disciplina del conflitto di interessi (misura trasversale 11)

Allo stato non è stata individuata alcuna misura, sempre suggerita da ANAC, di "regolazione dei rappresentanti di interessi particolari (lobbies)".

9 INTEGRAZIONE E COORDINAMENTO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE

In una logica di continuità con il quadro normativo delineato dal D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, e di consolidamento dei suoi principi cardine, si pongono le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 ed al ruolo dei Nuclei di Valutazione ed alle loro attività al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione, indicate sia nella parte descrittiva sia nella tabella del PTPC – anche in riferimento agli specifici doveri del Codice di Comportamento - costituiscono obiettivi per il 2021, da attribuire nell'ambito del ciclo delle performance – nel documento Piano delle Performance - ai responsabili individuati. La verifica circa la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano Performance spetta al NdV.

La loro realizzazione, unitamente all'attuazione degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni, viene monitorata con la periodicità definita e sarà oggetto di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

In rapporto ai suddetti obiettivi l'NdV verifica i contenuti della Relazione annuale che il RPCT gli trasmette. E nell'ambito di tale verifica può chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni dei dipendenti.

Dell'esito del raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano Performance viene dato conto nella Relazione annuale sulle performance.

10 PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CONSEGUENTI COMUNICAZIONI. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO

La proposta del Piano è stata elaborata dal Responsabile Anticorruzione previo confronto con i responsabili coinvolti in ragione delle aree a rischio.

Si provvederà, successivamente, ad avviare la fase di ascolto degli *stakeholders*, inviando loro l'invito a partecipare alla redazione dei documenti.

Sul sito istituzionale sarà resa disponibile la procedura per presentare proposte finalizzate ad una migliore individuazione delle misure preventive anticorruzione e di trasparenza, da inviare via mail.

La proposta di Piano è stata inviata al NV che ne verificherà la coerenza con il Piano della Performance.

La stessa è stata valutata dalla Giunta che ne ha condiviso i contenuti.

Il Piano viene conseguentemente formalizzato con Delibera di Giunta e pubblicato sul sito web nell'apposita sotto sezione della sezione Amministrazione trasparente e nella intranet dell'Ente.

Il Piano deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno (o differente termine stabilito dal legislatore o da ANAC) prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

L'aggiornamento, che segue la stessa procedura prevista per la prima adozione, terrà conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del precedente PTCP;
- aggiornamento del PNA
 - nuovi indirizzi, direttive, Orientamenti e Pareri a cura dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in un contesto di leale collaborazione e di raccordo operativo.

Il Responsabile Anticorruzione propone inoltre modifiche al Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

11 PROCESSO DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTCP – EFFETTIVITÀ DEL PIANO

Al fine di assicurare un efficiente sistema di monitoraggio del Piano – e conseguentemente piena effettività a tale strumento - i Dirigenti Responsabili individuati dell'attuazione delle misure di prevenzione per i processi censiti nel Piano trasmettono al Responsabile Anticorruzione, e per conoscenza al Dirigente Valutatore, **rendicontazioni periodiche**, nei termini definiti per la rendicontazione degli obiettivi annuali e del Piano Performance.

Trasmettono, altresì, al Responsabile Anticorruzione i seguenti **flussi periodici** di informazioni:

- report semestrale relativo ai procedimenti disciplinari (Servizio Gestione Personale Sviluppo Professionale);
- report annuale dei contenziosi, in concomitanza con l'inoltro al Collegio Sindacale in sede di rendiconto
- relazione sulle Procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando di gara nel caso di forniture e servizi infungibili e/o esclusivi, ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici).

Le **rendicontazioni periodiche** dovranno altresì contenere certificazioni in ordine:

- al rispetto degli obblighi di trasparenza (sia da parte della struttura che detiene le informazioni sia da parte di quella preposta alla pubblicazione - utente pubblicatore);
- al rispetto dei tempi procedurali con particolare riguardo ai procedimenti pubblicati ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 33/2013.

Alle rendicontazioni dovranno essere, infine, unite eventuali dichiarazioni di conflitto di interesse

accompagnate dalle conseguenti determinazioni assunte (qualora non già trasmesse al Responsabile Anticorruzione al momento della ricezione da parte dell'interessato).

Delle suddette rendicontazioni viene trasmessa dal Responsabile Anticorruzione relazione periodica al Sindaco e Giunta, nei termini definiti per la rendicontazione degli obiettivi annuali e del Piano Performance, integrata da dati ulteriori sull'attività svolta anche rispetto alle misure di prevenzione trasversali e specifiche dell'Ente.

Nel caso di accertate criticità riguardanti una determinata struttura, un estratto di tale relazione viene trasmesso altresì al Responsabile per le eventuali conseguenti determinazioni.

Il Responsabile Anticorruzione svolge, inoltre, anche sulla base di adeguata pianificazione da comunicare alle strutture interessate, **analisi**, programmati e/o in base alle esigenze emergenti, presso i singoli responsabili, nonché **verifiche documentali** e **verifiche dirette sul sito istituzionale** (con riguardo al settore della trasparenza). Le verifiche in ordine all'attuazione delle misure di prevenzione del "Procedimento sanzionatorio ai sensi della L. 689/1981" vengono svolte dal Segretario.

Per l'anno 2022 verranno campionati:

- ai fini della verifica del rispetto dei termini di conclusione del procedimento - nell'arco di tre anni (2020 – 2021 – 2022) - almeno 3 procedimenti per ogni area dell'Ente;

- ai fini del rispetto dell'obbligo di comunicazione del conflitto di interessi alcune delle dichiarazioni rese dai nuovi assunti ai sensi dell'articolo 6 del codice di comportamento e delle dichiarazioni rese dai dirigenti ai sensi degli articoli 6, 7 e 13 del codice di comportamento.

Gli esiti degli audit e delle verifiche, formalizzati attraverso specifici verbali, sono trasmessi, al Segretario ed alla Giunta per ogni conseguente eventuale determinazione sotto i profili della responsabilità ed ai fini della valutazione correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Fatti salvi gli obblighi di segnalazione, gravanti sul RPCT, del titolare dell'azione disciplinare, del NdV e dell'ANAC, anche per l'attivazione delle connesse responsabilità verso i dipendenti che non abbiano attuato le misure di prevenzione e di trasparenza (inadempimento degli obblighi di pubblicazione), il medesimo RPCT, qualora riscontri violazioni al Piano, oltre a valutare la necessità di apportare eventuali modifiche, adotterà le seguenti iniziative:

- fatto che può dar luogo a responsabilità amministrativa: segnalazione/denuncia alla Corte dei Conti

- fatto che integra notizia di reato: segnalazione/denuncia alla Procura della Repubblica

Di tali iniziative il RPCT darà adeguata informativa all'ANAC.

Accesso civico a dati e documenti

Il Responsabile Anticorruzione svolge attività di monitoraggio sulla corretta applicazione del Regolamento inerente sia l'accesso agli atti sia l'accesso civico e cura la pubblicazione semestrale del registro degli accessi (al 30 giugno e al 31 dicembre).

Relazione sull'attività

Il Responsabile anticorruzione redige - entro il 15 dicembre o entro differente termine sulla base delle comunicazioni di ANAC - la relazione annuale al PTPC 2021, prevista dall'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012, recante i risultati dell'attività svolta e sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione, predisposta secondo le specifiche indicazioni e modulistica pubblicate sul sito dell'ANAC.

La relazione viene comunicata al Segretario Generale ed al NVP e pubblicata sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione".

Tale Relazione costituisce uno strumento indispensabile per la valutazione, da parte del Segretario Generale, dell'efficacia delle strategie di prevenzione perseguite con il PTPC e per l'elaborazione degli obiettivi strategici.

Esiti del Monitoraggio effettuato nel 2021

L'ente a seguito dell'insorgere dell'emergenza legata alla diffusione del virus SARS-COV-2 – senza precedenti per imprevedibilità degli esiti, per gravità, durata e dimensioni - ha dovuto dar corso ad un notevole sforzo organizzativo finalizzato sia all'esercizio delle funzioni di competenza correlate alla gestione ordinaria ed al governo dell'emergenza in materia assistenziale alla popolazione in necessità sia alla messa in sicurezza del proprio personale.

In tale mutato contesto emergenziale e con particolare riguardo ad aspetti che hanno inciso sulla gestione delle attività e dei processi, tra i quali rientrano alcuni processi a rischio, si segnalano:

- l'introduzione dello smart working/lavoro agile quale strumento ordinario di svolgimento del lavoro per tutto il personale addetto a servizi per i quali non vi era obbligo della presenza
- la sostituzione di attività in presenza con modalità a distanza che ha comportato l'espletamento – dell'attività per obiettivi anziché per orario, condizionata dai provvedimenti governativi limitativi degli spostamenti delle persone e impositivi di chiusure degli esercizi commerciali.

Per quanto concerne, in particolare, il monitoraggio attuato nel 2020 si dà atto che sono stati effettuati, attraverso la verifica degli indicatori previsti dal Piano, due monitoraggi specifici sull'attuazione delle misure di prevenzione mediante **rendicontazioni periodiche** (nei termini definiti per la rendicontazione degli obiettivi annuali: alla data del 30 giugno e 31 dicembre) richieste ai Responsabili individuati dell'attuazione delle misure di prevenzione per i processi censiti nel PTPC.

Le rendicontazioni certificano inoltre il rispetto degli obblighi di trasparenza ed il rispetto dei tempi procedurali con particolare riguardo ai procedimenti pubblicati ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 33/2013.

Ad integrazione delle rendicontazioni periodiche sopra descritte, sono inoltre stati acquisiti e verificati specifici **flussi** relativi a:

- gare di lavori, servizi e forniture
- procedimenti disciplinari: il numero dei procedimenti attivati (o comunque gestiti/conclusi) nel 2021 è stato pari a n. 2 (di cui n. 1 con contestazioni relative a violazioni del codice di comportamento in aggiunta ad altre violazioni)
- verifiche su incarichi extraistituzionali

Rispetto del termine di conclusione del procedimento

(rif. articolo 2 legge n. 241/1990;

Il PTPC 2021 – 2023 ha individuato, nell'ambito del processo di monitoraggio per l'anno 2021, la verifica del rispetto del termine di conclusione del procedimento mediante il campionamento di almeno tre procedimenti dell'Ente così da concludere l'attività nell'arco di un triennio.

Il termine del procedimento da considerare è indicato, in conformità all'articolo 35 del D.Lgs. n. 33/2013, sul sito web nella sezione Amministrazione Trasparente – Sotto sezione Attività e procedimenti – Tipologie di procedimento (link alla pagina https://_).

Nella sostanza, fermo restando l'obbligo di conclusione del procedimento con un provvedimento espresso, fatti salvi i casi di silenzio assenso, silenzio diniego e silenzio rigetto previsti da leggi e

regolamenti, il termine di conclusione del procedimento - ove non già stabilito per legge o regolamento – è di 30 giorni con possibilità di prevedere termini sino a 90 giorni. In presenza di determinati presupposti il termine può essere superiore a 90 giorni sino ad un massimo di 180 giorni.

Sono state condotte, a cura del RPCT, n. 3 verifiche in ordine al rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e conseguente pubblicazione sul sito dell'Ente

Sono state acquisite e pubblicate le dichiarazioni dei titolari di Posizione organizzative e Dirigente, da aggiornare annualmente.

Rispetto del Codice di Comportamento

Sulla scorta delle Linee Guida emanate da ANAC con la Delibera n. 177/2020, sarà adottato l'aggiornamento del Codice di Comportamento, al quale seguirà la eventuale revisione della conseguente modulistica prevista in particolare per gli obblighi di segnalazione sul conflitto di interessi.

Rispetto dell'obbligo di comunicazione del conflitto di interessi

A seguito dell'aggiornamento del Codice di Comportamento, si provvederà nell'anno 2021 alla revisione della conseguente modulistica.

Dagli elenchi dei dipendenti in servizio alla data del 31 ottobre, saranno sorteggiati n. 2 nominativi per i quali sarà chiesta, la produzione della/e dichiarazione/i resa/e.

Segnalazione di illeciti

La procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, e della L. n. 179 del 30.11.2017, è pubblicata sul sito web, i dipendenti possono effettuare le segnalazioni direttamente dal sistema informatico predisposto sul portale dell'ente (portale whistleblower).

Nel periodo compreso dall'1 gennaio al 31 dicembre 2021:

- non sono pervenute segnalazioni di illecito tramite il portale whistleblower da parte dei dipendenti
- non sono pervenute segnalazioni anonime al RPCT

Incarichi extraistituzionali

L'Ente applica una specifica procedura che disciplina le richieste da parte dei dipendenti sulle attività extraistituzionali normata con il Regolamento in materia di incompatibilità e autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali; con delibera di Giunta n. 27 del 13.02.2018 è stato adottato il "Regolamento delle incompatibilità e per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali.

L'Ente effettua controlli a campione sui dipendenti a cura del Servizio Personale.

Divieto di svolgimento alle attività successive alla cessazione dal servizio (c.d. pantouflage)

Ai sensi dell'articolo 53 comma 16ter del D.Lgs. 165/2001 è applicata una procedura specifica finalizzata al rispetto del divieto di svolgimento di attività da parte dei dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro - e che esercitavano poteri autoritativi o negoziali - nei tre anni

successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (c. d. pantouflage) ed una procedura specifica riguardo ai rapporti contrattuali di forniture, servizi e lavori.

Non sono state riscontrate violazioni al suddetto divieto nel corso del 2021.

Patti di integrità negli appalti e Avviso per la Trasparenza preventiva

La Regione ha previsto la sottoscrizione del “Patto di integrità in materia di contratti pubblici della Regione e degli enti del sistema regionale”.

Il “Patto” costituisce l’impegno a non perseguire condotte finalizzate ad alterare le procedure di aggiudicazione o la corretta esecuzione dei contratti, a non ricorrere alla mediazione o altra opera di terzi ai fini dell’aggiudicazione o gestione del contratto, a non corrispondere ad alcuno, direttamente o tramite terzi, ivi compresi soggetti collegati o controllati, somme di danaro o altre utilità al fine di facilitare l’aggiudicazione o gestione del contratto.

L’Amministrazione valuterà nel corso del 2022 se aderire all’Associazione “Avviso Pubblico” ed al Patto di Integrità Regionale.

Rotazione personale aree a rischio

L’applicazione della misura “rotazione del personale” riveste un importante obiettivo nel contesto delle misure anticorruzione. L’ente ha 7 responsabili e per i titoli di studio e le professionalità acquisite non è possibile la rotazione. Le scelte maggiormente discrezionali vengono condivise nello strumento della riunione dei responsabili di settore. Nel primo quadrimestre 2022 c’è stata una rotazione ed entro la fine del 2022 ci sarà una ulteriore rotazione.

Rotazione straordinaria

Si è verificato un caso in cui si sono realizzati i presupposti per l’applicazione della rotazione straordinaria.

Sicurezza degli operatori

Non sono pervenute segnalazioni.

Formazione degli operatori sui temi anticorruzione

Sono state realizzate le seguenti iniziative formative, limitate in presenza in considerazione dell’emergenza pandemica:

- Corso IFEL su “Trasparenza ed anticorruzione” – partecipanti n. 40,

Verifiche dirette sul sito di Amministrazione Trasparente

E’ stata effettuata una verifica in concomitanza con l’adempimento richiesto da ANAC - Delibera n. 213/2020 al Nucleo Valutazione in ordine all’attuazione degli obblighi di pubblicazione, rilevazione annuale al 31 marzo prorogata la 31.05.2021 in considerazione della pandemia; la pubblicazione delle informazioni tiene conto dei termini di sospensione di cui all’articolo 103 del D.L. 18/2020 (conv. in legge 27/2020) prorogato dall’articolo 37 del D.L. 23/2020 (conv. in L. 40/2020).

Per la sezione “Consulenti e Collaboratori”, tenuto conto dei termini di sospensione dei procedimenti, sarà necessario un aggiornamento degli incarichi conferiti nell’anno; quale adempimento, in riferimento agli incarichi conferiti nell’anno 2021 e da realizzare all’inizio del 2021, si sottolinea l’attenzione sulla verifica dell’insussistenza di situazioni di incompatibilità / assenza conflitto di interessi.

Per quanto attiene alla Sezione “Bandi di Concorso”, si dà atto che con decorrenza 1° gennaio 2020 è prevista la pubblicazione delle “tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l’eventuale scorrimento degli idonei non vincitori”; pertanto, la sezione dovrà essere implementata con i nuovi dati richiesti.

E’ inoltre stata condotta, a cura del Nucleo di Valutazione, una ulteriore verifica sulle seguenti sezioni:

- consulenti e collaboratori
- bandi e avvisi

La verifica non ha riscontrato criticità.

Inconferibilità e incompatibilità e dichiarazioni dati patrimoniali e reddituali organi di vertice (Direzione Strategica)

Sono pubblicate sul sito dell’Ente le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità rilasciate ai sensi dell’articolo 20 del D.Lgs. n. 39/2013 dal Segretario Generale.

Sono altresì pubblicate le informazioni di cui all’articolo 14 comma 1 bis del DLgs. n. 33/2013 comprese le dichiarazioni in ordine alla situazione patrimoniale e reddituale del Segretario Generale, a partire dall’anno di imposta 2019.

Accesso civico a dati e documenti

Sono pubblicati ed aggiornati semestralmente i registri riepilogativi delle richieste di accesso agli atti e accesso civico; tali richieste sono oggetto di monitoraggio anche per la verifica sull’osservanza del Regolamento in uso

Scadenziario obblighi amministrativi cittadini-imprese

In collaborazione con le strutture aziendali, in osservanza di quanto previsto dal DPCM 8 novembre 2013 - modalità per la pubblicazione dello scadenziario contenente l’indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi introdotti, ai sensi del comma 1-bis dell’articolo 12, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 – sono state aggiornate le informazioni presenti sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente ed implementato lo scadenziario con eventuali nuovi obblighi – aggiornamento alla data del 30.04.2020 - (riguardanti i cittadini o le imprese) come previsti dalle normative.

Procedimenti ad istanza di parte o iniziativa d’ufficio

Si valuterà la necessità di una revisione nel corso del 2022

L’ Ente ha implementato e tiene costantemente aggiornata, con i provvedimenti assunti nell’ambito e per fronteggiare l’emergenza sanitaria, la sotto sezione Interventi straordinari e di emergenza.

La trasparenza di ogni iniziativa intrapresa da ENTE per la gestione delle competenze spettanti in questa fase emergenziale è confermata anche dal costante e continuo aggiornamento del sito per offrire ai cittadini/assistiti ogni necessaria indicazione ed informazione.

Rilievi da ANAC

La relazione ANAC (anno 2021) a cura del RPCT è stata pubblicata.

La pubblicazione della relazione ANAC – anno 2021 è stata differita al 31 marzo 2021; si è provveduto alla redazione e pubblicazione in data 22.06.2021

Non sono pervenuti rilievi ne' segnalazioni da ANAC

12 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il primo Codice di Comportamento – quale strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei pubblici dipendenti e di altri soggetti e ad orientarle alla miglior cura dell'interesse pubblico, è stato adottato, tenuto conto del DPR n. 62 del 16.04.2013 ad oggetto "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e della Delibera ANAC n. 75 del 24.10.2013 ad oggetto "Linee guida in materia di codici delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)", con GC n. 49 del 30.01.2014 e successivamente adeguato.

Il Codice di Comportamento, è stato adeguato alle Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 177 del 19.02.2020 con Delibera di G.C. n. 53 del 29.04.2022.

L'adozione di tale nuova versione del Codice è stata preceduta da una fase di consultazione pubblica e da previa condivisione con la Giunta. Il testo del Codice è stato inoltre previamente sottoposto al parere del Nucleo di Valutazione.

I contenuti del Codice sono stati oggetto di nota esplicativa, completa della relativa modulistica.

Si evidenzia, quale specifico obbligo da rispettare da parte dei dipendenti, con conseguenze rilevanti sotto il profilo disciplinare – come sancito nei codici disciplinari dell'Ente – quello di comunicare all'Ente per il tramite del proprio Dirigente Responsabile l'avvio di un procedimento penale (rinvio a giudizio o atto equipollente nei procedimenti speciali: richiesta di giudizio immediato, richiesta di decreto penale di condanna) quando per la particolare natura dei reati contestati si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Ente. E' altresì sancito tale obbligo nei casi di ricezione dell'informazione di garanzia di cui all'art. 369 c.p.p. laddove riferita a "fatti di corruzione" come individuati da ANAC con Delibera n. 215 del 26.03.2019.

Nelle SCHEDE MAPPATURA DEI PROCESSI sono state evidenziate le misure di prevenzione che si sostanziano in specifici doveri di comportamento previsti nel Codice.

Si precisa, inoltre, che con riguardo all'attività contrattuale devono essere rispettate le prescrizioni e i divieti di cui all'articolo 15 del Codice di Comportamento "Contratti ed altri atti negoziali".

Poiché lo strumento del codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione fondamentale, la cui inosservanza dà luogo a responsabilità disciplinare (fatte salve eventuali altre responsabilità) è stato introdotto un flusso di informazioni nei confronti del Responsabile Anticorruzione in ordine ai procedimenti disciplinari attivati al fine di verificare l'utilizzo del potere disciplinare in tale ambito.

In analogia alle modalità utilizzate nelle SCHEDE MAPPATURA DEI PROCESSI si individuano per la misura di prevenzione codice di comportamento da realizzare nel 2022: le aree e i procedimenti ai quali si riferisce, gli indicatori, i responsabili coinvolti.

13 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Il conflitto di interessi, inteso quale legame di un funzionario pubblico nei confronti di qualcosa o di qualcuno che fa sì che lo stesso eserciti le proprie funzioni in modo diverso (cioè a favore di qualcuno e/o a danno di altri) e con finalità diverse rispetto a come avrebbe agito se non avesse avuto quel legame, trova un fondamento costituzionale negli articoli 54, 97 e 98 e concreta

esplicitazione, tra le altre, nelle seguenti disposizioni che regolano l'astensione dall'azione e/o dall'atto:

articolo 6 bis della legge 241/1990, a tenore del quale, il responsabile del procedimento e titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale;

articolo 11 DPR 487/1994 che, in materia di concorsi e selezioni, richiama l'articolo 51 c.p.c. disciplinante l'obbligo del giudice di astenersi (cfr. al riguardo Delibere ANAC 384/2018, 86/2018, 854/2019 e 25/2020);

articolo 35 bis d.lgs. 165/2001 (cfr. par. 8);

articoli 6, 7, 13 e 14 DPR n. 62/2013 (Codice di Comportamento Nazionale) e Codice di Comportamento dell'ENTE;

articoli 42 e 77 comma 6 del D.Lgs. 50/2016 (codice dei contratti) con riguardo a situazioni di conflitto di interessi in capo ai dipendenti della stazione appaltante e delle commissioni giudicatrici e Delibera ANAC n. 494/2019 ad oggetto Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici";

articolo 323 c.p. che prevede il reato di "Abuso d'ufficio" (come modificato dal DL n. 76/2020 art. 23, conv. in L. n. 120/2020) che ricorre tutte le volte in cui "Salvo che il fatto costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni".

Una fattispecie peculiare di conflitto di interessi è, inoltre, contemplata dall'articolo 1 comma 9 lett e) della L. n. 190/2012 che prevede che nel PTPC siano definite le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere...omissis.

Le casistiche sopra indicate, che fanno riferimento a situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, integrano fattispecie tipiche di conflitto di interessi. Ad esse si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppur non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento di doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Mentre nelle ipotesi di conflitto di interessi reale l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona interagisce con quello dell'amministrazione, nel conflitto di interessi potenziale l'interesse secondario "potrebbe potenzialmente tendere a interferire" in un momento successivo con quello primario.

Nel conflitto potenziale ci sono interessi rilevanti, ma i compiti attuali del dipendente non sono compromessi da quegli interessi. Tra i rimedi per gestire tale conflitto vi è quello di rendere noti tutti gli interessi finanziari e non finanziari che potrebbero interferire con i doveri e le responsabilità del dipendente.

ANAC individua, nel PNA 2019, un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi generalizzato, c.d. strutturale, ossia non limitato ad una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzato e permanente in relazione alla posizione ricoperta ed alle funzioni attribuite; ciò avviene tutte le volte in cui l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del D.Lgs. 39/2013.

Il processo di gestione del conflitto di interessi si snoda, come nel dettaglio riportato nel Codice di

Comportamento, attraverso:

- una dichiarazione in ordine alla presenza di un conflitto di interessi
- una valutazione da parte del responsabile in ordine alla situazione prospettata
- conseguenti determinazioni a cura del dirigente responsabile in ordine all'astensione o meno.

Si conferma, per il 2022, la necessità di trasmettere e/o di adeguare, a cura del RPCT, l'elenco del personale tenuto – sulla base della Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015 – a predisporre “le dichiarazioni pubbliche di interessi” che costituiscono misure di prevenzione della corruzione, in quanto strumentali al rafforzamento della trasparenza.

Il tema della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa rileva anche nei casi di conferimento di incarichi a consulenti esterni. A tale riguardo si richiama l'articolo 53, commi 14 e 15 del D.Lgs. n. 165/2001 che impone alla pubblica amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Si richiamano, altresì, gli obblighi di pubblicazione stabiliti dall'articolo 15 del D.Lgs. n. 33/2013.

14 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

La legge, 30/11/2017 n° 179, G.U. 14/12/2017 modifica l'articolo 54 bis del Dlgs 165/2001 stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

15 MISURE VOLTE AD ASSICURARE IL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN ORDINE ALLA INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

Le disposizioni in ordine alla inconferibilità ed alla incompatibilità degli incarichi, disciplinate dal D.Lgs. n. 39/2013, vengono, allo stato applicate, sulla base della Delibera ANAC n. 149 del 22.12.2014 e dello specifico parere reso da ANAC con Delibera n. 1185 del 09.11.2016, agli incarichi di Dirigente e Segretario.

Si precisa, tuttavia, che:

- con riguardo al Segretario Generale le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità – oggetto comunque di pubblicazione sul sito dell'ente, per il tramite del relativo Responsabile Anticorruzione, ad effettuare la prescritta vigilanza ai sensi dell'articolo 15 del D.Lgs. 39/2013;
- Le dichiarazioni sono pubblicate sul sito dell'ENTE e sono soggette alle necessarie verifiche a cura del Responsabile Anticorruzione in modo da assicurare la vigilanza come disposta dall'articolo 15 del D.Lgs. 39/2013 e dalle Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 833 del 03.08.2016.

A seguito della Delibera ANAC n. 1146 del 25.09.2016 la disciplina del D.Lgs. 39/2013 con riguardo alle sole disposizioni relative alle cause di inconferibilità viene applicata ai dirigenti titolari di strutture complesse amministrativi/tecnici/professionali.

Secondo ANAC tali dirigenti, in quanto titolari di competenze di amministrazione e gestione, rientrano nella categoria di cui all'articolo 3 comma 1 lett. c) del D.Lgs. n. 39/2013.

Quanto agli specifici poteri del Responsabile Anticorruzione in ordine alla vigilanza sul rispetto delle disposizioni in argomento, si fa rinvio all'articolo 15 del D.Lgs. n. 39/2013, alle Delibere ANAC n. 833 del 03.08.2016 e n. 1064 del 13/11/2019, nonché ai criteri interpretativi forniti dal Consiglio di Stato, Sez. V, con sentenza n. 126 del 11 gennaio 2018.

Si richiama la Delibera ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019 che ha chiarito alcuni aspetti inerenti l'inconferibilità di incarichi a condannato per reati con la pubblica amministrazione partendo dall'individuazione della natura giuridica di tale istituto non quale misura sanzionatoria, bensì quale strumento cautelare di prevenzione della corruzione e di garanzia dell'imparzialità della pubblica amministrazione (in tal senso anche Corte Costituzionale n. 236/2015).

Con tale Delibera l'Autorità ha chiarito anche i rapporti tra le inconferibilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 e quelle di cui all'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed ha affrontato alcune questioni in ordine alla comparazione del decreto penale di condanna alla sentenza passata in giudicato e applicazione delle ipotesi di inconferibilità in caso di condanna per danno erariale.

Si segnala anche la Delibera ANAC n. 447 del 17 aprile 2019 con la quale l'Autorità ha rivisto il precedente orientamento espresso con Delibera n. 64 del 9 settembre 2014 in ordine alla sussistenza delle ipotesi di inconferibilità di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 39/2013 nei confronti delle fattispecie di reato tentato.

Si pone in evidenza, quanto all'argomento di cui al presente capitolo, l'Atto di segnalazione di ANAC al parlamento del 7 febbraio 2019 n. 85 con il quale l'Autorità suggerisce di introdurre una modifica all'articolo 8 del D.Lgs. n. 39/2013 – che concerne le cause di inconferibilità degli incarichi– mediante l'inserimento, nella suddetta disposizione, di un'esimente analoga a quella contenuta nel comma 3 dell'articolo 7 del medesimo decreto, “conformemente ai principi di ragionevolezza e di non discriminazione e ciò al fine di escludere le fattispecie di inconferibilità ivi previste nel caso in cui, all'atto della candidatura delle elezioni politiche, il dipendente sia già titolare di incarichi di direzione” (ipotesi relativa all'inconferibilità dell'incarico di _ in relazione al fatto che il soggetto era stato candidato alle elezioni politiche per la Camera dei Deputati del 2018 – Delibera ANAC n. 736 del 11 luglio 2018).

Sempre in riferimento all'esimente di cui all'articolo 7 comma 3 sopra richiamato ANAC si è pronunciata con la Delibera n. 1007 del 23 ottobre 2019.

Quanto all'ambito di applicazione delle disposizioni in ordine all'inconferibilità ed all'incompatibilità come contenute nel D.Lgs. n. 39/2013 si evidenzia la Delibera ANAC n. 1006 del 23 ottobre 2019 con la quale l'Autorità ha statuito che la disciplina de qua non riguarda gli incarichi dei Revisori dei Conti in quanto gli stessi non comportano lo svolgimento di funzioni dirigenziali o gestorie.

9 SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. PANTOUFLAGE O INCOMPATIBILITÀ SUCCESSIVA).

Per dare concreta attuazione alla disposizione di cui all'articolo 53 comma 16 ter dlgs 165/2001 in ordine all'impossibilità per i dipendenti (compresi quelli a tempo determinato ed i titolari di incarico di lavoro autonomo, come chiarito dall'ANAC con Pareri del 04.02.2015 AG/2/2015/AC e del 18.02.2015 AG/08/2015/AC) che abbiano cessato il rapporto lavorativo e che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente (compresa l'attività di controllo – cfr. Delibera ANAC n. 85 del 18/09/2019) di svolgere, nei tre anni successivi a tale cessazione, attività lavorativa o professionale (assunzione a tempo determinato, indeterminato o affidamento di incarico o consulenza) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'ente dovranno essere adottate le iniziative descritte nella tabella che segue. A fronte di tale divieto la norma contempla le seguenti sanzioni:

- nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti;
Comune di CEREÀ

- obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti;
- impossibilità per i soggetti che hanno conferito l'incarico di contrattare con l'amministrazione nei tre anni successivi.

L'Ente si riserva, comunque, di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto in argomento.

La finalità della norma – che individua un'ipotesi di conflitto di interessi ad effetti differiti - è quella di evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Ciò in contrasto con i principi costituzionali di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'amministrazione (articoli 97 e 98 Cost.)

Secondo ANAC nell'ambito dell'attività lavorativa o professionale oggetto di divieto rientrano unicamente i rapporti di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti contratti o accordi dell'amministrazione pubblica, con esclusione, dunque, delle prestazioni di collaborazione occasionale non essendo connotate da un'attività stabile e organizzata, né tantomeno subordinata.

Si richiama, per completezza, l'articolo 21 del D.Lgs. n. 39/2013 a mente del quale "Ai soli fini dell'applicazione del divieto di cui al comma 16 ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, sono considerati dipendenti della pubblica amministrazione anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto".

Quanto alla concreta applicazione dell'istituto si segnalano gli orientamenti ANAC n. 65/2014, n. 2/2015, n. 24/2015, Parere ANAC sulla normativa n. 74 del 21.10.2015, le Delibere ANAC n. 88 del 08.02.2017, n. 207 del 21.02.2018, n. 766 del 05.09.2018, il par. 9 dell'Aggiornamento 2018 al PNA, n. 207 del 21/02/2019, n. 647 del 10/07/2019, n. 854 del 18/09/2019, n. 917 del 2/10/2019, n. 924 del 16/10/2019, n. 1090 del 16.12.2020.

Con la sentenza n. 7411 del 29/10/2019 il Consiglio di Stato ha stabilito la competenza di ANAC in merito, non solo alla vigilanza, ma anche all'accertamento delle fattispecie di pantouflage ed alla titolarità dei poteri sanzionatori. In particolare l'Autorità ha il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di pantouflage, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie. A tal fine la stessa ANAC ha preannunciato, con Comunicato del Presidente del 30 ottobre 2019, che provvederà ad adeguare il proprio Regolamento del 29 marzo 2017.

Poiché, tuttavia, permangono dubbi interpretativi in ordine alle modalità con le quali si esplicano i poteri di ANAC, la stessa ha adottato uno specifico Atto di segnalazione al Governo e al Parlamento con Delibera n. 448 del 27 maggio 2020. In tale provvedimento ANAC raccomanda, comunque, di inserire nei Piani misure volte a prevenire il fenomeno del pantouflage oltre all'obbligo del RPCT di segnalare la violazione del divieto dell'art. 53 comma 16ter del D.Lgs. n. 165/2001 al vertice dell'amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato che ha conferito l'incarico vietato, non appena ne abbia conoscenza.

La previsione delle iniziative, descritte nella tabella, volte ad assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine al divieto di svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro rappresenta una misura di prevenzione.

In analogia alle modalità utilizzate nelle SCHEDE MAPPATURA DEI PROCESSI si individuano per la misura in argomento da realizzare nel 2022: gli indicatori ed i responsabili coinvolti.

Misure di prevenzione	Indicatori 2022	Responsabile misura
misure volte ad assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine al divieto di svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	previsione in tutti i contratti di assunzione del personale della clausola che sancisce il divieto di prestare attività lavorativa nei termini sopra descritti con specifica delle conseguenze in caso di violazione; - previsione nella determinazione dirigenziale che formalizza la cessazione del rapporto di lavoro di dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ENTE – compresa l'attività di controllo - della clausola che sancisce il divieto di prestare attività lavorativa nei termini sopra descritti con specifica delle conseguenze in caso di violazione; - consegna al dipendente di uno schema informativo con acquisizione della sottoscrizione (secondo facsimile di seguito indicato)	Responsabile Servizio Personale

10 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'articolo 35bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che:

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

I requisiti di onorabilità e moralità richiesti per le attività e gli incarichi di cui all'articolo 35 bis del D.Lgs. 165/2001 coincidono con l'assenza di precedenti penali, senza che sia consentito alcun margine di apprezzamento della pubblica amministrazione (così Delibera ANAC n. 159 del 27/02/2019 e TAR Lazio Sent. n. 7598 del 11/06/2019).

Tale norma rappresenta una fattispecie di inconfiribilità atta a prevenire il discredito, altrimenti derivante all'amministrazione, dovuto all'affidamento di funzioni sensibili a dipendenti che, a vario titolo, abbiano commesso o siano sospetti di infedeltà.

Il beneficio della sospensione condizionale della pena ex art. 166 c.p. – spesso applicato unitamente alla sentenza di condanna – non rileva ai fini dell'inconferibilità dell'incarico proprio in considerazione della natura giuridica di tale preclusione, quale strumento di prevenzione della corruzione e di garanzia dell'imparzialità dell'amministrazione.

Tali limitazioni non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì hanno carattere preventivo e cautelare e mirano ad evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la pubblica amministrazione.

La durata illimitata delle inconferibilità di cui all'articolo 35 bis ha dato luogo a perplessità, in merito alle quali ANAC si è riservata di inoltrare una segnalazione a Parlamento e Governo (Delibera n. 215/2019 e 1.201/2019) Nel rispetto della succitata norma – che prevede ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività e incarichi -deve essere, pertanto, acquisita - nei termini e alle condizioni di cui all'articolo 46 del dpr 445/2000 e in conformità alle linee guida una dichiarazione sostitutiva in ordine all'assenza di condanne come descritte dall'art. 35 bis D.Lgs. 165/2001.

Le verifiche dovranno essere condotte sia presso il casellario giudiziale sia presso il casellario dei carichi pendenti poiché la norma in argomento fa riferimento anche all'assenza di condanne non definitive. In particolare la dichiarazione sostitutiva verrà acquisita nell'ambito dei seguenti procedimenti:

- Concorsi e prove selettive, all'atto della formazione di commissioni (anche con compiti di segreteria) di concorsi, per incarichi a tempo determinato, di avvisi di mobilità, di incarichi dirigenziali;
- Conferimento incarichi di lavoro autonomo;
- Conferimento incarichi, all'atto del conferimento degli incarichi, relativi alle Strutture preposte alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati di particolare entità.

Con riferimento a tali incarichi si prevede, a cura del Servizio Personale, altresì una verifica periodica d'ufficio annuale da svolgere ai sensi dell'articolo 43 del DPR 445/2000.

- Contratti pubblici lavori, servizi e forniture, all'atto della formazione delle commissioni di gara.
- La previsione delle iniziative volte ad assicurare il rispetto delle disposizioni in ordine alla formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione rappresenta una misura di prevenzione.

FORMAZIONE DEL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale costituisce uno degli elementi più importanti per favorire l'attuazione delle misure di prevenzione dei reati di corruzione.

Si prevedono iniziative volte alla

- formazione interna per i Responsabili ed il personale operanti in settori a rischio;
- formazione esterna per Responsabile Anticorruzione (partecipazione ad iniziative formative comprese quelle organizzate, eventualmente, dalla Regione);
- formazione interna per tutto il personale sui temi dell'etica, della legalità e delle responsabilità con particolare riferimento ai contenuti del codice di comportamento

17 I PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI APPALTI E L'AVVISO PER LA TRASPARENZA PREVENTIVA.

Al fine di perseguire una efficace condotta nella lotta alla corruzione e all'illegalità e di uniformare i comportamenti dei soggetti coinvolti a principi morali ed etici l'ENTE chiede ai concorrenti, nell'ambito della partecipazione ad appalti per la fornitura di beni, affidamento di servizi e realizzazione lavori, il rispetto del Patto di Integrità Regionale, approvato da Regione Lombardia con D.G.R. n. 1751 del 17/06/2019 (in sostituzione del previgente di cui alla DGR n. 1299/2014) attraverso la formale sottoscrizione di un documento per presa visione.

L'accettazione del Patto d'Integrità costituisce condizione di ammissione alla gara con riguardo a tutte le procedure negoziate ed agli affidamenti anche di importo inferiore ad € 40.000,00 (con il limite degli importi superiori ad € 1.000,00), nonché per l'iscrizione all'Elenco fornitori telematico. Tale condizione deve essere esplicitamente prevista nei bandi di gara e nelle lettere di invito.

I competenti uffici provvedono, inoltre, alla pubblicazione dell'Avviso volontario per la trasparenza preventiva per l'affidamento, senza previa pubblicazione di un bando di gara, di contratti di rilevanza comunitaria e sotto soglia.

18 TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

Il principio di trasparenza dell'azione amministrativa, già da tempo presente nel nostro ordinamento ed affermato dal D.Lgs. n. 150/2009, ha trovato nella legge n. 190/2012 e nel successivo decreto legislativo n. 33/2013, poi novellato dal D.Lgs. n. 97/2016, un riconoscimento specifico quale strumento per la prevenzione della corruzione.

La trasparenza è oggi intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di uguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

La stessa Corte Costituzionale, con Sentenza n. 20/2019, ha riconosciuto che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione in quanto corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) e del buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.); si tratta di principi, pertanto, che pur non trovando espressa previsione nella Costituzione, assumono rilievo costituzionale, in quanto fondamento di diritti, libertà e principi costituzionalmente garantiti.

Le misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza non sono più contenute nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità che, quale atto separato dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione, è stato soppresso dal D.Lgs. n. 97/2016, ma sono parte integrante del PTPC, quale sua specifica Sezione (TABELLA TRASPARENZA).

Tale Sezione - che individua, oltre alla tempistica di pubblicazione ed ai relativi formati, anche i Responsabili della trasmissione e della pubblicazione - è stata elaborata in conformità alle Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 1310 del 28.12.2016 con i necessari adattamenti in ragione della specificità organizzativa e funzionale dell'Ente.

In corrispondenza di ciascun contenuto della sezione di Amministrazione Trasparente è inserita la data di aggiornamento.

Laddove il legislatore o ANAC non abbiano previsto uno specifico termine per l'aggiornamento, la cadenza prevista dall'Ente nella TABELLA TRASPARENZA ha tenuto conto anche dell'impegno, a

livello organizzativo e di risorse dedicate, che tale attività implica (in tal senso Delibera ANAC n. 141 del 27/02/2019).

Si assicura, altresì, il rispetto dei criteri di qualità nella pubblicazione delle informazioni, come espressamente indicati all'articolo 6 del D.Lgs. n. 33/2013.

Per quanto concerne la normativa applicabile agli incarichi dirigenziali di vertice e agli altri dirigenti, anche a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019 e nelle more delle determinazioni che verranno assunte a livello legislativo (cfr D.L. n. 162/2019, articolo 1 comma 7, conv. in L. n. 8/2020) o da parte delle Autorità coinvolte (ANAC, Garante Privacy, Conferenza Stato-Regioni), si aderisce al decum del Tar del Lazio che, nel disporre con sentenza n. 12288 del 20.11.2020, l'annullamento della Delibera ANAC n. 586/2019 (con la quale ANAC aveva fornito chiarimenti e precisazioni in merito ai criteri ed alle modalità di applicazione dell'articolo 14 comma 1bis e 1ter del D.Lgs. n. 33/2013 alle amministrazioni pubbliche e agli enti di cui all'articolo 2bis del medesimo decreto alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019) ha ritenuto che, solo il Segretario Generale, siano tenuti agli obblighi di comunicazione e pubblicazione dei dati patrimoniali e reddituali.

A tutti gli altri Dirigenti continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui agli articoli 41 e 15 del D.Lgs n. 33/2013.

Con particolare riguardo all'art. 15 relativo alla pubblicazione dei dati dei consulenti e dei collaboratori, si precisa che, stante la eterogeneità di detti incarichi, sono state individuati – tenuto conto anche delle 7 La sentenza n. 20/19 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 14 comma 1bis del D.Lgs. n. 33/2013 per violazione dell'articolo 3 della Costituzione laddove prevede l'obbligo di pubblicare i dati reddituali e patrimoniali di cui all'articolo 14 comma 1 lett f dello stesso decreto per tutti i dirigenti pubblici e non solo per quelli titolari di posizioni apicali nelle amministrazioni non statali. specifiche FAQ dell'ANAC, delle Delibere ANAC n. 566 del 05.06.2019 e n. 1014 del 23.10.2019 in riferimento ai legali domiciliatari– oltre alla fattispecie rientranti nel campo di applicazione dell'art. 7 D.Lgs. 165/2001, gli incarichi legali, quelli conferiti ai componenti del Collegio Sindacale e i commissari esterni membri di commissioni concorsuali.

Si richiama, sul punto, la Delibera ANAC n. 670 del 17.07.2019 che ha chiarito che la sanzione prevista dall'articolo 15 ha natura disciplinare.

La Sezione Trasparenza contiene, anche in ragione del ruolo fondamentale che la trasparenza riveste quale misura di prevenzione della corruzione, nella sottosezione "Dati ulteriori" altre informazioni da pubblicare.

Si dà atto che nei precedenti Piani era prevista la pubblicazione – nella sotto sezione "Dati ulteriori" – delle prove intermedie delle selezioni di personale. Tuttavia a seguito dell'ordinanza del Garante Privacy del 3 settembre 2020 n. 154 (docweb n. 9468523) viene eliminata dalla suddetta sotto sezione la pubblicazione di tali informazioni. Il Garante ha, infatti, sanzionato un Comune per illecita diffusione di dati personali in quanto la pubblicazione delle prove intermedie (quindi di nominativi di candidati ammessi e non ammessi) non è sorretta da alcun presupposto normativo.

I dati oggetto di pubblicazione obbligatoria già presenti sul sito web rimarranno pubblicati sino alla scadenza del termine previsto.

La pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni avviene – solo se fondata su idoneo supporto normativo – nel pieno rispetto dei principi posti a tutela della protezione dei dati personali delle persone fisiche come individuati, da ultimo, nel Reg. UE 2016/679.

Il succitato D.Lgs. n. 97/2016 ha, altresì, introdotto una nuova forma di accesso civico ai dati pubblici, equivalente a quella che nei sistemi anglosassoni è definita come Freedom of Information Act (FOIA) che – molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione e che,

comunque, è confermato in riferimento ai documenti, informazioni e dati soggetti a pubblicazione obbligatoria – riconosce a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche rilevanti, l'accesso ai dati, alle informazioni e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto di limiti relativi alla tutela degli interessi pubblici e privati e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

A tale ultimo riguardo è intervenuta ANAC che, con Delibera n. 1309 del 28.12.2016, d'intesa con il Garante Privacy e acquisito il parere della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 comma 1 del D.Lgs. n. 281/1997, ha adottato specifiche Linee Guida "recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti di cui all'articolo 5 comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013".

L'Ente ha dato applicazione a tale nuovo istituto – denominato accesso civico generalizzato - a partire dal 23.12.2016 (data stabilita dal legislatore per l'adeguamento al D.Lgs. n. 97/2016) anche attraverso la pubblicazione sul sito web di indicazioni, complete della relativa modulistica.

Nel corso del 2022 si valuterà la necessità di adeguare il succitato Regolamento alle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione con la circolare n. 1/2019 anche in riferimento all'utilizzo di un nuovo report per la produzione del registro degli accessi.

Si garantisce - in osservanza al D.Lgs. 33/2013 letto in combinato disposto con il Regolamento UE 2016/679 e con il D.Lgs. 196/2003, come novellato D.Lgs. 101/2018 - che la pubblicazione dei dati per finalità di trasparenza è effettuata sulla base di un idoneo presupposto normativo ed avviene nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, riservatezza, adeguatezza/pertinenza, integrità. Si assicura inoltre che vengono resi non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

Verrà assicurato il corretto assolvimento degli adempimenti conseguenti all'applicazione della legge n. 124/2017, art. 125 e segg. (come modificata dal D.L. 34/2019 conv. in L. 58/19) in materia di obblighi informativi e di trasparenza delle erogazioni pubbliche. Ciò nella consapevolezza dei problemi applicativi di tale normativa rilevati anche in sede di Conferenza Stato-Regioni che ha auspicato, con atto 19/184/CR5a/C1 del 07/11/2019, l'intervento di modifiche che potranno scaturire anche da incontri con ANAC.

19 AZIONI DI COMUNICAZIONE CORRELATE AL PTPC

Una delle prime azioni del Piano Anticorruzione è la sensibilizzazione di tutto l'Ente rispetto alla normativa e ai rischi potenziali.

Il Piano viene pubblicato, non oltre un mese dall'adozione, sul sito web dell'Ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente.

L'adozione del Piano viene altresì comunicata a tutti i dipendenti.

Viene altresì comunicata al Revisore ed al Nucleo di Valutazione.

Per i nuovi assunti il rispetto del PTPC, unitamente al Codice di Comportamento, nazionale e dell'ente, viene inserito quale obbligo nel contratto individuale di lavoro con specifico riferimento alle conseguenti responsabilità in caso di violazione delle misure di prevenzione. In tale contratto si deve precisare che il PTPC è pubblicato sul sito web dell'ente.

L'adozione del Piano viene comunicata agli stakeholders presenti sul territorio, attraverso canali telematici.

Il cittadino ha la possibilità di segnalare, reclami e/o le inadempienze rispetto alla pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa, episodi di cattiva amministrazione, di conflitto di interessi, di corruzione. Tali inadempienze vengono segnalate al Responsabile Anticorruzione.

Per far conoscere esempi di azioni eticamente e giuridicamente adeguate, oltre alla diffusione all'esterno del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale gli esempi di dipendenti particolarmente apprezzati per il loro operato.

20 LA RESPONSABILITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DEI DIPENDENTI PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE, DEI DIRIGENTI PER OMISSIONE TOTALE O PARZIALE O PER RITARDI NELLE PUBBLICAZIONI PRESCRITTE.

RESPONSABILITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile dell'Anticorruzione sono previste significative responsabilità in caso di inadempimento:

- responsabilità dirigenziale, disciplinare e per danno erariale e all'immagine dell'amministrazione nel caso in cui all'interno della stessa sia stato commesso un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, salvo che provi determinate circostanze come indicate nell'articolo 1 comma 12 della L. 190/2012 - responsabilità disciplinare per omesso controllo e dirigenziale in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione, salvo che provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano (articolo 1 comma 14 della L. n. 190/2012);
- responsabilità dirigenziale e per danno all'immagine dell'amministrazione nonché valutazione ai fini corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio del personale nei casi di inadempimento degli obblighi di pubblicazione (totale o parziale) e di rifiuto, differimento, limitazione dell'accesso civico al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5bis del D.Lgs. n. 33/2013; tali responsabilità vengono meno nel caso si provi che l'inadempimento è avvenuto per causa non imputabile ai dirigenti coinvolti;
- applicazione di una sanzione amministrativa da parte di ANAC nel caso di omessa adozione del Piano Anticorruzione.

RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

In caso di inosservanza delle misure di prevenzione è prevista, fatte salve diverse e ulteriori forme di responsabilità, una responsabilità disciplinare dei dipendenti per la quale si rinvia al Codice di Comportamento.

La mancata o parziale attuazione da parte dei dirigenti delle misure di prevenzione è valutata – come già precisato nel paragrafo “Integrazione e coordinamento con il piano delle performance” – ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio del personale.

RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI PER OMISSIONE TOTALE O PARZIALE O PER RITARDI NELLE PUBBLICAZIONI PRESCRITTE E NEI CASI DI RIFIUTO, DIFFERIMENTO E LIMITAZIONE DELL'ACCESSO CIVICO AL DI FUORI DELLE IPOTESI DI CUI ALL'ARTICOLO 5BIS DEL D.LGS. N. 33/2013

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione (totale o parziale) e il rifiuto, il differimento, la limitazione dell'accesso civico al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5bis del D.Lgs. n. 33/2013, costituisce elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono, comunque, valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio del personale. Gli stessi possono, altresì, dar luogo a responsabilità disciplinare.

Le responsabilità sopra indicate vengono meno nel caso si provi che l'inadempimento è avvenuto per causa non imputabile ai dirigenti coinvolti.

Sono, inoltre, fatte salve le specifiche sanzioni amministrative previste dall'articolo 47 del D.Lgs. n.

33/2013 per le quali è competente l'ANAC nei confronti sia di chi non assolve a determinati obblighi di comunicazione sia dei responsabili della mancata pubblicazione.

ALLEGATI: segue