



**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)
2018-2020**

**APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 12 del 25
GENNAIO 2018**

Prot. 0000472 del 25 gennaio 2018



PARTE PRIMA- INTRODUZIONE E PREMESSE

INTRODUZIONE

Il presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione (di seguito per brevità definito anche PTPC) costituisce l'aggiornamento annuale del precedente Piano 2017-2019, e costituisce il risultato di un approfondimento intrapreso dal Consorzio per uniformarsi alla normativa di settore e ai provvedimenti dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Si è provveduto quindi ad analizzare e valutare tutte le potenziali situazioni di rischio corruttivo nell'organizzazione consortile e sono state definite le relative opportune misure di contrasto.

Art. 1 - OGGETTO DEL PIANO E OBIETTIVI

1. Il presente PTPC 2018-2020 provvede a dare attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e ai provvedimenti emanati successivamente attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Consorzio. Esso costituisce il principale strumento adottato dal Consorzio per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità dell'azione consortile allo scopo di prevenire le situazioni che possono provocarne un malfunzionamento.
2. Il Piano ha validità triennale e viene aggiornato annualmente in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012. L'aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:
 - normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
 - normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione;
 - emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPC;
 - nuovi indirizzi o direttive contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Si pone comunque in evidenza che il Consorzio è un ente pubblico economico che non rientra tra le Pubbliche Amministrazioni elencate dall'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 o inserite nel conto economico consolidato di finanza pubblica, pertanto non è sottoposto alla normativa specifica che riguarda tali Enti, tra cui rientrano il citato D.Lgs. 165/2001 e il D.Lgs. 150/2009.

3. Il Piano risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività svolte. Questo Consorzio ha interesse a orientare tutte le attività di prevenzione della corruzione verso specifici comportamenti che, da un lato, non siano produttivi di adempimenti inutili e non compatibili con la propria natura di ente pubblico economico, dall'altro generino atteggiamenti virtuosi da parte di tutti i soggetti coinvolti nei procedimenti amministrativi. A tal fine, lo sviluppo di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità del Consorzio nei confronti dei suoi molteplici interlocutori. Il rispetto delle disposizioni del Piano da parte di tutti i soggetti destinatari elencati all'art. 3 intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità e in linea con le



diverse disposizioni di legge e i principi di corretta amministrazione. Inoltre, il Piano è finalizzato anche a:

- Determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone il Consorzio a gravi rischi non solo sul piano dell'immagine, potendo altresì produrre conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione.
- Sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne.
- Assicurare la correttezza dei rapporti tra il Consorzio e i soggetti che con lo stesso intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo a conflitti di interesse.
- Coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previsti dal D.Lgs. 39/2013.

Il concetto di corruzione contemplato dalla normativa vigente ha un'accezione ampia. Esso comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Tali situazioni comprendono non solo i delitti previsti dal Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si verifica un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni a esso attribuite ovvero laddove l'azione amministrativa venga in qualche modo manipolata dall'esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Occorre quindi avere riguardo anche a atti e condotte che contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

La gestione del rischio corruzione, nell'accezione sopra delineata, è lo strumento che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha individuato per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del PTPC, è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Art. 2 - STRUTTURA DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Allo scopo di conferire al Piano una maggiore dinamicità collegata all'esigenza di procedere periodicamente alla sua revisione, esso è strutturato nel modo seguente.

- 1) Parte prima: contiene l'introduzione e le premesse
- 2) Parte seconda: contiene la mappatura del rischio corruzione e le misure di prevenzione della corruzione
- 3) Parte terza: contiene ulteriori misure di prevenzione della corruzione
- 4) Parte quarta: contiene il codice di comportamento integrativo dei dipendenti consortili
- 5) Parte quinta: contiene il programma triennale per la trasparenza e l'integrità

Art.3- DESTINATARI DEL PIANO

In base alle indicazioni contenute nella Legge 6 novembre 2012 n. 190 e nel Piano Nazionale Anticorruzione sono stati identificati quali destinatari del Piano:

- I membri del Consiglio di Amministrazione.
- Il personale del Consorzio.
- I consulenti e collaboratori del Consorzio .



- Il Revisore Unico dei Conti.
- I titolari di contratti d'appalto per lavori, servizi e forniture.

Art. 4 QUADRO NORMATIVO

Il quadro normativo definisce il complesso delle regole di cui si è tenuto conto nel corso della stesura del Piano. Di seguito si riporta un elenco non esaustivo dei principali provvedimenti normativi esaminati:

- La Legge 6 novembre 2012 n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
- Il decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 n. 190".
- Il D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 delle legge 7 agosto 2015 n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- Il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) approvato da ANAC con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017.
- Le linee guida emanate da ANAC.

Art. 5 SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti che concorrono nella prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente e i relativi compiti e funzioni sono:

a) Il Consiglio di Amministrazione, ovvero l'organo di indirizzo politico, al quale compete:

- La designazione del responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1 comma 7, della Legge 190/2012)
- L'adozione del PTPC e dei suoi aggiornamenti
- L'adozione di tutti gli atti di indirizzo generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione

b) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza del Consorzio (di seguito per brevità: "il Responsabile" o anche semplicemente il "RPCT"). Tale figura è stata interessata in maniera significativa dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016. La nuova disciplina è infatti volta a unificare in capo a un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Alla luce delle caratteristiche strutturali del Consorzio, l'organo di indirizzo politico ha individuato il RPCT nel Direttore Generale pro tempore Dott. Ing. Paolo Micheletti, che quindi riveste la figura di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in forza di delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 30 settembre 2016, confermata da successiva delibera n. 40 del 21 dicembre 2016.

Inoltre, viste le dimensioni e le caratteristiche strutturali dell'Ente, si è ritenuto opportuno attribuire al RPCT anche le funzioni di RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante). Tale figura è stata istituita ai sensi dell'art. 33-ter del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2012 n. 221, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA). Il RASA è il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e degli elementi



identificativi della Stazione Appaltante. L'individuazione del RASA è da intendersi come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- Elabora la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i successivi aggiornamenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione ai fini della necessaria approvazione.
- Verifica l'efficace e l'effettiva attuazione del Piano e la sua idoneità, proponendo la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni dell'Amministrazione.
- Coordina, d'intesa coi Dirigenti d'Area, l'attuazione del Piano anche con riferimento alla rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione.
- Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione.
- Elabora la relazione annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012 e ne assicura la pubblicazione entro il termine previsto.
- Vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 15 del D.Lgs. 39/2013).

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, al RPCT sono pertanto attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia, indipendenza ed effettività. Il RPCT ha quindi completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni che siano funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale.

Il RPCT ha il potere di indicare agli organi competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il RPCT si avvale di una struttura organizzativa adeguata, anche se non specificatamente dedicata esclusivamente all'anticorruzione e alla trasparenza, al fine di avere un costante supporto per le attività legate alla propria funzione.

c) I referenti per la prevenzione della corruzione, ossia i Dirigenti consortili i quali, ciascuno per il proprio settore di competenza:

- Svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta in attuazione del presente PTPC posto in essere da ciascuno di essi, nonché sulle opportune misure di prevenzione da inserire in sede di aggiornamento del Piano.
- Partecipano al processo di valutazione del rischio.
- Propongono le misure di prevenzione.
- Assicurano l'osservanza del codice etico di comportamento e verificano le ipotesi di violazione.

Attraverso riunioni periodiche e comunicazioni formali indirizzate al RPCT, i referenti informano in ordine all'intera organizzazione e attività dell'amministrazione, al costante monitoraggio sull'attività.

d) I dipendenti del Consorzio, i quali:

- osservano le misure contenute nel PTPC (art. 1, comma 14 della L.190/2012)
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile/Capo Area/Dirigente
- segnalano casi in cui vi sia un personale conflitto di interesse (art 6-bis della L.241/1990)

Art. 6 PROCEDURE DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO

1. Entro il 31 ottobre di ogni anno, ciascun dirigente trasmette al Responsabile le proprie eventuali proposte aventi ad oggetto la individuazione delle attività in cui, a proprio avviso, è più elevato il rischio di corruzione o l'aggiornamento del Piano rispetto a quello già indicato, riportando altresì le



misure organizzative che si ritengono opportune per contrastare il rischio rilevato, nonché le rispettive esigenze formative del personale appartenente all'Area interessata. Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'Ente, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie da impiegare.

2. Entro il 31 dicembre di ogni anno il Responsabile, sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora le modifiche e gli aggiornamenti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, con indicazione delle risorse finanziarie e strumentali eventualmente occorrenti per l'attuazione dello stesso.
3. Il Piano può essere anche modificato anche in corso d'anno, qualora vi siano ragioni d'urgenza legate, ad esempio, a significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'Ente, o sopravvengono modifiche legislative che impongono una revisione del Piano. In tali casi, qualora vi siano necessità urgenti e indifferibili, la modifica del Piano sarà adottata dal Presidente dell'Ente con apposito provvedimento, da sottoporre a ratifica del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

PARTE SECONDA-MAPPATURA DEL RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE

Art. 7 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A PIÙ ELEVATO RISCHIO -MAPPATURA DEI PROCESSI -VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'individuazione delle aree a rischio ha lo scopo di identificare le aree e i relativi procedimenti che, nell'ambito dell'attività amministrativa del Consorzio, possono maggiormente essere oggetto di comportamenti corruttivi e che pertanto necessitano di un presidio maggiore.

Al fine di individuare quali siano le attività a rischio di corruzione si ritiene opportuno definire innanzitutto il contesto nel quale tali attività si calano, ovvero i procedimenti amministrativi in senso lato, saranno quindi presi in considerazione i reati di riferimento, elencate quindi le aree di rischio tipiche, così come classificate dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché le ulteriori aree di rischio specifiche della realtà consortile.

I reati di riferimento

Il PTPC costituisce il principale strumento adottato dal Consorzio per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità dell'azione consortile allo scopo di prevenire le situazioni che possono provocare un malfunzionamento.

Il PTPC è stato redatto per favorire la prevenzione di una pluralità di reati. Come riportato nelle premesse, si è proceduto considerando un'accezione ampia di corruzione, prendendo in considerazione non solo i reati disciplinati dal Codice Penale e dalla legislazione speciale, ma anche tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, potrebbe emergere un malfunzionamento delle attività consortili a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sebbene nel corso dell'analisi del rischio siano stati considerati tutti i reati, date le attività svolte dal Consorzio, in fase di elaborazione del PTPC l'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti tipologie:

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)



- Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319 - quater c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)

Le aree di rischio obbligatorie, così come riportato nel Piano Nazionale Anticorruzione, sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale. A titolo esemplificativo si elencano le seguenti fattispecie ipotizzabili:

- Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienze di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, allo scopo di reclutare candidati particolari.
- Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.
- Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture. A titolo esemplificativo si elencano le seguenti fattispecie ipotizzabili:

- Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso.
- Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire una determinata impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono i requisiti di qualificazione).
- Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.
- Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di consentire extra guadagni.
- Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.
- Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico e diretto e immediato per il destinatario.

Le aree di rischio obbligatorie sopra elencate attengono all'azione amministrativa comune a tutti gli enti. Vista tuttavia la peculiare attività del Consorzio, sono state definite ulteriori aree di rischio specifiche:

- E) Elezione degli organi di indirizzo politico.
- F) Amministrazione del personale.
- G) Esercizio della bonifica e dell'irrigazione.
- H) Polizia idraulica (vigilanza).
- I) Riscossione dei contributi consortili.



Mappatura dei processi

Son state analizzate le singole aree a rischio al fine di individuare al loro interno i processi nei quali sussiste il rischio di corruzione. L'analisi ha consentito la produzione tabella n. 1 "Catalogo dei processi" allegata al presente Piano. Con riferimento alla valutazione del rischio, per giungere alla determinazione del valore di ogni rischio si è proseguito nell'analisi utilizzando le tabelle del Piano Nazionale Anticorruzione, ovvero considerando la probabilità che ognuno dei fenomeni corruttivi individuati si verifichi e il suo eventuale impatto sull'organizzazione consortile. Applicando i risultati ottenuti alla "Matrice del rischio" di seguito riportata si è reso possibile definire la tabella n.2 "Classifica dei rischi", tra gli allegati del presente Piano.

Matrice del rischio

PROBABILITA'	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1		2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		IMPATTO				

da 1 a 4:	Trascurabile	da 4,01 a 8:	Medio - Basso	da 8,01 a 12	Rilevante	da 12,01 a 25:	Critico
-----------	--------------	--------------	---------------	--------------	-----------	----------------	---------

Al termine dell'attività di mappatura dei processi a rischio e della loro valutazione, in considerazione dei valori ottenuti, sono state adottate le opportune misure di prevenzione, al fine di conseguire gli obiettivi strategici posti alla base del Piano Nazionale Anticorruzione.

Art.8 MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE PER PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Misure "tipiche"

Le misure tipiche come precisate dalla normativa (in generale la Legge 190/2012 e Piano Nazionale Anticorruzione) sono:

- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;
- Programma per la trasparenza e integrità;
- Codice di comportamento;
- Rotazione del personale;
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- Svolgimento di incarichi e attività extra-istituzionali;
- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)
- Formazione.



8.1 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

La legge n. 190/2012 e il Piano Nazionale Anticorruzione prevedono che l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) costituisca una misura di prevenzione da adottare obbligatoriamente nell'ambito dell'attività anticorruzione.

Il PTPC rappresenta il documento di riferimento dell'attività dell'Ente per il contrasto alla corruzione, come già esemplificato nei punti precedenti.

Il Consorzio pertanto procede all'adozione del PTPC e del suo aggiornamento annuale con le modalità previste dalla normativa vigente.

Soggetto responsabile della misura: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Tempistica: Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno da parte del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012, fatta salva la possibilità in caso di urgenza di adozione con provvedimento del Presidente del Consorzio, da sottoporre a ratifica nella prima seduta utile del Consiglio di Amministrazione.

8.2 PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA

Col termine di trasparenza si intende la misura obbligatoria costituita dal complesso degli adempimenti derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. Apposita sezione del presente PTPC è dedicata al Programma per la trasparenza e integrità.

Nel PTPC sono raccolte quindi le azioni e gli obiettivi consortili del triennio di riferimento in tema degli obblighi di trasparenza applicabili al Consorzio.

Soggetto responsabile della misura: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Tempistica: Coincidente col punto precedente 8.1

8.3 Codice di comportamento

Il Codice di comportamento integrativo dei dipendenti consortili costituisce la Parte Quarta del PTPC, alla quale si rimanda integralmente

Soggetto responsabile della misura: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Tempistica: Contestuale al PTPC

8.4 Rotazione del personale

Nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

Questi principi devono però sempre essere temperati con la particolare struttura/organizzazione consortile e con la normativa di riferimento.

Nel Consorzio infatti la gestione amministrativa è centralizzata nella figura del Direttore Generale, sulla base di provvedimenti approvati dal Consiglio di Amministrazione.



L'attuale organizzazione e strutturazione dell'Ente, pertanto, sia del personale (dirigenti e altro personale dipendente) che dei servizi porta a propendere per una rotazione eventuale del personale impiegatizio e operaio che fornisce direttamente servizi all'utenza e che è dislocato nel territorio.

Al fine di contemperare le misure anticorruptive con le esigenze funzionali dell'Ente, la rotazione deve comunque avvenire in modo da tenere conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, anche per fasi di formazione ad hoc con attività preparatoria di affiancamento interno.

La rotazione inoltre non si applica per le figure infungibili. Sono dichiarati infungibili i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa all'interno dell'Ente. Nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva la rotazione è comunque immediata anche per tali figure.

Soggetto responsabile della misura: Direttore Generale

Tempistica: Verifica annuale di attuabilità della misura

8.5 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 6-bis della Legge 241/1990, introdotto dall'art. 1 comma 41 della L.190/2012 stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i 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"*.

Tale norma sancisce un obbligo di astensione generalizzato per tutti i soggetti dotati di potere decisionale all'interno dell'Ente, indipendentemente da quanto inserito nel PTPC nonché un obbligo di segnalazione a carico dei medesimi soggetti per i casi di conflitto di interesse anche solo a livello potenziale.

La violazione sostanziale della norma, che si configura con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente.

L'obbligo di astensione per conflitto di interesse si estende a tutte le figure coinvolte nel procedimento di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici, che sono quindi tenute a rilasciare apposita dichiarazione.

Soggetto responsabile della misura: Direttore Generale

Tempistica: Immediata e verifica periodica semestrale

8.6 Svolgimento di incarichi extra-istituzionali

In tale materia, fermi restando i limiti e i divieti sanciti dalla normativa di settore applicabile ai consorzi di bonifica e da quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, il dipendente è in ogni caso tenuto a comunicare formalmente al Consorzio anche l'attribuzione di incarichi a titolo gratuito, a condizione che si tratti di incarichi che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno del Consorzio. In tali casi il Consorzio deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie), l'eventuale sussistenza di situazioni conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico. Il Consorzio, attraverso il Direttore Generale, procederà ad un'attenta vigilanza sul rispetto di tali limiti e divieti

Soggetto responsabile della misura: Direttore Generale - Presidente del Consorzio per le eventuali autorizzazioni ai Dirigenti

Tempistica: Immediata e verifica periodica semestrale



8.7 Tutela del dipendente e del consulente/collaboratore a qualsiasi titolo che effettua segnalazioni di illecito (c.d. "whistleblower")

Per evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, è prevista l'applicazione delle procedure e delle tutele previste dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001.

Sono previste in particolare le seguenti modalità di segnalazione:

- a) In forma cartacea, con posta esterna o interna, con seconda busta contenente le generalità del segnalante.
- b) In forma cartacea e anonima.
- c) Oralmente, con redazione di relativo processo verbale.
- d) A mezzo posta elettronica indirizzata al RPCT o un Dirigente.
- e) A mezzo di casella di posta elettronica indirizzata esclusivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, al seguente indirizzo: **segnalazioniilleciti@dunas.it**

La segnalazione deve avere come oggetto "Segnalazione di condotte illecite"

In caso di denuncia sporta presso un Dirigente, anche a mezzo e-mail, quest'ultimo senza indugio, ne dà notizia al Responsabile, il quale procede a norma del comma precedente, sempre nel rispetto dell'anonimato del denunciante.

In ogni caso, il RPCT, il Dirigente, tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, sono tenuti alla più completa riservatezza, a pena di sanzione disciplinare e salve le eventuali responsabilità penali e civili.

Il dipendente che ritiene di avere subito una discriminazione per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito, può dare notizia all'organizzazione sindacale di appartenenza o a una delle rappresentanze sindacali presenti all'interno dell'Ente e deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il dipendente che segnala un illecito non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie sul luogo di lavoro per motivi in qualche modo collegati alla segnalazione, al di fuori ovviamente dei casi di responsabilità per calunnia o diffamazione.

In aderenza a quanto raccomandato da ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)", le medesime procedure e tutele della riservatezza sono previste anche per i collaboratori/consulenti a qualsiasi titolo del Consorzio, qualora intendano esporsi in prima persona per segnalare fatti illeciti di cui vengano a conoscenza in occasione della propria prestazione.

Soggetto responsabile della misura: RPCT

Tempistica: Immediata attuazione e verifica periodica semestrale

8.8. Formazione

Un capitolo importante per la prevenzione della corruzione è costituito altresì dalla formazione, come previsto dall'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012.

Attraverso una adeguata formazione viene accresciuta la sensibilità e la conoscenza in merito all'etica, alla legalità, agli aspetti amministrativi e penali del fenomeno corruttivo.

Già nel corso del 2016 è stato effettuato un corso di formazione svolto internamente, senza ricorrere a consulenze esterne, incentrato sugli aspetti generali della normativa anticorruzione e trasparenza, dando



conto delle specificità proprie dei Consorzi di bonifica e degli aspetti di maggiore interesse riguardanti i medesimi. Il Corso ha altresì trattato dei doveri del dipendente, consacrati nel Codice di Comportamento che costituisce una specifica sezione del Piano per la Prevenzione della Corruzione adottato dal Consorzio Nel 2017.

Nel 2018 il RPCT individuerà i fabbisogni formativi in opportuno piano annuale, anche alla luce delle evoluzioni normative, giurisprudenziali e di prassi.

Dell'attività formativa verrà data evidenza nella relazione sulle attività svolte che il RPCT deve produrre annualmente ai sensi dell'art. 1 della legge 190/2012 per la quale è prevista la pubblicazione sul sito del Consorzio.

Soggetto responsabile della misura: RPCT

Tempistica: Immediata attuazione e verifica periodica semestrale

PARTE TERZA-ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE E SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO

ART. 9 ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE

In generale, oltre alle misure indicate negli articoli precedenti, vengono inoltre previste le seguenti misure di prevenzione e regole di legalità, alcune delle quali già previste nelle versioni dei PTPC precedenti:

- a) Controllo delle attività individuate come esposte a più elevato rischio corruzione.
- b) Nell'istruttoria della pratiche viene garantito l'esame secondo l'ordine di arrivo al protocollo, salvo vi siano ragioni di urgenza di determinate questioni che giustifichino uno scostamento.
- c) La corrispondenza tra il Consorzio e l'utente avviene, ove possibile, mediante posta elettronica certificata.
- d) Gestione di tutta la corrispondenza in entrata e uscita tramite protocollo.
- e) Osservanza delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013.
- f) Nell'ambito delle risorse disponibili, realizzazione di una informatizzazione il più completa possibile e creare di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali del Consorzio, in modo da consentire adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Ente.
- g) Verifica puntuale su eventuali accordi collusivi tra imprese partecipanti a gare volti a manipolarne gli esiti.
- h) Verifica sulla definizione dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa anziché un'altra.
- i) Verifica sull'uso distorto dell'offerta economicamente più vantaggiosa.
- j) Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici ai sensi del D.pr. 445/2000.
- k) Verifica su eventuali abusi nei processi di stabilizzazione finalizzati al reclutamento di candidati particolari.
- l) Verifiche sulle progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare candidati particolari.
- m) Verifica sulle progressioni economiche o di carriera.
- n) Verifica su eventuali abusi nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi economici al fine di agevolare particolari soggetti.



- o) Verifica su eventuali riconoscimenti indebiti di indennità a dipendenti, utenti e /o operatori non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti.
- p) Scrupolosa osservanza del regolamento elettorale regionale e del regolamento elettorale consortile integrativo di quello regionale.
- q) Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale anche dal punto di vista comportamentale.
- r) Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti consortili.
- s) Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante regolamenti, circolari e direttive interne, in modo che un eventuale scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.
- t) Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Area per finalità di aggiornamento sull'attività del Consorzio.

Tali misure sono state già attuate, ad opera del RPCT e del Direttore Generale, con tempistica di attuazione e verifica semestrale.

Misure specifiche per l'area contratti pubblici di lavori, servizi e forniture

Per quanto riguarda le misure di prevenzione della corruzione specifiche nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici di lavori, servizi, e forniture, si prevedono le misure di seguito elencate.

Si sottolinea che alcune di tali misure sono specificatamente previste anche al fine di soddisfare l'adempimento previsto dall'art. 42 del D.Lgs. 50/2016, in tema di misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni.

Per quanto riguarda la fase di programmazione:

- Adeguata motivazione in fase di programmazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base di esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti.
- controllo periodico e dei tempi programmati anche mediante sistemi di controllo interno in ordine alle scadenze contrattuali.
- In fase di individuazione del quadro dei fabbisogni, predeterminazione dei criteri per individuarne le priorità
- Adeguato coinvolgimento delle strutture richiedenti nella fase di programmazione, in modo da assicurare una maggiore trasparenza e tracciabilità dell'avvenuta condivisione delle scelte di approvvigionamento.

Per quanto riguarda la fase di progettazione della gara:

- Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale.
- verifica su bandi e capitolati per verificarne la conformità ai bandi tipo redatti dall'ANAC e il rispetto della normativa anticorruzione.
- Indicazione dettagliata nel bando di gara dei requisiti minimi di ammissibilità delle varianti progettuali in sede di offerta.
- utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici.
- Previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze a quanto stabilito nel P.T.P.C. del Consorzio o in altri protocolli di legalità o nei patti di integrità.



Per quanto riguarda la fase di selezione del contraente:

- Accessibilità online, per quanto possibile, della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese. In caso di impossibilità di accedere on line, verranno indicate le modalità per acquisire tale documentazione.
- Pubblicità delle nomine dei componenti delle Commissioni, nel caso di procedure col criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, e di eventuali consulenti.
- Scelta dei componenti nel rispetto dell'art. 77 del D.lgs. 50/2016 e linee guida ANAC in materia
- Rilascio da parte dei Commissari di dichiarazioni attestanti, oltre al contenuto previsto obbligatoriamente dall'art. 77 del D.Lgs. 50/2016, anche:
 - a) l'esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi 5 anni;
 - b) di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali;
- Controlli sul rispetto, per ciascuna gara, degli obblighi di tempestiva segnalazione all' ANAC in caso di accertata insussistenza dei requisiti di ordine generale e speciale in capo all'operatore economico.
- Verifiche interne sulla correttezza dei criteri di iscrizione degli operatori economici negli elenchi e negli albi al fine di accertare che consentano la massima apertura al mercato e sulla correttezza dei criteri di selezione dagli elenchi/albi al fine di garantirne l'oggettività.
- Controllo sui rapporti con enti e soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, convenzioni o altri accordi diversamente denominati, ai fini di verificare eventuali relazioni di parentela con i dipendenti dell'area di riferimento.
- Menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta, individuando una figura che riveste la funzione di custode della documentazione di gara
- Individuazione di appositi archivi, fisici e/o informatici, per la custodia della documentazione.

Per quanto riguarda la fase di verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto:

- Metodo collegiale nella verifica dei requisiti, sotto la responsabilità del Dirigente preposto e la presenza dei funzionari dell'ufficio.
- Controlli sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice degli Appalti
- Formalizzazione da parte dei funzionari e dei dirigenti che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara di una dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni.
- Pubblicazione tempestiva dei risultati della procedura di aggiudicazione

Per quanto riguarda la fase di esecuzione del contratto:

- Controlli sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo
- Verifiche del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti
- Adeguato flusso di comunicazioni al fine di consentire al RPCT e al RUP di avere tempestiva conoscenza dell'osservanza in materia di subappalto
- Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione e per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di adozione delle varianti.
- Pubblicazione degli accordi bonari e delle transazioni, compatibilmente col rispetto del segreto industriale e commerciale

Per quanto riguarda la fase di rendicontazione del contratto



- Effettuazione da parte della Struttura competente di un report periodico semestrale al fine di rendicontare le procedure di gara espletate, in modo che sia facilmente intellegibile il tipo di procedura adottata, le commissioni deliberanti, le modalità di aggiudicazione, i pagamenti effettuati, le eventuali riserve riconosciute
- Pubblicazione sul sito del Consorzio del report periodico sulle procedura di gara espletate
- Controlli sui provvedimenti di nomina dei collaudatori per verificarne le competenze e la rotazione

Soggetto responsabile per tali misure relative all'affidamento di contratti pubblici: RPCT e RUP

Tempistica: immediata, compatibilmente con l'applicazione a pieno regime delle linee guida ANAC già emanate e di quelle che verranno emanate successivamente

Azioni di contrasto ai favoritismi nell'assunzioni di parenti

I candidati all'assunzione vengono selezionati e valutati in modo obiettivo sulla base delle loro competenze professionali e delle loro caratteristiche personali, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno rapporti di parentela con dipendenti in forza al Consorzio o con componenti degli organi consortili e con ex dipendenti in forza al Consorzio nel periodo precedente alla selezione. Tali candidati al tempo stesso non devono essere discriminati, pertanto non è preclusa a priori la possibilità di assumere più di un membro della stessa famiglia. Ai candidati verrà comunque chiesto di segnalare l'eventuale parentela con dipendenti o ex dipendenti del Consorzio. Per rapporti di parentela si intendono i rapporti fino al secondo grado.

Soggetto responsabile per l'attuazione: Direttore Generale

Tempistica attuazione: immediata

Rapporti con la società civile

In coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza, in modo da migliorare il rapporto di fiducia con l'Amministrazione e favorire l'emersione di fenomeni corruttivi.

Pertanto sono previste le seguenti azioni di sensibilizzazione nei confronti società civile, finalizzate alla promozione della cultura della legalità:

a) Istituzione di un canale di ascolto con il RPCT : ogni cittadino, in qualunque momento, può formulare proposte di intervento e suggerimenti per un miglioramento del Piano. Le segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo pec del Consorzio info@pec.dunas.it, **all'attenzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.**

b) Inoltre, in fase di approvazione del PTPC 2019-2021, si procederà, con congruo anticipo, a pubblicare uno specifico avviso sul sito Internet istituzionale del Consorzio volto alla raccolta di segnalazioni e suggerimenti per l'aggiornamento del presente Piano da parte di cittadini, associazioni, o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

Soggetto responsabile per l'attuazione: RPCT

Tempistica attuazione: immediata

Sistemi di controllo interno - Organizzazione sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC - Obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano



A valere anche quale sistema generale di controllo interno, I Dirigenti di Area, con riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano semestralmente e comunque tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, che costituisce fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione, nonché in merito a qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano.

I Dirigenti di Area comunicano annualmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione l'intervenuta accessibilità in ogni momento agli interessati delle informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura e ai relativi tempi, tenuto conto dello stato di informatizzazione dell'ente.

PARTE QUARTA - CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO INTRODUZIONE

Il Consorzio, attesa la sua natura di ente pubblico economico, come scritto nelle premesse del Piano, non rientra nel novero delle Pubbliche Amministrazioni elencate dal D.Lgs. 165/2001. Ne consegue che il rapporto di lavoro alle sue dipendenze non è qualificabile come pubblico impiego, e che non trova applicazione diretta il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, ossia il Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, emanato in attuazione dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001.

Tuttavia, nell'ottica di potenziare ulteriormente le misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, è stato ritenuto opportuno redigere ugualmente un codice di comportamento integrativo dei dipendenti consortili, che richiama in parte le disposizioni principali del D.P.R. 62/2013, e che si aggiunge agli obblighi imposti dalla restante normativa vigente, dal contratto collettivo di riferimento applicabile *ratione temporis* nonché dai regolamenti interni adottati dall'Ente.

Tale Codice di seguito viene integralmente riportato:

Art. 1 Principi generali

1. Il presente Codice di Comportamento integrativo è dettato in applicazione dei principi fissati dalla normativa, ed è finalizzato a garantire il miglioramento delle Aree, dei Settori e dei Servizi erogati, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché di indipendenza e di astensione in caso di conflitti di interesse.
2. Il presente Codice costituisce uno degli strumenti di applicazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
3. Si segnalano per il rilievo che assumono e senza che da ciò scaturisca una elencazione esaustiva, in particolare i seguenti obblighi:
 - a) Servire il pubblico interesse e agire esclusivamente con tale finalità.
 - b) Coniugare l'efficienza dell'attività amministrativa con la economicità della stessa e il contenimento dei costi, utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia.
 - c) Garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa.
 - d) Garantire la massima collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni e Enti Pubblici.
 - e) Garantire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.



- f) Non utilizzare per finalità personali le prerogative connesse al ruolo rivestito e le informazioni di cui si è in possesso per ragioni di servizio.
- g) Collaborare attivamente col Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art.2 Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti - compresi i Dirigenti - a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, a tempo pieno e parziale, ai lavoratori stagionali, ai soggetti che hanno rapporti di collaborazione di qualsiasi natura col Consorzio, e ai componenti gli Organi di Amministrazione del Consorzio.
2. Esso si applica inoltre, relativamente alle attività svolte per conto dell'Ente, ai dipendenti, ai collaboratori, consulenti e ai soggetti comunque utilizzati dalle società fornitrici di beni o servizi e/o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tal fine, nei contratti stipulati con le stesse, vengono inserite specifiche clausole che prescrivono l'obbligo del rispetto del codice e la relativa causa di risoluzione in caso di inadempimento.

Art. 3 Verifica dell'Applicazione del Codice

1. All'applicazione del Codice di Comportamento dell'Ente, con particolare riferimento alle attività a più elevato rischio di corruzione e alla verifica della sua applicazione da parte dei Dirigenti e dei dipendenti, sovrintendono il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Segretario Affari Generali.

Art. 4 Sanzioni

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e dell'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Ente, nonché della eventuale recidiva.
3. Nel caso di violazioni compiute da collaboratori, consulenti, fornitori e appaltatori dell'Ente, viene formulata una contestazione che, previa valutazione del caso concreto, può portare alla risoluzione del contratto in essere sulla base di clausole ad hoc che vengono appositamente inserite nei contratti.

Art. 5 Regali, compensi e altre utilità

1. I Dirigenti e tutti i dipendenti del Consorzio non chiedono, non sollecitano e non accettano regali o altre utilità, salvo che non siano di modico valore.
2. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore **a 150,00 euro**, anche sotto forma di sconto.
3. Tale valore non deve essere superato nemmeno dalla somma di più regali o utilità nel corso dello stesso anno solare da parte dello stesso soggetto.
4. Nel caso di infrazione delle regole dettate dal presente Codice di Comportamento Integrativo, i regali devono essere consegnati al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che deciderà, in relazione alla natura degli stessi, la loro restituzione ovvero, previa comunicazione, ai privati che li hanno effettuati, la loro utilizzazione da parte dell'Ente per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali oppure la donazione ad associazioni prive di scopo di lucro.
5. I dipendenti non possono svolgere incarichi di collaborazione di qualunque tipo remunerati in qualunque modo per conto di privati con cui abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'Ente. Tale vincolo si



estende anche ai casi in cui abbiano svolto attività quali responsabili di procedimento, senza l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna.

Art. 6 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al Responsabile la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici, sindacati o organizzazioni/associazioni professionali o di categoria.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni o organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 7 Comunicazione conflitto di interessi

1. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con gli interessi personali del coniuge, dei conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.
2. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniale, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali, o dei superiori gerarchici.
3. Nei casi sopraelencati il dipendente è tenuto a segnalare la presenza di un conflitto di interesse anche solo potenziale ai fini dell'astensione e deve trasmettere, immediatamente, al proprio Dirigente una apposita comunicazione scritta in cui vengono specificate le ragioni poste a base della sua segnalazione.
4. Di tale comunicazione e dei suoi esiti è data informazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione da parte degli stessi Dirigenti competenti. In tali casi opera la sostituzione del dipendente ai sensi della normativa vigente in materia.
5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione raccoglie in un apposito registro i casi di dichiarazione di conflitto di interessi e i relativi esiti.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione costituiscono obblighi per tutti i dipendenti, nessuno escluso, e la loro violazione determina comunque responsabilità disciplinare.
2. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza applicabili al Consorzio secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. Del rispetto di questa prescrizione si tiene conto nella valutazione dei dipendenti, dei titolari di posizioni organizzative e dei dirigenti nell'ambito dei comportamenti organizzativi e delle capacità manageriali.
2. Il Consorzio assume le iniziative necessarie per garantire la tracciabilità dei processi decisionali anche al fine di favorire la loro ripetibilità.

Art. 10 Comportamenti nei rapporti privati

1. Il personale destinatario del presente Codice non deve sfruttare, né menzionare la posizione che ricopre nell'Ente per ottenere utilità che non gli spettino.



2. Il personale destinatario del presente Codice non deve assumere alcun comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Ente.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. I destinatari del presente Codice devono utilizzare in servizio la diligenza del buon padre di famiglia (art.1176 c.c.), improntando il proprio lavoro alla logica di risparmio (ad esempio uso razionale delle utenze di acqua elettricità, spegnimento interruttori ed arresto dei personal computer al termine dell'orario di lavoro, riciclo carta, utilizzo parsimonioso del materiale da cancelleria) e ricercare le migliori soluzioni di natura organizzativa e gestionale.
2. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
3. Il dipendente utilizza le attrezzature o il materiale di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli e dei regolamenti interni adottati dall'Ente. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'Ente per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasporto terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12 Rapporti col pubblico

1. I destinatari del presente Codice operano con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, riguardo alla corrispondenza e ai colloqui telefonici, garantiscono risposte complete e accurate.
2. Qualora non siano competenti a provvedere in merito a una richiesta, per posizione rivestita o per materia, indirizzano l'interessato al funzionario ed ufficio competente.
3. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Ente.
4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni a azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti.
5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente.

Art. 13 Contratti

1. Nella conclusione di accordi o nella stipula di contratti per conto dell'Ente, nonché nella esecuzione dei medesimi, è vietato il ricorso all'intermediazione di terzi e la corresponsione o promessa di utilità a titolo di intermediazione, salvo i casi in cui l'Ente abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale nei casi consentiti dalla normativa vigente.
2. Il dipendente che riceva, da parte di persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali si parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico.

Art. 14 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni a esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico
2. Il dirigente comunica al Consorzio le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano determinare un conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o



economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti coi colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il Dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
4. Il dirigente favorisce l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
5. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione.
6. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità, nel rispetto delle indicazioni e dei tempi prescritti.
7. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attivo e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede a inoltrare tempestiva denuncia all'Autorità competente. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare.
8. Il dirigente, nei limiti della sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 15 Vigilanza e oneri

1. Le attività di vigilanza e controllo sono svolte dai dirigenti, che a loro volta sono sottoposti alla vigilanza del RPCT.
2. Il Responsabile e i Dirigenti svolgono inoltre attività di verifica complessiva dell'applicazione del presente Codice e tengono degli esiti che tali attività producono in fase di svolgimento, proponendo all'Ente tutte le misure organizzative ritenute necessarie.
3. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi e maggiori oneri per il bilancio consortile, in quanto detti adempimenti verranno svolti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali già a disposizione.

PARTE QUINTA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ 2018-2020

1 DISPOSIZIONI INTRODUTTIVE

1. I recenti interventi normativi hanno attribuito al concetto di trasparenza il significato di accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte di qualsiasi utente, dei servizi resi dal Consorzio, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche. La trasparenza dell'azione amministrativa è garantita attraverso la "pubblicazione" (art. 2 co.2 d.lgs. 33/2013). Questa consiste nella pubblicazione sui siti istituzionali di documenti, informazioni, dati su organizzazione e attività di enti pubblici.



2. Con la redazione del presente Programma Triennale della Trasparenza, il Consorzio vuole indicare le principali azioni e linee di intervento che intende perseguire in tema di trasparenza e sviluppo della cultura della legalità, sia all'interno della struttura consortile sia della società civile.

Art. 2 RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA

Tra le modifiche più importanti del d.lgs. 33/2013 si registra quella della piena integrazione del Programma Triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, oltre alla tendenziale unificazione in capo ad un unico soggetto dei due ruoli di Responsabile della prevenzione della Corruzione e Responsabile per la trasparenza (RPCT). Peraltro, già nelle precedenti versioni di Piano, ancora prima delle modifiche normative, il Consorzio aveva aderito a tale spirito, precorrendo i tempi, dedicando una sezione apposita del Piano anticorruzione al Programma per la Trasparenza e affidando il Ruolo di Responsabile per la Trasparenza al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. Come anticipato in precedenza, tale impostazione è stata confermata attribuendo entrambi i ruoli al Direttore Generale Dott. Ing. Paolo Micheletti, che quindi svolge anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza.

I principali compiti del Responsabile della Trasparenza sono:

- a) Controllare l'adempimento da parte del Consorzio di bonifica degli obblighi di pubblicazione, assicurando completezza, chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni;
- b) Segnalare al Presidente del Consorzio e all'Autorità Nazionale Anticorruzione i casi mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione
- c) Provvedere all'aggiornamento del Programma, all'interno del quale sono previste specifiche misure di controllo e verifica sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza.

Art. 3 RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E PUBBLICAZIONI DEI DATI, DOCUMENTI E INFORMAZIONI

Alla luce della struttura e della dimensione dell'Ente, si stabilisce in generale che i responsabili della trasmissione dei dati, documenti e informazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 33/2013, ossia i soggetti tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati e a cui spetta la pubblicazione, che ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 devono essere indicati in una apposita sezione del PTPC, sono identificati nei Dirigenti.

Art. 4 OBIETTIVI N MATERIA DI TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa, nella sua accezione più ampia, assicura la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest'ultimo e il mondo esterno.

Attraverso il Piano e la sua concreta attuazione, il Consorzio intende realizzare i seguenti obiettivi:

- a) La trasparenza quale accessibilità totale delle informazioni - **per le quali vige l'obbligo di pubblicazione** - concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, allo scopo di favorirne forme diffuse di controllo sulle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse.
- b) La piena attuazione del diritto alla conoscibilità consistente nel diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare documenti la cui pubblicazione è obbligatoria.
- c) L'integrità, l'aggiornamento costante, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali dei documenti.
- d) Il libero esercizio dell'accesso civico previsto dall'art. 5 comma 1 del D.Lgs.33/2013 quale diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, informazioni dati e documenti per i quali vige l'obbligo di pubblicazione



- e) Il libero esercizio dell'accesso "*generalizzato*" previsto dall'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime della riservatezza o indicati dalla normativa. Sul punto ci si atterrà anche ai provvedimenti emanati da ANAC.
- f) l'integrità, l'aggiornamento costante, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali dei documenti, delle informazioni e dei dati pubblici relativi all'attività e all'organizzazione consortile

Gli obiettivi di cui sopra hanno la funzione principale di indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso:

- a) Elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari del Consorzio
- b) Lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti istituzionali

A tale proposito si segnala che il Consorzio si è già dotato di un regolamento che disciplina l'attività amministrativa e il procedimento di accesso atti previsto dalla Legge 241/1990 (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 103 del 28 ottobre 2013). A seguito delle modifiche in tema di trasparenza apportate dal D.Lgs. 97/2016, è obiettivo dell'Ente dotarsi entro il 2018 di un regolamento che andrà a disciplinare meglio nel dettaglio anche l'accesso civico e l'accesso c.d. "*generalizzato*". (art. 5 commi 1 e 2 del D.Lgs.33/2013).

Si pone comunque in evidenza che, ferma restando la necessità di rispettare la nuova normativa sull'accesso civico delineata dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, il Consorzio ha già da tempo individuato la figura che ricopre il ruolo di titolare del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2 comma 9-bis della Legge 241/1990, ossia il Direttore Amministrativo Dott.ssa Silvia Tempesta (si veda delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 30 settembre 2016).

Art. 5 Le iniziative di comunicazione della trasparenza

5.1 Il sito web

Il sito web è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e il meno oneroso, ed è stato da tempo realizzato dal Consorzio. Attraverso di esso il Consorzio garantisce un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuove nuove relazioni con i consorziati e gli altri enti pubblici, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

5.2 La posta elettronica

L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

Sul sito web, nella sezione contatti, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax ecc.)

5.3 L'albo on line

La legge n. 69/2009 riconosce l'effetto di pubblicità legale soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici degli enti pubblici a ciò obbligati.

L'art. 32 della suddetta legge dispone infatti: "*a far data dal 1 gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati*".



Il Consorzio ha adempiuto tempestivamente al dettato normativo, e attualmente l'albo è esclusivamente informatico. La relativa sezione è ben indicata nella home page del sito istituzionale. Non è richiesta autenticazione per poter accedere agli atti pubblicati.

La pubblicazione on line costituisce condizione di efficacia degli atti deliberativi, ai sensi dell'art. 92, comma 8 della Legge di Regione Lombardia n. 31/2008.

5.4 La semplificazione del linguaggio

Per rendersi comprensibili occorre semplificare il linguaggio degli atti amministrativi, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto da parte di chiunque.

Pertanto, il Consorzio si impegna a utilizzare un linguaggio il più possibile semplice e comprensibile anche ai non addetti ai lavori, evitando - per quanto possibile e fatte salve specifiche necessità - l'utilizzo di espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi in genere.

5.5 Categorie di dati e informazioni da pubblicare

La tabella allegata alla delibera ANAC n. 1310/2016 costituisce nuovo riferimento degli obblighi di pubblicazione. La tabella recepisce le modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare e ad essa si atterrà il Consorzio.

Come indicato in precedenza, i responsabili della trasmissione dei dati, documenti e informazioni sono individuati nei Dirigenti.

L'aggiornamento e la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti avviene in modo tempestivo e comunque secondo i termini previsti dalla normativa vigente.

Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti difformi rispetto alla finalità della norma.

Pertanto, al fine di "*rendere oggettivo*" il concetto di tempestività, tutelando operatori, utenti e Consorzio, si definisce "*tempestiva*" la pubblicazione di dati, informazioni e documenti, quando venga effettuata entro trenta giorni dalla disponibilità definitiva degli stessi.

Inoltre vi sono fattispecie in cui non è possibile pubblicare i dati in quanto si riferiscono ad attività non pertinenti alle caratteristiche organizzative e funzionali del Consorzio .

Alla luce della natura e delle caratteristiche del Consorzio, si ritiene che tali fattispecie risultino essere le seguenti, fatta salva miglior verifica in corso d'attuazione del presente PTPC anche alla luce delle modifiche normative emanate di recente:

- Art. 10 comma 8 lett. b) e c) del D.Lgs. 33/2013, e in generale tutto quanto si riferisce alla "performance" e agli adempimenti connessi alla Legge 150/2009, in quanto non applicabile ai Consorzi
- art. 12 comma 1-bis del D.Lgs.33/2013
- Art. 28 comma 1 del D.Lgs. 33/2013 "Rendiconti gruppi consiliari e provinciali"
- Art. 32 comma 1 del D.Lgs. 33/2013 "Carta dei servizi e standard di qualità"
- Art. 41 del d.lgs. 33/2013 "Trasparenza del servizio sanitario nazionale"
- Art. 38 del d.lgs. 33/2013 "Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici"
- Art. 40 del d.lgs. 33/2013 "Informazioni ambientali"

Art.6 Sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del programma

Il Responsabile della trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Presidente del Consorzio e all'Autorità Nazionale Anticorruzione.



TABELLE E ALLEGATI

- Tabella n. 1 "Catalogo dei processi"
- Tabella n. 2 "Classifica dei rischi"