Piano Triennale di Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza

2025 -2027

INDICE

PARTE I

PREMESSA

1. **Strategie di prevenzione alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/16, L. n. 3/2019 e dal PNA 2023-2025.**
2. **Contesto interno ed esterno: organizzazione e classificazione delle attività.**
3. **Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione di prevenzione e relative responsabilità.**
4. **Contenuto e finalità del documento recante misure di prevenzione della corruzione alla luce della linea guida n. 1134/17.**
5. **La Procedura di redazione del Piano.**
6. **La gestione del rischio alla luce del PNA 2019, Allegato 1, e del PNA 2022-2024.**
7. **Le misure di prevenzione della corruzione obbligatorie.**
8. **Misure antiricilaggio e Gestore delle segnalazioni.**
9. **Il monitoraggio.**

PARTE II

10. **La Trasparenza Amministrativa. Novità normative e fissazione degli obiettivi strategici in materia di trasparenza.**
11. **I Responsabili della trasmissione, comunicazione e pubblicazione dati, documenti e informazioni Obblighi di pubblicazione – rinvio alla griglia sulla società trasparente.**
12. **Misure Organizzative per garantire la regolarità dei flussi informativi: il successivo monitoraggio e la vigilanza sugli obblighi di pubblicità.**
13. **Misure per garantire l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico.**
14. **Regole procedurali di responsabilizzazione.**
15. **Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).**
16. **Applicazione del PTPCT 2025-2027 alle società *in house*.**
17. **Entrata in vigore del PTPCT 2025 – 2027.**

- **Griglia pubblicazione dati di cui all'Allegato n. 3 del PNA 2023-2025.**

PARTE III

➢ **Mappatura dei processi attivi nel Consorzio Industriale Provinciale Oristanese.**

ENTE PUBBLICO
(Legge Regionale n° 10/2008)
SEDE LEGALE
09170 Oristano - Via Carducci n. 21
UFFICI AMMINISTRATIVI
09096 Santa Giusta
Via Marongiu snc - Porto Industriale
CONTATTI
Tel.: 0783 35461
info@ciporistano.it
protocollo@pec.ciporistano.it
www.ciporistano.it
PARTITA IVA 00087530952
CODICE FISCALE 80003430958

CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE ORISTANESE

PARTE I

PREMESSA

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione. A fronte della pervasività del fenomeno si è, infatti, ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive. Gli accordi internazionali, e in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la legge 3 agosto 2009, n. 116, delineano chiaramente un orientamento volto a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo, secondo un approccio che attribuisce rilievo non solo alle conseguenze delle fattispecie penalistiche ma anche all'adozione di misure dirette a evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi. In questo contesto, il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche, a ogni livello di governo, sulla base dell'analisi del rischio corruttivo nei diversi settori e ambiti di competenza, si configura come necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli. Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio. Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva". L'Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria (di cui alla Parte III, § 1.2. "La rotazione

straordinaria"), ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis,321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale. Con la legge 190/2012, è stata delineata una nozione ampia di "prevenzione della corruzione", che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle Le disposizioni concernenti le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti pubblici e privati, come individuati nell'art. 1, co. 2-bis,3 della legge 190/2012 e nell'art. 2-bis4 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In ragione della diversificata natura giuridica di tali categorie di soggetti, le disposizioni richiamate prevedono regimi parzialmente differenziati. A seguito delle modifiche apportate dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, alla legge 190/2012 e al d.lgs. 33 del 2013, è stata introdotta una correlazione incisiva tra l'ambito di applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e quella della trasparenza. L'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina della trasparenza. Ad essa fa riferimento l'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012 per identificare le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti tenuti all'adozione del PTPCT o di misure di prevenzione per le amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012. corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

Da un punto di vista generale, per l'individuazione dell'ambito soggettivo, l'Autorità ha dato indicazioni con la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» e con la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici».

Per quel che concerne la trasparenza, l'Autorità ha anche fornito chiarimenti sul criterio della "compatibilità", introdotto dal legislatore all'art. 2-bis, co. 2 e 3, del d.lgs. 33/2013 ove è stabilito che i soggetti pubblici e privati ivi indicati applicano la disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni "in quanto compatibile". Nella delibera n. 1310 e nella delibera n. 1134, l'Autorità ha espresso l'avviso che la compatibilità non va esaminata per ogni singolo ente, bensì in relazione alle categorie di enti e all'attività propria di ciascuna categoria. In particolare, il criterio della compatibilità va inteso come necessità di trovare

adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti.

Prima ancora, con la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione aveva elaborato una linea guida recante *" Disposizioni* per l' attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e da enti pubblici economici".

Tuttavia, nelle materie oggetto della precitata determina sono nel frattempo intervenute numerose e significative innovazioni normative, che da un lato hanno imposto all' ANAC una rivisitazione della determinazione n. 8/15, dall' altro, hanno contribuito a risolvere alcuni dubbi interpretativi nati con la precedente disciplina e a delineare un nuovo quadro normativo. In tale contesto, pertanto, meritano di essere citati **il D.Lgs. del 25 maggio 2016 n. 97**, recante *" La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell' art 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle pubbliche ammi nistrazioni",* insieme al **D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175***, "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (Tusp),* come modificato dal d.lgs. 16 giugno 2017 n. 100. Infatti, a seguito dell' entrata in vigore del d.lgs. n. 97/16 di riforma della legge 190/12 e del d.lgs. n. 33/13 è stato riformulato l' ambito soggettivo di applicazione della normativa, come risulta dall' art 1 c. 2 bis della L. n. 190 /12 e dall' art 2 bis del d.lgs. n. 33/13, oltre al fatto che importanti disposizioni sono state, poi, introdotte con il d.lgs. n. 175/16, recante il c.d. Tusp, cui il dlgs. n. 33/13 fa rinvio per la definizione di società in controllo pubblico, quotate e in partecipazione pubblica.

Tali innovazioni normative, hanno si portato l'Autorità ad aggiornare la determinazione n. 8/1, ma hanno al tempo stesso, imposto alle società menzionate una rivistazione dei sistemi di prevenzione della corruzione fino ad oggi messi in atto ed un' attenta applicazione della nuova linea guida dell' ANAC del 21/11/2017 n. 1134.

Il presente PTPCT 2025- 2027 conferma sostanzialmente l'impostazione del precedente PTPCT e quindi l'impegno del Consorzio nella lotta alla corruzione, che sarà portato avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel PNA 2023-2025 e dai suoi allegati: al riguardo, invero, è necessario evidenziare come ad oggi ANAC non abbia ancora pubblicato la versione finale del PNA 2023-2025, in quanto il termine previsto per proporre eventuali osservazioni al documento pubblicato è scaduto il 13 Gennaio 2025, tale per cui, in corso d'anno, laddove necessario, si procederà all'aggiornamento del PTPCT.

A conclusione di questa premessa appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione

della corruzione e le Deliberazioni dell' Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggi approvate.

Oltre alla Legge n. 190/12, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- il D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235 "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*";
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012*";
- il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconferibilità 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.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- il D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, che ha ridefinito le competenze dell'Autorità anticorruzione , acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);
- la Legge del 27 maggio 2015 n. 69 rubricata "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*"che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A;
- il D.Lgs. n. 97 del 23 maggio 2016 recante *"La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del D.Lgs. 14marzo 2013 n. 33, ai sensi dell' art. 7 della L. 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";*
- la Delibera Anac n. 1134 del 8/11/2017 relativa alla " *attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*;
- il D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 , come modificato dal d.lgs. n. 100 del 16 giugno 2017

(c.d. TUSP);

- la c.d Legge “Spazzacorrotti” 9/01/2019 n. 3;
- la Deliberazione n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016; la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 PNA 2017; la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 PNA 2018;
- la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 di approvazione della disciplina delle cause di inconferibilità/incompatibilità;
- la Delibera ANAC n. 1064 del 2 ottobre 2019 di approvazione del nuovo PNA 2019;
- la Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, sulle *“ prime linee guida recanti indicazioni sull’ attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”;*
- la Delibera Anac n. 1309 del 28 dicembre 2016 recante gli obblighi in materia di accesso civico;
- il Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 5/12/2016 *“sull’esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’art 47del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”;*
- il Regolamento ANAC n, 328 del 29 marzo 2017 *“sull’ esercizio dell’ attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto dele regole di comportamento dei pubblici funzionari”;*
- il Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 *“sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione”*;
- il Regolamento ANAC sull’ esercizio della funzione consultiva del 24/10/2018;
- la Circolare n. 2 /2017 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- la Circolare n.1 /2019 del Ministro della pubblica amministrazione;
- la Determinazione ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 sulle *“Linee guida recanti indcazioni sull’ attuazione dell’ art 14 del d.lgs. n. 33/13 relativa agli obblighi di publicazione concernenti i titolari di incaricghi politici, di amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, come modificato dall’art. 13 del D.Lgs. n. 97/2016”;*
- la Delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019 : “*Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Consulta n. 20 del 23 gennaio 2019”*;
- la Delibera ANAC n. 1126 /2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019;
- il Decreto mille proroghe (art 1, c. 7del D.L. n. 162/2019);
- l’art 1 c. 163 legge di stabilità per il 2020 n. 160/2019;
- il D.L. n. 80/2021 istitutivo del PIAO e i successivi provvedimenti attuativi (D.P.R. n. 80

del 24.06.2022 ed il DM n. 132 del 30.06.2022);

- il D.Lgs. n. 24/2023, *"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*;
- il D.P.R. n. 81/2023, *"concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- Sentenza Corte Costituzionale n. 98 del 05.03.2024 (che modifica il D.Lgs. n. 39/2013 in tema di inconferibilità di incarichi);
- il PNA 2023-2025.

*** *** ***

1. Strategie di prevenzione della corruzione alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/16 , L. n. 3/2019 e dal PNA 2023-2025.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione"*, pubblicata in G.U. n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, è nata dall' indifferibile esigenza avvertita nel nostro Paese di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni di c.d. mala administration e dalla necessità di adeguare l' ordinamento interno agli impegni assunti a livello internazionale con la ratifica di due importanti Convenzioni, la Convenzione di Merida delle Nazioni Unite ratificata in Italia con la Legge 3 agosto 2009 n. 116 e la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d' Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), ratificata in Italia con legge 28 giugno 2012 n. 110, ma al tempo stesso, di rispondere ai costanti monitoraggi e alle continue raccomandazioni degli organi di verifica internazionale (si pensi al rapporto Greco, istituito in seno al Consiglio d'Europa).

Sulla scorta dell' adesione alla Convenzione di Merida è stata istituita la " CIVIT", poi ANAC, ad opera del D.l. N. 90/2014, cui si deve il merito di aver individuato un' unica Autorità competente a vigilare sull' attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sulle commesse pubbliche, dopo la soppressione dell' AVCP.

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte , è stato quindi introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

A livello "nazionale" vi è l' Autorità Nazionale Anticorruzione , presieduta da Raffaele Cantone

con il compito di adottare un Piano Nazionale Anticorruzione, in grado di rappresentare un atto di indirizzo per tutti gli enti pubblici e assimilati, destinatari della normativa, a livello "locale", imponendo all'interno di ciascuna amministrazione pubblica o società in controllo pubblico, o soggetti assimilati, non solo la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione, ma soprattutto l'impegno e il supporto da parte degli organi di indirizzo politico, dirigenti, referenti, OdV, dipendenti nella predisposizione del **PTPC** e nell'attuazione concreta delle misure di prevenzione all' interno di ciascun ente.

In tale contesto giova, inoltre, infatti, collocare la legge 7 agosto 2015 n. 124, contenente " *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", con cui il legislatore delegante ha invitato il Governo all'adozione di numerosi decreti legislativi, per la verità si tratta di 11 provvedimenti ,concernenti svariati settori della P.A., (sul procedimento amministrativo, codice dell'amministrazione digitale, trasparenza, dirigenza pubblica, disciplina dei servizi pubblici locali …), in modo da rendere concreta la riforma della P.A.

Tra questi provvedimenti figura il **D.Lgs. n. 97/16** approvato in attuazione della delega contenuta nell'art 7 della L. n. 124/15, recante *"la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza, correttivo alla L. n. 190/12 e al D.lgs. n. 33/13".*

Nel suo complesso, il precitato decreto legislativo si pone due obiettivi: da un lato, rafforzare la trasparenza amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo da parte dei cittadini tramite un adeguamento della normativa a previsioni e standards internazionali, dall' altro, contrastare la corruzione nella pubblica amministrazione mediante misure più efficaci.

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Riguardo alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/16 al d.lgs. n. 33/13 balza subito agi occhi l'eliminazione del Programma Triennale sulla Trasparenza e l' Integrità, che diventa "sezione sulla trasparenza" destinata ad essere inclusa nel PTPCT e **l' abrogazione dell' art 11** recante **l' ambito soggettivo di applicazione del decreto sulla trasparenza** e **l' introduzione ad opera del d.lgs. n. 97/16 del nuovo art 2bis**, che oggi contiene una elencazione dettagliata gli enti tenuti all' attuazione delle regole sulla trasparenza

All' art 41 del d.lgs. n. 97/16 si devono, invece, **una serie di modifiche alla L. n. 190/12** rese necessarie dalle novità introdotte dal d.l. n. 90/14, circa le competenze e le funzioni in materia di anticorruzione attribuite all' ANAC.

Al fine di coordinare l' attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e

dell' illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale, sempre **all' art 41 del d.lgs. n. 97/16** si deve l' introduzione del **c. 2 bis nell' art 1 della L. n. 190/12**, in base al quale, **il PNA** ha durata triennale e va aggiornato annualmente, **rappresenta *un atto di indirizzo***, per le pubbliche amministrazioni, gli organismi di diritto pubblico e le imprese pubbliche di cui **all' art 2 bis c. 2 del d.lgs. n. 33/13** ai fini dell' adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione.

La disciplina fino ad oggi vigente era molto incentrata sul ruolo del RPC, mentre risultava del tutto assente la responsabilità per gli organi politi e sfumata quella dei dirigenti o responsabili di uffici e servizi.

La scelta di disciplinare nuovamente ruoli, compiti e responsabilità, in particolare, dell' organo di indirizzo, del RPC e dell' Organismo indipendente di valutazione è strettamente collegata ai rilievi fatti dall' ANAC già in sede di adozione della determinazione n. 12/15 in ordine al fatto che , ad avviso dell'Autorità, una delle cause della scarsa qualità dei PTPC fosse imputabile alla non chiara configurazione di compiti e responsabilità dei soggetti interni alla P.A. e quindi, sostanzialmente ad una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e ad un ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo della politica.

Di qui, la previsione tra i compiti ricadenti in capo all' organo di indirizzo politico della fissazione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, legati al mandato politico al fine di agganciare la predisposizione del piano o di misure integrative in materia di anticorruzione ad un impegno assunto dall' alto nella lotta alla corruzione, come dimostra la modifica apportata dall' art 41 del d.lgs. n. 97/16 all' art 1 c. 8, l. n. 190/12

Già nel 2015, l'ANAC con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 aveva affrontato il problema dell'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati da amministrazioni pubbliche nazionali o locali e degli enti pubblici economici, in modo da orientarli nell' attuazione delle c.d. misure di prevenzione e delle regole sulla trasparenza. Una prima distinzione suggerita dalla linea guida n. 8/15 e confermata dalla recente linea guida n. 1134/17 è quella relativa **alle società in controllo pubblico** e **società a partecipazione pubblica non di controllo**; distinzione non meramente formale, ma che determina in modo differenziato l' applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle amministrazioni all' interno delle due diverse tipologie di società.

Se si guarda allo spirito della normativa che è quello di prevenire l' insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici, l'influenza che l' amministrazione esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione ad essa

tramite capitale pubblico, motivo per il quale, l' Autorità in tempi non sospetti aveva sottolineato come le società controllate sono esposte a rischi analoghi a quelli che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione al' amministrazione controllante , ribadendo più volte, la necessità di adottare o misure di prevenzione della corruzione integrative del modello di

organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/01, se dotate già di un Modello, o, in caso contrario, ad adottare un piano che contenga le misure e le definisca in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa.

Tuttavia, le società pubbliche e le Pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs. n.231/2001, sebbene finalizzate alla prevenzione dei reati all'interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze.

Non a caso, in particolare :

a) per il D.lgs. n. 231/2001 assumono rilevanza i reati-presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, mentre per la L. 190/2012 assumono rilevanza anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, *tout court*, la corretta amministrazione e, quindi, anche l'immagine esterna della Società, dalla commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità;

b) la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", *intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (Determinazione n. 12/2015 dell'ANAC).*

Il concetto di "*corruzione*" da prendere a riferimento ha un'accezione ampia rispetto a quella che poteva essere presa in considerazione ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati. Il presente documento, dunque, è rivolto a contrastare e a reprimere non solo i comportamenti scorretti ovvero gli illeciti commessi a vantaggio dell'Ente, ma anche quelli posti in essere nell'interesse esclusivo dell'agente ovvero nell'interesse di altri soggetti, sia nel caso in cui abbiano avuto successo che nel caso in cui siano rimasti a livello di mero tentativo.

In tale contesto giova segnalare le modifiche apportate dalla c.d. legge spazza-corrotti, che ha non

solo inciso sul regime delle pene accessorie, finendo indirettamente per incidere su una delle misure di prevenzione della corruzione più importanti e cioè la rotazione straordinaria del personale, ma, proprio nell' ambito del D.Lgs. n. 231/2001, ha inasprito le sanzioni interdittive, ricompreso nell'ambito del c.d. catalogo dei reati presupposto di cui all'art 25 del precitato decreto anche il traffico di influenze illecite, in passato escluso, oltre ad aver reso procedibile d'ufficio il reato di corruzione tra privati, introdotto dalla L. n. 190/2012.

Successivamente, con il D.L. n. 80/2021 era stato introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni - enti pubblici di redire il c.d. PIAO, ovvero il Piano Integrato Attività ed Organizzazione, all'interno del quale era presente una apposita Sezione relativa alle disposizioni anticorruzione ed a tutela della trasparenza.

Il Consorzio, nel dubbio se dovesse o meno dar seguito a tale disposizione adottando tale Piano o se, al contratio, dovesse limitarsi ad aggiornare il PTPCT, ha ritenuto prudenziale adottare il PIAO.

Successivamente, con l'approvazione definitiva del PNA 2022-2024, è stato chiarito definitivamente il dubbio interpretativo sull'adozione del PIAO per gli enti pubblici economici, quale è il CIPOr, e si è deciso di tornare alla originaria impostazione anticorruttiva, approvando prima il PTPCT 2023-2025, poi l'aggiornamento per il periodo 2024-2026 ed ora, sulla scorta degli ultimi interventi normativi e giuresprudenziali, l'aggiornamento per il periodo 2025-2027.

2. Contesto interno ed esterno: organizzazione e classificazione delle attività.

Il Consorzio gestisce la più importante infrastruttura di localizzazione per le imprese della Provincia di Oristano, un'area di circa 1.150 ettari in cui attualmente risultano insediate circa 200 attività produttive.

L'area industriale, tra le principali in Sardegna per dimensioni e numero di imprese ospitate, insiste in parte sul territorio di Oristano e in parte su quello del comune limitrofo di Santa Giusta.

L'Ente, sin dal 1973, ha esercitato la pianificazione territoriale delle proprie aree attraverso il Piano Regolatore Territoriale Consortile, provvedendo alla attuazione dello stesso con la progettazione, la realizzazione e la gestione delle infrastrutture a servizio degli insediamenti produttivi e non solo.

Il Consorzio promuove le condizioni necessarie per la creazione e lo sviluppo di attività produttive industriali, artigianali e commerciali, offrendo ampia assistenza alle imprese nella fase di orientamento durante la scelta della localizzazione ed accompagnando l'imprenditore in tutte le fasi successive: attraverso i propri Uffici, l'Ente esplica le attività connesse all'insediamento di nuove iniziative ed alla gestione dei più svariati aspetti legati alla operatività delle aziende nel territorio consortile.

L'Ente eroga e gestisce, inoltre, i servizi infrastrutturali primari: servizio idrico e fognario, servizio di depurazione (attraverso l'Impianto di Depurazione a servizio dell'area industriale, modello schema n. 170 del PTA), gestione delle aree comuni, della viabilità, ecc. ed, in ultimo – in ordine temporale – il servizio di trattamento R.S.U. attraverso l'Impianto sito in Comune di Arborea a servizio dell'ATO della Provincia di Oristano.

Tra le attività svolte dall'Ente ci sono anche la progettazione, l'esecuzione e la gestione di opere e servizi di interesse consortili e la realizzazione di rustici industriali da cedere a titolo definitivo o concedere in locazione ad imprese e aziende che vogliano insediarsi nell'Area industriale.

Relativamente al contesto esterno in cui opera il CIPOr, prendiamo atto con soddisfazione che la Direzione Investigativa Antimafia, nella Sua ultima Relazione semestrale pubblicata (II Semestre 2023), non segnali la presenza di associazioni di tipo mafioso autoctone nel territorio regionale, e quindi anche nell'ambito provinciale di Oristano, ma solo *"contatti di soggetti criminali isolani con le tradizionali organizzazioni mafiose del Sud Italia con particolare riguardo al traffico di droga"*, problematica con pochi, se non nulli, elementi di contatto con le attività svolte dall'Ente.

Per chi volesse approfondire l'argomento di seguito si pubblica il link di riferimento:
https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2021/12/Rel.-Sem.-2-2023-WEB.pdf

3. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità

I soggetti interessati dalle fasi di predisposizione, attuazione e monitoraggio del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, che concorrono alla prevenzione della corruzione, mediante compiti e funzioni indicati nella legge e nel Piano Nazionale Anticorruzione sono:

- gli Organi di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione e Assemblea Generale);
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT);
- il Direttore Generale, i Dirigenti;
- il Collegio dei Revisori;
- tutti i dipendenti dell'Amministrazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.

✓ **Gli organi di indirizzo politico, come ribadito dal PNA,** sono tenuti a:

➢ nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo

svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, L. 190/2012);

- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
- adottare il PTPCT (art. 1, commi 7 e 8, L. 190/2012).

Gli organi di indirizzo, inoltre, prendono contezza a seguito della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, della la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e sono destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

- **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per i motivi esposti, è stato individuato nella persona del Dott. Avv. Luigi Niedda,** giusta Delibera del C.d.A. n. 123 del 14.10.2015, poi confermato per un ulteriore triennio (PNA 2022-2024) dalla Deliberazione del C.d.A. n. 20 del 20.03.2023.

Compiti e poteri del RPCT

Alla luce della Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 e s.m.i., il Responsbile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge i seguenti compiti:

- predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV, se presente, le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici 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.
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività ivi individuate.
- verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.
- verifica d'intesa con il dirigente competente l'effettiva rotazione, se possibile, degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.
- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC.

- sollecita la nomina del RASA e nel caso specifico del Consorzio è stato nominato il Direttore dell'Ente, il Dott. Marcello Siddu.
- svolge anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza.
- si occupa dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni".
- Effettua la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art. 43, co. 5 del d.lgs. 33/2013 nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio.

In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Ai sensi dall'art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC.

A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione"*, adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al RPCT *"avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza".*

In tema di responsabilità del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la L. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti

responsabilità in capo al RPCT.

In particolare, l'art. 12 stabilisce che *"in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano"*.

L'art. 14 stabilisce altresì che *"In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile […] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, […] nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare"*.

Le posizioni organizzative e i responsabili di servizio, in qualità di referenti del RPCT provvedono, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'attività di mappatura dei processi che consenta la individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Questi nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

I **Funzionari titolari di Posizione Organizzativa,** inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della Legge 190 del 2012, ogni sei mesi. La relazione è pubblicata per esteso nella Sezione Amministrazione trasparente /corruzione.
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

Rischiano di incorrere in responsabilità dirigenziale e disciplinare.

- **L' Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.)** è tenuto a:
  - svolgere i procedimenti disciplinari a seguito delle segnalazioni ricevute, coordinandosi con l'A.U.;

- contribuire all'aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente e della L. n. 190/2012 già adottato dal CIPOr.

- **L' Organismo Indipendente di valutazione/ organismo di Vigilanza** per quest' anno, in considerazione della scelta fatta dal Consorzio di adottare un documento separato che reca la disciplina sull'anticorruzione, le attestazioni sul rispetto degli obblighi di pubblicazione saranno fatte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dellatrasparenza come suggerito dall'ANAC.

- **Tutti i dipendenti** sono tenuti a:

  - osservare le misure previste nel presente Piano;
  - segnalare eventuali situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
  - segnalare casi personali di conflitto di interessi.

  I dipendenti incorrono in responsabilità disciplinare legata alla violazione delle misure di prevenzione e al mancato rispetto del Codice di comportamento.

- **Tutti i soggetti esterni** che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi del Consorzio, (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.) sono tenuti a:

  - osservare le misure contenute nel presente Piano;
  - segnalare eventuali disfunzioni inerenti l' attuazione della normativa, in base a quanto previsto dal Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 , compilando il modello ad esso allegato.

4. Contenuto e finalità del documento recante misure di prevenzione della corruzione alla luce della linea guida n. 1134/17.

L'approccio metodologico che ha accompagnato la redazione dell'aggiornamento del PTPCT per il periodo 2025-2027 conferma l'impostazione data ai precedenti Piani e recepisce le disposizioni nella linea guida ANAC n. 1134/2017, ribadite dal PNA 2023-2025.

In sintonia con la linea guida ANAC n. 1134/2017, il Piano contiene una descrizione delle attività svolte dal Consorzio maggiormente esposte al rischio di corruzione, ed inoltre la previsione degli strumenti che l'Ente intende adottare per la gestione di tale rischio.

Tale mappatura è contenuta in un allegato (Parte III), che è parte integrante del presente Piano.

Alla luce delle disposizioni di cui al vigente PNA, relative al sistema di gestione del rischio, il Consorzio, anche considerato che non si sono verificati eventi corruttivi o modifiche organizzative di sorta nel corso del 2024, ha provveduto a confermare la mappatura dei processi allegata al PTPCT 2024-2026, utilizzando i criteri definiti c.d. indicatori, che consentono di verificare, attraverso l'attribuzione a ciascuno di essi di un valore, il livello di esposizione a rischio del processo di volta in volta preso in considerazione.

Inoltre, confermando l'approccio di tipo qualitativo nella valutazione del rischio corruttivo che si annida dietro ciascun pocesso/procedimento amministrativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni, il Consorzio ha ribadito la c.d. mappatura dei processi al fine di garantire un progressivo adeguamento al nuovo sistema di gestione del rischio.

Sono stati, poi, individuati dall'Organo di indirizzo politico (C.d.A.) gli obiettivi strategici di seguito richiamati:

Prevenzione della corruzione:

- Conferma della riduzione del ricorso alle proroghe nelle gare del 5% rispetto all'anno precedente, salve quelle relative ad attività per le quali non sia tecnicamente possibile procedere diversamente;
- Completa digitalizzazione del flusso dei dati sulla Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente in ordine a tutti gli affidamenti di Lavori, Servizi e forniture;

Trasparenza:

- Completa digitalizzazione del flusso dei dati sulla Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente in ordine a tutti gli affidamenti di Lavori, Servizi e Forniture;
- Rafforzare l'azione di vigilanza in materia di trasparenza, attraverso verifiche a campione sugli atti pubblicati.

E' fatto obbligo, pertanto, all'Organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l' attuazione dei precitati obiettivi strategici attraverso un' attività di impulso delle attività del RPCT da una parte e dei capo area e posizioni organizzative dall'altra.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Ente.

Il presente Piano fa riferimento al triennio 2025 - 2027.

5. La procedura di redazione del Piano di Prevenzione della Corruzione

Per l'aggiornamento del Piano viene seguita una procedura aperta alla partecipazione di interlocutori interni ed esterni all'amministrazione.

All'uopo verrà pubblicato nel sito *web* istituzionale dell'Ente un avviso di consultazione pubblica con il quale sarà data informazione dell'adozione dell'aggiornamento del Piano triennale della prevenzione della corruzione e Trasparenza – triennio 2025/2027 – e *un modulo osservazioni* per consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni su indirizzi di posta istituzionali e su modelli per l'occasione predisposti: qualora non vi fossero osservazioni in merito nel termine indicato, vi sarà l'immediata vigenza del Piano pubblicato, mentre nell'ipotesi di osservazioni e rilievi, le stesse saranno esaminate nella prima seduta utile del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Ente, viceversa quelle che eventualmente perverranno dopo il termine previsto verranno comunque inserite in apposita sezione del PTPC e serviranno per gli aggiornamenti al Piano nel prosieguo.

Dopo l'approvazione il PTPC viene adeguatamente diffuso mediante pubblicazione definitiva nel sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Amministrazione Trasparente") ed affisso sulle bacheche dell'Ente presso le proprie U.S.L., la cui pubblicazione ne costituisce implicito motivo di conoscenza.

Con le medesime modalità verrà data diffusione degli eventuali aggiornamenti annuali del Piano.

6. La gestione del rischio alla luce del PNA 2019, Allegato 1, e del PNA 2023-2025.

L'adozione del PTPC è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPC è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In

tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla: individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura; identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Risulta, allora, indispensabile, l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio.

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano è il frutto delle indicazioni metodologiche e dei suggerimenti presenti nell'Allegato 1 al PNA 2019, poi confermati dal vigente PNA.

Per tali motivi, il Consorzio, già in precedenza, aveva provveduto ad aggiornare la propria mappatura dei processi, scegliendo come oggetto di analisi, ai fini della valutazione del rischio, il processo analizzato nel suo complesso, provvedendo ad utilizzare solo alcuni degli indicatori considerati nel precitato allegato e di seguito riportati, al fine di ottenere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di ciascun processo e individuare le misure di prevenzione da applicare, per avere, quindi, una visione completa dei processi attivi nell'Ente ed una valutazione altrettanto completa dei rischi, ma soprattutto delle misure di prevenzione descritte nel piano che dovranno essere eventualmente implementate.

Tale processo comprende le seguenti fasi:

a) mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
b) valutazione del rischio per ciascun processo;
c) trattamento del rischio.

Per *mappatura dei processi* si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A.

Essa è riportata in unica griglia nella parte III del presente documento, insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che il Consorzio intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione.

In base all'allegato 1 al PNA 2019 e poi di quello vigente, tale attività consiste appunto nella individuazione dei processi e soprattutto nello stabilire l'unità di analisi (il processo). Dopo aver identificato i processi, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi. Il tutto è destinato a confluire in una rappresentazione grafica che rispetto al passato si caratterizza per un approccio qualitativo basato su criteri, oggi definiti "indicatori" che consentono di pervenire ad una valutazione complessiva e ad un giudizio sntetico sul livello di esposizione a rischio di un processo .

L'art. 1, comma 16, della L. 190/2012 individua le attività che devono essere obbligatoriamente sottoposte a valutazione e monitoraggio del rischio.
Si rinvia all' allegato che rappresenta la III parte del PTPCT per la c.d. mappatura dei processi dell'Ente.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: *l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.*

L'identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. L'identificazione degli eventi rischiosi porta alla creazione del c.d. ***registro dei rischi*** collegati all'oggetto di analisi scelto dal Consorzio che è il processo nel suo complesso.

L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.
L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività, nel caso del Consorzio, la scelta è ricaduta sul processo considerato nel suo complesso.
Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:
a) scegliere l'approccio valutativo;
b) individuare i criteri di valutazione;
c) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Scelta dell'approccio valutativo

Come precisato nell'allegato 1 al PNA 2019, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto.
Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), l'ANAC suggerisce di

utilizzare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

Individuazione dei criteri di valutazione

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nel presente allegato metodologico, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano alcuni degli indicatori utilizzati:

a) Discrezionalità: il processo è discrezionale?
b) Rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Ente?
c) Valore economico: qual'è l'impatto economico del processo?
d) Impatto organizzativo: il processo richiede la collaborazione di più uffici o amministrazioni?
e) Impatto economico: nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenza della Corte dei Conti a carico di dipendenti o sentenze di risarcimento del danno in favore dell' ente per la medesima tipologia di evento coruttivo descritto?

Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

Per ogni oggetto di analisi (in questo caso il processo) e tenendo conto dei dati raccolti, si proceduto alla misurazione di ognuno dei criteri illustrati in precedenza attribuendo agli stessi una valore compreso tra nullo, basso , medio , alto e critico. La valutazione di insieme sui processo è data dalla media dei valori attribuiti ai singoli indicatori : ad esempio, **se nell'analisi del processo sono stati attribuiti 3 indicatori un valore "alto" e a due un valore "basso", il giudizio sintetico da attribuire al processo sarà comunque "alto".**

La ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio è quella fase che ha l'obiettivo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi.

Il trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio

corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- *"misure comuni e obbligatorie*" o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);
- "*misure ulteriori*" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Di seguito esplicate le misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie.

MISURA DI PREVENZIONE	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codice di comportamento	M02
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	M03
Inconferibilità - incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	M04
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (*pantouflage – revolving doors*) (PNA 2018)	M05
Whistleblowing	M06
Short list cottimisti e Patto di integrità	M07
Formazione	M08
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	M09
Monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	M10
Monitoraggio del RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione	M11

7. Le misure di prevenzione della corruzione obbligatorie

M01) Misura relativa alla Trasparenza

Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, si stabilisce che *"all'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della*

corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza".

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310/2016, al fine di evitare di incorrere in sanzioni, vengono indicati nel presente PTPCT, in particolare nella sezione relativa alla "trasparenza", i nominativi dei soggetti Responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza.

Ogni responsabile è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza. Al tempo stesso ognuno è delegato all'accesso civico, per atti del proprio settore. Di seguito, pertanto, è indicato il nominativo del Responsabile della Trasparenza (RPCT), che verrà altresì menzionato nella Sezione dedicata della Trasparenza Amministrativa e segnatamente:

- *Avv. Luigi Niedda* tel. 0783.35461
  MAIL: ufficiolegale@ciporistano.it PEC: l.niedda@pec.ciporistano.it

Di seguito, invece, si riportano i Dirigenti responsabili di ciascun Servizio dell'Ente:

- **Direzione Generale**
  Direttore Generale: *Dott. Marcello Siddu* tel. 0783.35461
  MAIL: direzione@ciporistano.it PEC: m.siddu@pec.ciporistano.it
- **Servizio Amministrativo Legale**
  Dirigente: *Avv. Luigi Niedda* tel. 0783.35461
  MAIL: ufficiolegale@ciporistano.it PEC: l.niedda@pec.ciporistano.it
- **Servizio Ragioneria**
  Dirigente: *Dott. Marco Selis* tel. 0783.35461
  MAIL: ragioneria@ciporistano.it PEC: ragioneria@pec.it
- **Servizio Tecnico Impianti e Gestioni consortili**
  Dirigente: *Ing. Salvatore Daga* tel. 0783.35461
  MAIL: ut.impianti@ciporistano.it PEC: s.daga@pec.ciporistano.it
- **Servizio Tecnico Infrastrutture e Territorio**
  Dirigente: *Ing. Agostino Pruneddu* tel. 0783.35461
  MAIL: ut.lavori@ciporistano.it PEC: a.pruneddu@pec.ciporistano.it
- **Servizio Affari Generali e Promozione**
  Dirigente: *Dott. Marcello Siddu* tel. 0783.35461
  MAIL: direzione@ciporistano.it PEC: m.siddu@pec.ciporistano.it

Alla Legge n. 120/20, di conversione del c.d. D.L. "Semplificazioni" n. 76/2020, si devono le modifiche apportate alla c.d. legge sul procedimento amministrativo.

Tra le novità spicca l'esigenza avvertita dal legislatore di dare tempi certi di conclusione dei procedimenti amministrativi. Per tali motivi, infatti, all'art 2 della L. n. 241/1990, dopo il comma 4, è stato inserito il comma 4 *bis*, in base al quale *"le pubbliche amministrazioni misurano e rendono pubblici i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definite modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti di cui al primo periodo"*.

Considerate le particolari tipologie di attività svolte dall'Ente, rilevato che i procedimenti in parola sono costituiti nella quasi totalità da procedure di Gara, in ossequio al fondamentale principio della trasparenza e considerato che il CIPOr è risultato aggiudicatario di finanziamenti del PNRR, si procederà, per il triennio 2025-2027 come meglio di seguito specificato.

Anno 2025: Verifica dei termini di conclusione dei procedimenti operando, ove possibile, una loro riduzione, e pubblicazione, entro il mese di Dicembre, di apposite tabelle nella specifica Sezione *"Amministrazione Trasparente"*, sottosezione procedimenti, in cui risulti la ricognizione dei procedimenti di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese con il loro effettivo termine di conclusione.

Anno 2026: Attivazione di un sistema di monitoraggio con cadenza semestrale (Giugno/Dicembre) sui termini di conclusione dei procedimenti di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese e relazione annuale per le eventuali anomalie che non ne hanno consentito il rispetto dei termini previsti;

Anno 2027: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti degli anni precedenti.

M02) Il Codice di comportamento

Lo strumento del Codice di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della

corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Si è quindi reso necessario integrare il Codice adottato - aggiornato da ultimo nel corso del 2024 per integrarlo con le disposizioni sul divieto di *pantouflage* - sulla base di quanto previsto dal D.P.R. n. 81/2023, *"concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Nell'ambito della rivisitazione complessiva degli strumenti anticorruzione e della trasparenza, è apparso opportuno procedere oggi ad un limitato aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente per renderlo più in linea con gli obblighi di legge.

M03) Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente.

Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

Esso è stato affrontato dalla L. n. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

a) l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
b) le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.
c) l'adozione dei codici di comportamento;
d) il divieto di *pantouflage* (cfr. *infra* M05);
e) l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

In merito ***all'astensione del dipendente*** in caso di conflitto di interessi, si evidenzia che con l'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento

amministrativo (Legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo di astensione in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse. Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. L'art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c.. Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti , associazioni anche non iconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza». Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto. Il D.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato. In particolare, il

comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio". Sebbene la norma sembri configurare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del D.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

La segnalazione del conflitto di interessi, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della L. n. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi, è necessario che il dirigente/ superiore gerarchico verifichi in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente. Tale valutazione in capo al dirigente o al superiore gerarchico circa la sussistenza di un conflitto di interessi, appare necessaria anche nella fattispecie di cui all'art. 14, sebbene la norma sembri prevedere un'ipotesi di astensione automatica.

L'Autorità ha inoltre fornito alcune indicazioni operative di seguito elencate.

- Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. **delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018**).
- L'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, nel PNA 2019, l'

Autorità ha ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. D**elibera n. 321 del 28 marzo 2018**).

- In tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale (cfr. **delibera n. 209 del 1 marzo 2017, delibera n. 384 del 29 marzo 2017 e delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018**).

Per tali motivi, alla luce dei suggerimenti contenuti nel nuovo PNA , il Consorzio ritiene opportuno prevedere:

- la predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi per il dipedente;
- l'inserimento in tutte le determine e deliberazioni di una clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavata dall'art 6 bis l. n. 241/1990.

Riguardo poi al conferimento di incarichi a consulenti o collaboratori La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del D.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

All'uopo, il Consorzio ritiene opportuno puntare:

- sulla predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- sul rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- sull'aggiornamento, (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della

dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;

- sulla previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- sulla specificazione della problematica in parola anche nell'aggiornato Codice di comportamento consortile;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001.

Per il periodo di vigenza del presente Piano e con riferimento ad ogni singolo anno, è intenzione dell'Ente procedere con le seguenti attività:

Anno 2025: Conferma del sistema di verifica a campione - già attivo una volta a semestre - sulle determinazioni al fine di verificare l'inserimento della clausola di stile sul conflitto di interessi ed adeguamento modelli anche sulla base della nozione di conflitto di interessi di cui al nuovo Codice dei Contratti pubblici.

Anno 2026: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2024.

Anno 2027: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2025.

M04) Misura relativa alle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.Lgs. n. 39/13), intendendosi per "***inconferibilità"*** la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o di vertice amministrtivo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; per ***"incompatibilità***" si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Con delibera n. 833/2016 l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell' organo che ha conferito l' incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi dello tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di

insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

In caso di mancate contestazioni, l'ANAC avoca a sé i poteri del RPCT e quest'ultimo è tenuto ad attenersi negli adempimenti a quanto indicato dall'ANAC, con il rischio di incorrere in contestazioni di carattere penale per non aver fatto le dovute contestazioni.

Nel caso particolare delle società pubbliche, per gli amministratori, come definiti dall'art. 1 c. 2 lett. l), le condizioni ostative al conferimento sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/13 : art 3 c. 1 , lett. d); art 7; invece, per i dirigenti si applica l' art 3 c. 1 lett. c); cui va aggiunta, in caso di società in controllo pubblico "indiretto" anche l' ipotesi contemplata dall' art 11 c. 11 del d.lgs. n. 175/16.

In tema di inconferibilità deve darsi conto della Sentenza della Corte Costituzionale n. 98 del 05.03.2024, la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 1, comma 2, lettera f), e 7, comma 2, lettera d), del D. Lgs. n. 39/2013 nella parte in cui non consente di conferire l'incarico di amministratore di ente di diritto privato – che si trovi sottoposto a controllo pubblico da parte di una provincia, di un comune con popolazione superiore a quindicimila abitanti o di una forma associativa tra 4 comuni avente la medesima popolazione – in favore di coloro che, nell'anno precedente, abbiano ricoperto la carica di presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato controllati da amministrazioni locali (provincia, comune o loro forme associative in ambito regionale).

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt. 9, 11 e 13 del D.lgs. n. 39/13; per i dirigenti trova applicazione l'art. 12, relativo all' incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali. A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall' art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale, *" Gli amministratori della società in controllo pubblico non ossono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l' obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza".*

Normativa di riferimento:	D.Lgs. n. 39/2013 – Delibera ANAC n. 833/16 Regolamento n. 328 del 29 marzo 2917 D.lgs. n. 175/16 art. 11 Linea guida n. 1134/17

Azioni da intraprendere:	Autocertificazione da parte dei Dirigenti di settore e degli Amministraotri all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità ed inconferibilità. Dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità ed inconferibilità. Il RPCT cura l'acquisizione annuale delle autocertificazioni entro il **30 Novembre di ogni anno.**
Soggetti responsabili:	Il RPCT (che pubblica l'esito delle verifiche sulle dichiarazioni di tutti i Dirigenti ed Amministratori in un apposito Verbale entro il 31 Dicembre di ogni anno nella pagina "Amministrazione Trasparente dell'Ente)
Termine:	Annualmente e a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico
Note:	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

M05) Attività successiva alla cessazione del rapporto (Pantouflage).

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. n. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla c.d. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza

per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Recentemente la misura di prevenzione in parola è stata oggetto di una specifica Linea Guida ANAC, la n. 1, adottata con Delibera dell'Autorità n. 493 del25.09.2024.

ANAC ha quindi ribadito che la disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, ai dipendenti degli Enti pubblici economici ed a quelli di Enti di diritto privato in controllo pubblico. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconferibilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo.

Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie.

Per "poteri autoritativi e negoziali "si intendono i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

La Linea Guida ANAC del 2024 di cui sopra ha poi chiarito che "il divieto di pantouflage trova applicazione alle attività professionali sia svolte a titolo oneroso e che a titolo gratuito".

Secondo un'interpretazione sistematica della disciplina, è utile osservare che l'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. 165/2001, tra le sanzioni previste in caso di divieto, prevede la "restituzione dei

compensi eventualmente percepiti". L'uso dell'avverbio "eventualmente" sembra di fatto includere nel divieto anche gli incarichi gratuiti. Oltre al dato letterale, si consideri la *ratio* della norma che, come noto, è quella di garantire l'imparzialità del dipendente pubblico che potrebbe essere pregiudicata in prospettiva di un incarico futuro presso l'ente privato. Tale rischio - che certamente viene in rilievo nel caso di attività svolte a titolo oneroso - potrebbe configurarsi anche laddove un incarico professionale sia conferito a titolo gratuito. In questa seconda peculiare ipotesi tale incarico potrebbe infatti trasformarsi, in un secondo momento, sulla base di un accordo (collusivo) tra dipendente e impresa privata, in incarico a titolo oneroso, una volta terminato il periodo di raffreddamento imposto dalla norma (tre anni). Pertanto, appare coerente con la finalità del divieto e non in contrasto con la formulazione della disposizione, ritenere applicabile il divieto di pantouflage anche agli incarichi a titolo gratuito assunti dall'ex dipendente pubblico in un ente privato.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato di contrattare con la P.A interessata per 3 anni successivi e sono tenui a restituire compensi eventualmente percepiti.

Per tali motivi, negli atti di gara è inserito:

1) l'obbligo di autocertificazione, da parte dei concorrenti di non avere stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti.
2) Analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati.

E' intenzione del Consorzio confermare, in via innovativa ed in linea di continuità con le previsioni contenute nel PNA la seguente ed ulteriore misura di prevenzione (ovviamente solo nei confronti dei dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente e fatte salve le eccezioni della normativa di riferimento): "*l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma*".

La Linea Guida n. 1 ANAC del 2024 ha quindi confermato competenza dell'Autorità in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall' art 53, c. 16-ter, D.Lgs. n. 165/01, riconoscendone anche i poteri sanzionatori.

Pertanto, al fine di garantire la concreta applicazione della misura, il Consorzio, oltre ad aver integrato i propri bandi ed atti di gara con specifiche clausole anti-*pantouflage*, ha già predisposto una nota *ad hoc*, prevedendo per gli anni di vigenza del presente Piano le seguenti azioni:

Anno 2025: verifica ed eventuale aggiornamento della modulistica per l'operatore economico che partecipa alle gare di rispetto del divieto di pantpuflage e avvio di un monitoraggio a campione (n. 3) con cadenza annuale sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT.

Anno 2026: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2025.

Anno 2027: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2026.

M06) Whistblowing (Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo)

Tra gli aspetti più salienti introdotti dalla L. 29 dicembre 2017 n. 179 si segnalano:

- un ampliamento della tutela al dipendente di un ente pubblico economico o di un ente privato sottoposto a controllo pubblico;
- il RPCT diventa unico destinatario della segnalazione;
- è prevista la nullità per ogni atto discriminatorio posto in essere dall' amministrazione pubblica nei confronti del segnalante;
- previsione di sanzioni salatissime in capo a colui che ha adottato la misura (da 5.000 a 30.000);
- previsione di sanzioni salatissime in caso di mancato svolgimento da parte del RPCT di un' attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000);
- inversione dell' onere della prova in capo all' Ente, tenuto a provare che la misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante esula da ragioni legate alla segnalazione;
- le tutele previste dalla legge per chi fa la segnalazione non sono offerte in caso di accertata responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

IN LINEA CON LE INDICAZIONI DELLA L. N. 179/17, L'ENTE HA PROVVEDUTO AD ACCREDITARSI PRESSO LA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING DIGITAL PA.

La legge si struttura in tre articoli: il primo dedicato all'ambito pubblico e detta modifiche all' art 54 bis d.lgs. n. 165/01, il secondo introduce la tutela del whistleblower nel settore privato, inserendo disposizioni ad hoc nel d.lgs. n. 231/01 il terzo si occupa di integrare la disciplina sul segreto d' ufficio, aziendale, professionale scientifico e industriale.

Mentre nel settore pubblico la L. n. 179/17 ha modificato e ampliato una disciplina già esistente in materia, nel settore privato ha introdotto *ex novo* le tutele per i dipendenti o collaboratori finora mai previste.

E' possibile scorgere delle differenze rispetto alla disciplina pubblicistica:

- L'adozione dei MOG non è un obbligo a carico dell'Ente, ma un meccanismo facoltativo che

consente di escludere o limitare la responsabilità al verificarsi dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001;

- La protezione si applica sia ai soggetti apiciali che sottoposti;
- L'oggetto della segnalazione è rappresentato dalle condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e quindi, dei reati elencati negli artt. 24 e 25 – terdecies e dalle violazioni del MOG della società di cui il lavoratore è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

NB: Restano esclusi reati non espressamente contemplati come per esempio quelli previdenziali o tributari.

In particolare, sono stati aggiunti 3 nuovi commi all' art 6 del d.lgs. n. 231/2001 (2bis, 2 ter e 2 quater), che prevedono la necesità di integrare i MOG idonei a prevenire reati con le misure di salvaguardia a favore dei whistleblower. Il sistema di W. introdotto dal d.lgs. n. 231/2001 prevede:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all' art 5 c. 1, lett. a e b) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite su elemnti di fatto precisi e concordanti o su violazioni del MOG, di cui siano venuti a conoscenzain ragione delle funzioni svolte. Tali canali dovranno garantire la riservatezza dell' identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
b) l'espresso divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione
c) l'adozione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Non solo, ma il legislatore ha fissato alcune norme inderogabili a tutela del segnalante:

In primo luogo è stato previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'**Ispettorato del lavoro**, per i provvedmenti di competenza, sia diretamente dal segnalante che dalla propria organizzazione sindacale.(art 6 c. 2 ter, d.lgs. n. 231/01).

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono considerati, altresì, nulli:

- il mutamento di mansioni ai sensi dell' art 2103 c.c.;
- ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata neiconfronti del segnalante.

Anche nel privato, è onere del datore di lavoro dimostrare che le sanzioni disciplinari, i demansionamenti, i licenziamenti, i trasferimenti e ogni altra misura con effetti negativi siano

fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La tutela del W. riguarda anche l'onere della prova in un eventuale giudizio; infatti "è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all' irrogazione di sanzioni disciplinari o a demanionamenti, licenziamenti…. Dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa"(art 6 c. 2 quater, d.lgs. n. 231/01).

La tutela del segnalante culmina poi nella previsione di cui all' art 3 della l. n. 179/17 a cui si deve l'introduzione di **un'ipotesi di esenzione da responsabilità** per il dipendente che abbia rivelato notizie coperte dall' obbligo del segreto di cui agli articoli:

- 326 c.p., riguardante la rivelazione ed utilizzazione di segreti d' ufficio;
- 622 c.p., riguardante la rivelazione di segreto professionale;
- 623 c.p., riguardante la rivelazione di segreti scientifici o industriali;
- 2105 c.c., riguardante l' obbligo di fedeltà.

Tale previsione conferma la priorità al perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private e alla prevenzione e repressione delle condotte illecite, ciò solo, però, nel caso in cui la segnalazione venga effettuata nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 231/01.

La L. n. 179/17 è il primo esempio di legge italiana a carattere generale sul whistleblowing.

Più recentemente, con il D.Lgs. n. 24/2023, *"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*, è stata aggiornata la normativa di riferimento.

Il Consorzio al fine di dare concreta attuazione alla legge, come sopra specificato, ha già adottato una specifica piattaforma software per le segnalazioni anonime da parte dei propri dipendenti, ma, al fine di dare completo adempimento alla presente misura ed al citato aggiornamento normativo, per gli anni di vigenza del presente Piano sono state previste le seguenti azioni:

Anno 2025: Attivazione di percorsi formativi per sensibilizzare il personale in materia.

Anno 2026: Aggiornamento dell'azione del 2025, salve eventuali diverse esigenze.

Anno 2027: Conferma dell'azione del 2026, salve eventuali diverse esigenze.

M07) *Short list* cottimisti e Patto di integrità

Il Consorzio si è dotato, ormai da alcuni anni, di un apposito proprio Albo fornitori *("Albo dei fornitori del Consorzio Industriale Provinciale Oristanese")*, il quale, disciplinato da un apposito Regolamento e composto da diverse e numerose sezioni in base alla tipologia di attività (Lavori,

Servizi e Forniture) a cui gli OE interessati possono iscriversi, ha permesso all'Ente di creare degli elenchi validi e trasparenti per tutte le proprie procedure di approvvigionamento ad evidenza pubblica.

L'Ente, inoltre, si è dotato poi di una apposita *short list* per il conferimento degli incarichi legali, per la quale, tuttavia, è stata rilevata una certa farraginosità e difficoltà soprattutto nella fase di verifica delle capacità e delle competenze professionali del legale iscritto nella Sezione di riferimento, circostanza che ne ha scoraggiato l'utilizzo considerata la delicatezza, l'importanza ed anche la rilevanza economica delle pratiche da affidare ai legali.

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della L. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione.

Di qui, la precisazione dell' ANAC nel PNA 2019, in ordine al fatto che i patti di integrità potrebbe essere utilizzati per rafforzare alcune prescrizioni, in particolare, costringere i privati al rispetto dei codici di comportamento dell'ente, del divieto di pantouflage e della disciplina

sul conflitto di interessi

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con **la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi** nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'ANAC ha, infatti, suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente alla dichiarazione originaria.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Per tali motivi, il Consorzio ha adottato, chiedendone regolarmente la sottoscrizione, il proprio Patto di Integrità.

Il Consorzio, per gli anni di vigenza del presente Piano, ha previsto le seguenti azioni:

Anno 2025: Attestazione da parte dei Responsabili di Servizio della concreta attuazione della misura tramite Report almeno una volta all'anno entro il mese di Novembre.

Anno 2026: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2025.

Anno 2027: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2026.

M08) Formazione

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016) e dal PNA 2019 e 2022.

Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del Dl 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (ex multis Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012).

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare

in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Il Consorzio già adotta un piano di formazione annuale - con lo svolgimento di almeno 4 corsi - focalizzando l'attenzione su percorsi formativi tesi all'approfondimento dei problemi di coordinamento tra la disciplina sulla trasparenza, la privacy ed in materia di anticorruzione.

Ai sensi di quanto previsto dagli obiettivi strategici posti dall'organo di indirizzo politico dell'Ente, si prevedono per il periodo di vigenza del presente Piano le seguenti attività:

Anno 2025: Incrementare, possibilmente, le giornate dei corsi di formazione in materia di trasparenza e *privacy* al fine di garantire un coordinamento tra le due normative, con particolare riguardo alla disciplina dell'accesso civico generalizzato.

Anno 2026: Conferma della misura del 2025.

Anno 2027: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2026.

M09) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio

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, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

L'ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle

organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura. Con riferimento alle organizzazioni, ai sensi dell'art. 1, co. 59, della L. n. 190/2012, si deve trattare delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001.

Pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato a controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee guida di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. **La scelta di misure in alternativa alla rotazione**, non può che ricadere o **sulla c.d. articolazione degli uffici**, basata su meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria **o sulla c.d. "segregazione delle funzioni"** con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

IL CONSORZIO, IN CONSIDERAZIONE DELLA SUA SPECIFICA ORGANIZZAZIONE INTERNA E CONSIDERATA L'INFUNGIBILITÀ DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO (DIRIGENZIALI E NON) E DUNQUE SOSTANZIALMENTE IMPOSSIBILE PROCEDERE ALLA SUA ROTAZIONE, HA RITENUTO PIÙ CONSONA ED OPPORTUNA LA SCELTA DELLA C.D. ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI.

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, comma 5, lettera b), della Legge n. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «*procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari*». Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lettera b) della legge medesima legge, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

Questo tipo di rotazione, **definita "ordinaria"** è da tenere ben distinta dalla **rotazione "straordinaria"**, già prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (art. 16, comma 1, lettera l-quater), che prevede, infatti, come misura di carattere

successivo al verificarsi di fenomeni illeciti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*».

L'istituto della rotazione straordinaria, invece, è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. **La norma citata prevede**, infatti, **la rotazione del personale** "*nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".*

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l' amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. **Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria** dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell' area/ ufficio in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell' amministrazione.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell' amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell' ente e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all' interessato la possibilità di contraddittorio.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, **l'Anac ha adottato la delibera 215/2019**, recante «*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».e* fa poi, il punto su alcuni aspetti collegati all' applicazione dell' istituto della rotazione straordinaria non del tutto chiari, quali :

a) Ambito soggettivo
b) Ambito oggettivo e quindi l'identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
c) Momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

a) *Ambito soggettivo*

Come chiarito dall' Autorità, l' istituto trova applicazione a tutti coloro che hanno un rapporto

di lavoro con l' amministrazione : dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato.

Riguardo agli **incarichi amministrativi di vertice**, di fatto sarà impossibile applicare la misura della rotazione trattandosi di incarichi fiduciari, per cui, se dipendente si apre la strada dell' aspettativa o la messa in disponibiltà con conservazione del trattamento economico; invece, per coloro che non sono dipendenti scatta la revoca dell' incarico e la risoluzione del contratto.

b) Ambito oggettivo e Reati presupposto

L'ANAC sottolinea come l' art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001 sia lacunoso, ribadendo che, a differenza del "trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" disciplinato dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97 del 2001, nel caso della "rotazione straordinaria" il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a "condotte di tipo corruttivo", salvo poi rinviare ad una linea guida di prossima uscita che dovrebbe sciogliere una serie di dubbi sul punto.

c) Tempistica e immediatezza del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria

L'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001, sul punto, richiama la fase di "avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi", senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

Per tali motivi, l'Autorità ritiene che **l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva"** di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, **non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.".** Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detti presupposti, nonché l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo impongono in via obbligatoria l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva".

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento.

La misura, pertanto, **deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale**.

In virtù delle previsioni contenute nella delibera in cui prevede che il momento dell'applicazione della misura della rotazione debba coincidere con **l' iscrizione del soggetto nel registro delle notizie di reato**, in quanto con tale atto prende avvio il procedimento penale ed in considerazione del fatto che al registro possono accedere solo l' autore del reato, la persona offesa ed i relativi difensori, **l'Autorità raccomanda alle amministrazioni di inserire nei propri codici di comportamento il dovere in capo ai dipendenti coinvolti in procedimenti penali di comunicare immediatamente l'avvio**.

NB: Per l'ANAC, quindi, l'Ente è tenuto ad adottare un provvedimento che disponga l'applicazione della misura o la conferma dell' incarico n attesa degli esiti del procedimento penale.

Se, però, ci si sofferma sulle modifiche apportate dalla L. n. 3/2019, c.d. legge spazza corrotti, colpisce che la linea guida nulla dice al riguardo, soprattutto su i suoi effetti a cascata che hanno interessat proprio la misura della rotazione straordinaria.

Se si parte, infatti, dal considerare le modifiche apportate da questa legge sul regime delle pene accessorie, si comprende come la linea guida non risolve di fatto il problema dell' applicazione della misura in esame.

La norma che è stata modificata ed è oggetto di interesse è l' art 317 bis c.p.

Sino ad oggi, infatti, i piani di prevezione della corruzione hanno previsto 2 forme differenti di rotazione del personale:

a) Quella ordinaria, introdotta dalla legge 190/12 ed oggetto di programmazione atta a prevenire fatti di reato nelle aree di rischio corruttivo per evitare il cristallizzarsi delle c.d. rendite di posizione;
b) Quella straordinaria, già prevista dall' art 16 c. 1 , lettl) quater, che veniva attivata al verificarsi di fatti di reato.

Era rimessa all' autonomia organizzativa della P.A. la fissazione delle modalità di attuazione ed esecuzione delle rotazioni.

La maggior parte degli Enti , infatti, aveva nei propri piani stabilito le condizioi al verificarsi delle quali opera la c.d. rotazione straordinaria ovvero :

- In maniera immediata, nelle ipotesi di rinvio a giudizio ai sensi dell' art 429 c.p.p. per i reati la P.A. di cui al Titolo II, Capo I del c.p. , richiamati dal d.lgs. n. 39/13 nonché dal d.lgs. n. 235/2012;
- o a seguito di un provvedimento cautelare restrittivo di limitazione della libertà personale

indicato nel libro IV del c.p.p.;

- o di una sentenza di condanna all' esito di un procedimento penale, anche speciale, deflattivo indicato nella paete seconda, libro VI, titolo I, II,III,IV,V del c.p.p., per le fattispecie di reato previste nel libro II, Titilo II del C.P. rubricato " deliti contro la P.A." e per i reati richiamati dal d.lgs. n. 235/2012.

In tutti questi casi, scattava la revoca dell' incarico dirigenziale e, ladove possibile si assegnava il Dirigente e/oil dipendente ad altra area non di rischio in attesa della definizione del processo penale definitivo, dal momento che l' assoluzione in appello o in Cassazione avrebbe consentito al funzionario condannato in primo grado di ritornare al lavoro.

Le assegnazioni temporanee erano, di fatto, previste nei piani anticorruzione.

L' avvento della legge stravolge nella sostanza l' impalcatura del piano nella parte relativa alla rotazione straordinaria nella ipotesi di condanna superiore a 2 anni, se si considera che la nuova legge da un lato , dice che se il dipendente viene condannato con una pena superiore a 2 anni è sopseso ipso iure dalla legge, dall' altro non specifica di che tipo di sentenza di tratta (I grado o definitiva), si comprende come, di fatto queste lacune normative, hanno finito per restringere il campo di applicazione della misura da parte delle pubbliche amministrazioni in senso lato.

Per i motivi esposti, di conseguenza, la misura della rotazione trova applicazione:

- solo per la fase di mezzo tra il rinvio a giudizio o l' iscrizione nel registro delle notizie d reato (come sostenuto dall' ANAC) e la sentenza di condanna di primo grado;
- è rimodulata dal legislatore quella successiva alla condanna sotto i 2 anni, laddove non trova applicazione la pena accessoria;
- è cancellata l' applicazione della misura per le ipotesi di condanna sopra 2 anni, in considerazione del fatto che, in base alla legge c.d. spazza corrotti il dipendente è come chiarito in precedenza, sospeso *ipso iure.*

Per i motivi esposti , al Consorzio spetterà nei casi di rinvio a giudizio e fino alla sentenza di primo grado per i reati indicati nella L. n. 3/2019 decidere se adottare un provvedimento di conferma della fiducia fino alla sentenza di primo grado o di revoca della fiducia e, in quest'ultimo caso, si procederà ad applicare la misura della rotazione.

Considerata la natura dell'Enter, le sue piccole dimensioni nella unità amministrativa, oltre all'infungibilità delle competenze del personale (dirigente e non), si conferma anche per il periodo di vigenza del presente Piano (2024-2026) la misura della c.d. articolazione degli uffici per lo svolgimento delle singole procedure, la quale ha dato ottima prova di tutela e prevenzione da eventi corruttivi: non sono quindi al momento previste ulteriori specifiche azioni al riguardo.

M10) Monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi

Come sopra accennato (M01), dopo il comma 4 dell'art 2 della L. n. 241/1990 è stato inserito il comma 4 *bis*, in base al quale *"le pubbliche amministrazioni misurano e rendono pubblici i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definite modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti di cui al primo periodo"*.

Inoltre l'art. 12, comma 2, del c.d. Decreto Semplificazioni ha previsto che e*ntro il 31 dicembre 2020 le amministrazioni e gli enti pubblici statali provvedono a verificare e a rideterminare, in riduzione, i termini di durata dei procedimenti di loro competenza ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241",* mentre l'articolo 264 del D.L. rilancio pone in essere una *"liberalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi in relazione all'emergenza COVID-19"*, che dovrebbe garantire *"la massima semplificazione, l'accelerazione dei procedimenti amministrativi e la rimozione di ogni ostacolo burocratico nella vita dei cittadini e delle imprese in relazione all'emergenza COVID-19"*.

In merito, per l'adempimento della misura in parola, si rimanda e si confermano le azioni già previste per la misura M01).

M11) Monitoraggio del RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione

Il RPCT procederà alla verifica annuale sullo stato di attuazione, con indicazioni delle relative valutazioni, delle singole misure di prevenzione dalla corruzione previste dal vigente PTPCT 2025-2027, il tutto sulla base delle indicazioni e di un confronto con i singoli Dirigenti dei Servizi dell'Ente: nel corso del biennio 2023-2024, il RPCT si è trovato in grave difficoltà nell'adempiere la presente misura a causa del significativo carico di lavoro, aggravato dall'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti, circostanza che ha determinato la necessità di dedicare energie ed attenzioni dell'Ufficio verso tali nuovi e significativi adempimenti. In considerazione di quanto sopra, si ripropone per il presente Piano i precedenti stessi incombenti.

Nello specifico, il citato Responsabile, per gli anni di vigenza del Piano ha previsto le seguenti azioni:

Anno 2025: Attivita di verifica a cura del RPCT una volta all'anno entro il 30 Novembre con redazione di verbale da pubblicarsi nella pagina "Amministrazione

Trasparente" sull'attuazione delle Misure anticorruzione previste nel Piano.

Anno 2026: Attivita di verifica a cura del RPCT una volta all'anno entro il 30 Luglio con redazione di verbale da pubblicarsi nella pagina "Amministrazione Trasparente" sull'attuazione delle Misure anticorruzione previste nel Piano.

Anno 2027: Attivita di verifica a cura del RPCT una volta all'anno entro il 30 Luglio con redazione di verbale da pubblicarsi nella pagina "Amministrazione Trasparente" sull'attuazione delle Misure anticorruzione previste nel Piano.

8. Misure antiricilaggio e Gestore delle segnalazioni.

Il D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante *"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"*, come successivamente integrato e modificato dal D.Lgs. n. 90/2017, prevede una serie di adempimenti a fini preventivi nonché obblighi di segnalazione, che coinvolgono anche le Pubbliche Amministrazioni.

L'art. 10, comma 1, del citato Decreto, come successivamente modificato ha ridefinito il perimetro per gli uffici delle pubbliche amministrazioni relativamente a "procedure o procedimenti" potenzialmente esposti al rischio di operazioni di riciclaggio e più in dettaglio essi sono:

a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Da quanto fin qui esposto, appare evidente la stretta assonanza tra l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 231/2007 e s.m.i, sopra citato, e l'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, che individua sostanzialmente le medesime aree di rischio per la prevenzione della corruzione. Di qui la correlazione tra l'attività di prevenzione della corruzione e quella di contrasto del riciclaggio. A completamento del quadro normativo fin qui esposto, nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 19/11/2018, è stato pubblicato il provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d'Italia, adottato ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.lgs. n. 231/2017 e s.m.i., e recante "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

Stante il complessivo quadro normativo e attuativo fin qui delineato, appare evidente che oltre a dover procedere alla nomina del soggetto preposto alla trasmissione delle segnalazioni alla UIF e destinatario interno di dette segnalazioni interne, quale "soggetto gestore", a dover promuovere un percorso formativo che interessi tutti i dipendenti coinvolti nell'ambito dei processi indicati nell'art 10 comma 1, si debba procedere ad una specifica analisi degli stessi nell'ottica dell'attività antiriciclaggio.

Al fine di dare piena attuazione, alle disposizioni normative in materia di antiriciclaggio, **l'Ente ha nominato quale Gestore delle segnalazioni in materia di antiriciclaggio nella persona del Responsabile della Prevenzione della Corruzione** e si impegna ad effettuare, all'atto della definizione della nuova mappatura dei processi, una verifica sulle aree esposte a rischio in base agli indicatori di anomalia. Se la valutazione avrà avuto esito positivo, si provvederà ad adottare una procedura interna che dia attuazione alla normativa.

9. Il monitoraggio

Alla luce delle indicazione contenute nel PNA 2017 che puntava proprio sull' attività di verifica delle misure di prevenzione descritte nei piani di prevenzone della corruzione e della trasparenza, il RPCT, in virtù delle precisazioni contenute anche nei successivi PNA approvati, si era impegnato a predisporre note *ad hoc* su ciascuna delle misure di prevenzione descritte ai sensi di quanto sopra indicato in ciascun paragrafo, al fine di garantire un'attenta verifica in termini di efficacia delle stesse ed in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

Considerata l'importanza di tale strumento di controllo, il CIPOr, come sopra visto, ha deciso di adottare, a partire dal presente PTPCT, una nuova specifica misura di prevenzione generale (M11), cui si rimanda, in cui inserire il cronoprogramma delle attivita di verifica del RPCT.

PARTE II

10. La Trasparenza Amministrativa. Novità normative e fissazione degli obiettivi strategici in materia di trasparenza.

La riforma della normativa sulla trasparenza operata con il D.Lgs. n. 97/2016, che ha modificato parte del D.Lgs. n. 33/2013 e della L. n. 190/2012, mira ad introdurre in Italia un vero e proprio *Freedom of Information Act* (FOIA), in analogia a quanto fatto nei Paesi del Nord Europa ed anglosassoni, richiedendo un profondo ripensamento delle modalità operative e mettendo la trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione al centro della propria attività.

L'elemento più rilevante della riforma, tale da indurre le amministrazioni a modificare organizzazione e comportamenti, consiste nel c.d. ampliamento per quanto concerne i casi di ricorso all'accesso civico, che diviene diritto di ogni cittadino di pretendere la pubblicazione

nei siti istituzionali degli atti e delle informazioni da rendere obbligatoriamente pubblici e ottenere gratuitamente l'accesso a dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'art. 2 bis, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti (art. 2 co. 1, D.Lgs. n. 33/2013). Ne deriva che, le società pubbliche, nei limiti indicati dall'art. 2 bis, sono tenute ad attuare la disciplina sulla trasparenza, sia attraverso la pubblicazione *on line* all'interno del proprio siti sia garantendo l' accesso civico "semplice" e "generalizzato" a dati, documenti detenuti dalla società e relativi all' organizzazione e all'attività svolte. A tal proposito, il Consorzio ha provveduto a dotarsi di **un Regolamento** che consente di distinguere le 3 tipologie di accesso di cui ad oggi può usufruire l'utente: accesso civico "semplice", "generalizzato" e documentale ex L. n. 241/90 **che sarà aggiornato insieme alla modulistica allegata al GDPR 679/16 e al D.Lgs. n. 101/18.**

Il Consorzio ha attivato un proprio Registro delle istanze di accesso.

Con il presente aggiornamento del PTPCT deve darsi conto delle novità riguardanti l'accesso civico generalizzato introdotte dal PNA 2023-2025 a seguito della Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 10/20, che ha riconosciuto fondato un ricorso avverso il rigetto di una istanza di accesso alla documentazione relativa all'esecuzione di un servizio pubblico: fra le due posizioni contrastanti emerse nella giurisprudenza, si ritiene di prediligere l'orientamento che, fermi i divieti temporanei e/o assoluti di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 50/2016, reputa applicabile l'accesso civico generalizzato ai documenti inerenti ai contratti pubblici, inclusi quelli relativi all'esecuzione dei medesimi. L'accesso civico generalizzato, pertanto, non solo è consentito in questa materia, ma è doveroso perché connaturato all'essenza stessa dell'attività contrattuale pubblica, perché operi, in funzione della trasparenza reattiva, soprattutto in relazione a quegli atti rispetto ai quali non vigono i numerosi obblighi di pubblicazione.

In materia di Trasparenza, assume grande importanza **la Delibera ANAC n. 495 del 25.09.2024,** che ha l'obiettivo di rendere più omogeneo l'inserimento nella Sezione Amministrazione Trasparente dei siti isituzionali di dati, documenti e informazioni che vanno obbligatoriamente pubblicati in base agli obblighi di pubblicità e trasparenza.

La Delibera in parola approva alcuni "schemi di pubblicazione" dati e concede alle amministrazioni un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai predetti schemi e ciò al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle amministrazioni di avere untermine congruo per adeguare i propri siti: al termine di tale periodo, i dati dovranno essere pubblicati in

conformità agli standard adottati da ANAC.

Al riguardo il Consorzio, che ha acquistato il modulo "TrasparenzaPA" della DigitalPA S.r.l., è già stato contattato dal gestore della Sezione Amministrazione Trasparente, il quale ha rappresentato come siano in corso di aggiornamento le pagine di riferimento per la pubblicazione dei dati.

- **Ambito oggettivo di applicazione** - Mediante la sostituzione dell'art. 2, comma 1, è stato ridefinito ed ampliato l'ambito oggettivo del D.lgs. n. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. Accesso civico), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati. In base a quanto previsto dall'art. 1 c. 9, lett. f) della L. n. 190/12 e dall'art. 7 bis, c. 3, del d.lgs. n. 33/13, l'Ente curerà anche la pubblicazione di dati ulteriori, espressione delle caratteristiche strutturali e funzionali della stessa.

- **Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (art. 10)** – E' stata prevista la soppressione dell'obbligo, per le P.A., di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ("PTTI"), demandando a ciascuna P.A. il compito di indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione ("PTPC"), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12) -** Si amplia il novero dei dati di carattere normativo e amministrativo generale oggetto di pubblicazione obbligatoria ai documenti strategico gestionali e ai riferimenti normativi su organizzazione e attività, oltre ai codici di condotta codice etico dell'Ente pubblico.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o governo e i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14)** - In linea di continuità con quanto previsto dalla determinazione n. 8/15, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione o governo, sono tenuti a pubblicare i dati di cui al co. 1, lettere da a) ad f). L' obbligo afferisce tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all' organizzazione e all' attività della società cui sono preposti e della quale definiscono obiettivi e programmi da attuare, verificando la rispondenza dei

risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Il riferimento è al consiglio di amministrazione o ad altro organo con funzioni equivalenti. Quanto alla dirigenza, occorre distinguere la posizione dei direttori generali richiamata dall' art 12 della l. n. 441/1982 cui l'art 14 rinvia dotati di poteri decisionali a cui compete l'adozione di atti di gestione, da quella della c.d. dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione, affidati, invece, all' organo di indirizzo o alla direzione generale. Per tali motivi, ai primi si considerano applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all' art 14 c. 1, lett. da a) ad f), mentre, ai dirigenti ordinari, troveranno applicazione solo gli obblighi declinati al c. 1, lett. da a) ad e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f).

NB: L' art 1, co. 7, del D.L. n. 162/2019, c.d. decreto mille proroghe, prova a fornire una soluzione definitiva alla vicenda innescata dalla dichiarazione di incostituzionalità dell'articolo 14, comma 1-bis, nella parte in cui estendeva anche ai dirigenti non appartenenti ai vertici massimi delle amministrazioni statali scelti per via fiduciaria gli obblighi pubblicitari, disposta con la sentenza della Consulta 20/2019. In considerazione del fatto che dopo tale sentenza urge l'intervento del Parlamento per riordinare il sistema, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Consulta 20/2019, lo schema di decreto stabilisce che ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e ai titolari di incarichi dirigenziali non si applicano le sanzioni previste dagli articoli 46 e 47 del D.Lgs. 33/2013 per la mancata pubblicazione dei dati. In aggiunta, lo schema di Decreto milleproroghe demanda ad un regolamento delegato di delegificazione la specificazione dei dati, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti a vario titolo partecipati di cui di cui all' articolo 2-bis, comma 2, del D. Lgs. 33/2013, devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi compresi i funzionari incaricati nelle posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto di due criteri. Il primo è la graduazione degli obblighi di pubblicazione, funzionale al rilievo esterno dell'incarico svolto al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale; il secondo è che i dati patrimoniali siano oggetto esclusivamente di comunicazione all' amministrazione di appartenenza.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15 bis) –** Sussiste l'obbligo, per le società a controllo pubblico ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e loro controllate, di pubblicare,

entro 30 giorni dal conferimento, i dati relativi agli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali. La pubblicazione di tali informazioni è condizione di efficacia per il pagamento, ed in caso di omessa o parziale pubblicazione sono soggetti al pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta sia il soggetto responsabile della mancata pubblicazione che il soggetto che ha effettuato il pagamento. In particolare, vanno pubblicati: oggetto della prestazione, ragione dell'incarico, durata dell'incarico, compenso, *curriculum vitae* e procedura di selezione utilizzata per la scelta del contraente.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32) -** Si estende ai gestori di pubblici servizi l'obbligo di pubblicazione della carta dei servizi o del documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37) -** E' stato sancito l'obbligo per le P.A. e le stazioni appaltanti di pubblicare:
  a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012. Tale obbligo può intendersi assolto mediante l'invio di tali dati alla banca dati delle P.A. ex art. 2 del D.lgs. n. 229/2011, relativamente alla parte "lavori";
  b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 50/2016.

  La norma non contiene un'indicazione puntuale di atti ma rinvia genericamente agli "atti" del nuovo Codice, imponendo alle stazioni appaltanti un'attività complessa di enucleazione delle diverse tipologie di atti da pubblicare, con possibili difformità di comportamento.

- **Responsabile per la trasparenza (art. 43) -** In conseguenza della soppressione dell'obbligo di redazione del PTTI, viene modificato anche l'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, che individua i compiti del responsabile per la trasparenza. Si estende inoltre ai dirigenti responsabili della P.A. il compito di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

- **Sanzioni per violazioni degli obblighi di pubblicazione.** In ordine alle sanzioni, la linea guida ANAC n. 1134/17 ha chiarito che :

  a) L'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPCT e, pertanto, sanzionata ex art 19 c. 5 del d.l. n. 90/14;

  b) La mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo, da

luogo a responsabilità disciplinare o dirigenziale. Tali responsabilità dovranno essere attivate nelle forme stabilite con atto statutario o regolamento interno;

c) La mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni di cui all' art 47 del d.lgs. n. 33/13 è sanzionata dall' Autorità. Per gli aspetti procedurali si rinvia al " Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell' art 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16 , adottato dall' Autorità in data 16/11/2016.

A tali previsioni, vanno aggiunte quelle contenute nel D.Lgs. n. 175/16 ***"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*.** Il decreto parte dal considerare che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell' uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti ed introduce all' art 19 specifici obblighi di pubblicazione di seguito riassunti, per i quali, in caso di violazione, estende l'applcazione di specifiche sanzioni contenute, in particolare negli artt 22 c.4, 46, 47 c. 2 del d.lgs. n. 33/13:

a) I provvedimenti con cui le società in controllo pubblico stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale;
b) I provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, incluse quelle del personale;
c) I provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Le sanzioni, giova precisarlo, consistono:

- Nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell' amministrazione controllante (art 22 c. 4, d.lgs. n. 33/13);
- Nell'irrogazione di una anzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione, (art 47 c. 2);
- Nell'attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale responsabilità per danno all'immagine e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili (art 46).

Sono stati, poi, individuati dall'Organo di indirizzo politico **gli obiettivi strategici in materia di trasparenza** che, già sopra accennati, vengono di seguito richiamati:

- Implementazione dei corsi di formazione in materia di trasparenza e privacy al fine di garantire un coordinamento tra le due normative;

- Rafforzare l'azione di vigilanza in materia di trasparenza, attraverso verifiche a campione sugli atti pubblicati.

E' fatto obbligo, pertanto, all'Organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l' attuazione dei precitati obiettivi strategici attraverso un' attività di impulso delle attività del RPCT da una parte e dei capo area e posizioni organizzative dall'altra.

11. I Responsabili della trasmissione, comunicazione e pubblicazione dati, documenti ed informazioni

I soggetti che sono responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sono:

a) Il responsabile per la trasparenza
b) Il servizio CED
c) I dirigenti / responsabili dei settori

Ciascun Dirigente o Responsabile di settore è tenuto, per il settore di propria competenza, a trasmettere al soggetto Responsabile della pubblicazione (Ufficio CED) nei tempi e nelle modalità richieste dalle vigenti disposizioni, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella Sezione "***Amministrazione Trasparente***".

Sulla pubblicazione dei dati il RT opererà una verifica semestrale a campione, al fine di consentire una più agevole disamina della situazione all'interno dell'Ente.

Ciascun dirigente curerà, inoltre, l'aggiornamento di quanto già pubblicato.

Di seguito si riportano i Dirigenti responsabili di ciascun Servizio:

- **Direzione Generale**

  Direttore Generale: *Dott. Marcello Siddu* tel. 0783.35461
  MAIL: direzione@ciporistano.it PEC: m.siddu@pec.ciporistano.it

- **Servizio Amministrativo Legale**

  Dirigente: *Avv. Luigi Niedda* tel. 0783.35461
  MAIL: ufficiolegale@ciporistano.it PEC: l.niedda@pec.ciporistano.it

- **Servizio Ragioneria**

  Dirigente: *Dott. Marco Selis* tel. 0783.35461
  MAIL: ragioneria@ciporistano.it PEC: ragioneria.cipor@pec.it

- **Servizio Tecnico Impianti e Gestioni consortili**

  Dirigente: *Ing. Salvatore Daga* tel. 0783.35461
  MAIL: ut.impianti@ciporistano.it PEC: s.daga@pec.ciporistano.it

- **Servizio Tecnico Infrastrutture e Territorio**

  Dirigente: *Ing. Agostino Pruneddu* tel. 0783.35461

  MAIL: ut.lavori@ciporistano.it PEC: a.pruneddu@pec.ciporistano.it

- **Servizio Affari Generali e Promozione**

  Dirigente: *Dott. Marcello Siddu* tel. 0783.35461

  MAIL: direzione@ciporistano.it PEC: m.siddu@pec.ciporistano.it

Obblighi di pubblicazione – Rinvio alla griglia sulla società trasparente

Quanto agli obblighi di pubblicazione, in questa sede si ribadisce che ciascun Dirigente è chiamato ad operare le pubblicazioni di propria ed esclusiva competenza e responsabilità nel rispetto delle prescrizioni contenute nella delibera n. 1134/17 e dell'allegato alla citata delibera ANAC relativo agli obblighi di pubblicazione imposti alle società pubbliche.

Inoltre, dando seguito a quanto previsto dal PNA 2023-2025, ed in particolare a quanto previsto dall'Allegato 3, in coda alla presente Parte II, viene inserita una specifica griglia contentente, per ciascun dato per il quale vi è l'obbligo di pubblicazione, diverse informazioni ed elementi (denominazione dell'obbligo/dirigente responsabile, termine di scadenza per la pubblicazione del dato e quello per l'aggiornamento dei dati, monitoraggi e tempistiche degli stessi).

12. Misure Organizzative per garantire la regolarità dei flussi informativi: il successivo monitoraggio e la vigilanza sugli obblighi di pubblicità

Per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, tutti i dati, le informazioni e documenti da pubblicare sul sito istituzionale vengono trasmessi al responsabile della pubblicazione in formato elettronico tramite rete interna o posta elettronica.

La pubblicazione - salvo che per le Gara e Contratti, per i quali la pubblicazione è sostanzialmente immediata grazie alla Piattaforma informatica per le Gare - avviene solitamente entro 10/15 giorni lavorativi, fatti salvi eventuali, particolari e provabili carichi lavorativi del soggetto responsabile del caricamento che non permettano allo stesso di adempiere nel termine indicato.

Spetta al Responsabile della trasparenza, il compito di verificare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati. In caso di inottemperanza di un dirigente/ responsabile di settore, il RPCT inoltra una segnalazione all'organo di indirizzo politico, all'Organismo di Vigilanza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e nei casi più gravi

all'ufficio di disciplina (art. 43, cc. 1 e S, d.lgs. n. 33/2013).

Al riguardo, nell'ambito dell'approvazione del presente Piano, al fine di implementare le attività di controllo, è stato deciso che il RPCT effettuerà una verifica straordinaria sul rispetto degli obblighi di pubblicazione con le seguenti modalità e tempistiche per singolo anno di riferimento:

Anno 2025: Verifica a campione a cura del RPCT una volta all'anno entro il 30 Novembre su 7 Sezioni della sezione *"Amministrazione Trasparente"*

Anno 2026: Verifica a campione a cura del RPCT una volta all'anno entro il 30 Novembre su 7 Sezioni della sezione *"Amministrazione Trasparente"*

Anno 2027: Verifica a campione a cura del RPCT una volta all'anno entro il 30 Novembre su 7 Sezioni della sezione *"Amministrazione Trasparente"*.

All'esito di ogni verifica, il RPCT provvedere alla redazione di un apposito Verbale che sarà pubblicato nella pagina *"Amministrazione Trasparente"*, nella sotto-sezione *"altri contenuti/corruzione".*

13. Misure per garantire la efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Con l'accesso civico è stata riconosciuta la partecipazione e la collaborazione diretta del cittadino-utente. L'attivazione di questo strumento di tutela diffusa non richiedeva una motivazione, era gratuita e non presupponeva una situazione legittimante in capo all'istante. L'amministrazione era tenuta a rispondere entro 30 giorni e a procedere alla pubblicazione sul sito di quanto richiesto, con evidente beneficio non solo per il richiedente , ma anche per l'intera collettività.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente poteva e può ricorrere al titolare del potere sostitutivo (ai sensi dell' art 2 comma 9 bis , L. n. 241/90), il cui nominativo deve essere necessariamente indicato sul sito internet dell' ente.

Oggi, invece, a seguito della riforma ad opera dell'art. 6 del precitato D.Lgs. n. 97/16 e, in considerazione dell' obiettivo del c.d. FOIA, ovvero, quello di consentire l' accesso ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni per i quali non vi fosse l'obbligo della pubblicazione, è consentito *"a chiunque senza motivazione di accedere ai dati e documenti detenuti dalle amministrazioni pubbliche, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione"*, (art 5 c. 2, D.Lgs. n. 33/13).

Il primo elemento da cogliere è che l'accesso civico non ha più solo come presupposto l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, ma è utilizzabile da chiunque senza

motivazione sui dati e sui documenti detenuti dalla P.A. ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo "reattivo" alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo "proattivo" realizzata grazie alla pubblicazione sui siti istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico c.d. generalizzato non richiede una situazione legittimante in capo all'istante e non richiede una motivazione oltre ad essere gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali (c.d. diritti di segreteria).

Ai sensi del co. 3 del medesimo articolo, l'istanza può essere trasmessa per via telematica e le istanze presentate per via telematica sono valide se:

- sottoscritte mediante firma digitale;
- l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale, nonché carta di identità elettronica;
- sono state sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità;
- trasmesse dall' istante mediante la propria PEC.

Resta salva la possibilità di presentare l' istanza anche a mezzo posta , fax o direttamente presso i seguenti uffici :

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altro ufficio indicato dall' amministrazione nella sezione " Società Trasparente" del sito istituzionale;
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l' istanza abbia ad oggetto dati, documenti, informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in base al d.lgs. n. 33/13.

NB: **l'Ente è tenuto a rispondere entro e non oltre 30 giorni.**

Le risposte all'istanza di accesso civico di cui all'art. 5, co. 2, saranno date al cittadino direttamente dal settore competente che detiene gli atti; laddove la richiesta coinvolga più settori, il riscontro sarà dato da quello che detiene il provvedimento finale.

Interessante è la circolare n. 1/2019 del Ministro della pubblica amministrazione che approfondisce alcuni aspetti in ordine all' attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) , tra cui:

- criteri applicativi di carattere generale (§ 3);

- regime dei costi (§ 4);
- notifica ai controinteressati (§ 5);
- partecipazione dei controinteressati alla fase di riesame (§ 6);
- termine per proporre l'istanza di riesame.

In tale contesto, balza, altresì, la necessità di dover individuare il **c.d. Responsabile della transizione digitale (RTD)**, cioè di colui (soggetto interno all'Ente) che dovrà aiutare il Consorzio verso un percorso di digitalizzazione (Circolare RTD n. 3/2018 ne precisa ulteriormente i compiti). All'uopo, tuttavia, in considerazione della contenuta dotazione organica amministrativa dell'Ente e dei già gravosi compiti, funzioni e responsabilità gravanti su ciascun dipendente, oltre che della necessità di dotare il RTD di un apposito *staff* e di un adeguato *budget* per operare, il Consorzio si trova costretto a procrastinarne temporaneamente la nomina al fine di valutare come procedere in merito pur iniziando a formare il personale che verosimilmente ricorprirà tali incarico.

14. Regole procedurali di responsabilizzazione

La sezione sulla trasparenza confluita nel PTPCT in sostituzione del Programma sulla trasparenza è innanzitutto uno strumento rivolto ai cittadini e alle imprese con cui le amministrazioni rendono noti gli impegni in materia di trasparenza.

Alla sua corretta attuazione concorrono, oltre al RPCT, tutti gli uffici dell'amministrazione e i relativi dirigenti e responsabili, in base alla loro esclusiva ed autonoma competenza gestionale. Per tali motivi, il PTPCT sarà messo a disposizione nella bacheca di tutti gli uffici, oltre che pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione *"Amministrazione trasparente".*

Ciascun Dirigente è tenuto, per il settore di propria competenza e nell'ambito della propria ed esclusiva competenza, a trasmettere al soggetto Responsabile della pubblicazione - Ufficio Albo pretorio e sito web istituzionale i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

Ciascun dirigente curerà, inoltre, l'aggiornamento di quanto già pubblicato.

Come sopra specificato i Dirigenti sono responsabili dei contenuti dei dati/documenti trasmessi al soggetto responsabile della pubblicazione.

15. Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 Maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *«relativo alla protezione delle persone*

fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (di seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all'Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013. Occorre evidenziare, al riguardo, che **l'art. 2-ter del D.Lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018**, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, **dispone al comma 1 che** *la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri*, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «*è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento*». Inoltre **il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che** «*La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1*». NB: **Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento**.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti *web* istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). **Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4,** dispone inoltre che «*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».* Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato

"Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. Al riguardo, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali. Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

16. Applicazione del PTPCT 2025-2027 alle Società *in house*

Il Consorzio non dispone di Società *in house* e dunque non si apprezza la necessità di alcuna estendibilità del vigente PTPCT.

17. Entrata in vigore del PTPCT 2025- 2027

Il Piano entra in vigore nei termini di cui al precedente punto 5. e sarà pubblicato nella apposita Sezione "Amministrazione Trasparente", rendendolo conoscibile a tutti i dipendenti CIPOr con le modalità sopra precisate.

Griglia pubblicazione dati di cui all'Allegato n. 3 del PNA 2023-2025

Denominazione sottosezione Livello 1 (macrofamiglie)	Denominazione sottosezione Livello 2 (tipologia dati)	Denominazione obbligo	Contenuti obbligo	Aggiornamento	Responsabile elaborazione, trasmissione, pubblicazione dati	Termine Scadenza pubblicazione	Monitoraggio Tempistiche e individuazione responsabile
Disposizioni generali	Prevenzione Corruzione e Trasparenza	PTPC ed allegati	PTPCT 2023-2025 e relative misure	Annuale	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg dalla approvazione	Vedasi Misura M11 - Responsabile Trasparenza
	Atti Generali	Programmazione Strategico gestionale	Bilanci e Piani triennali OO.PP. ed acquisti	Tempestivo	Dirigenti Servizi Ragioneria e Infr. e terr.	Entro 30 gg dalla approvazione	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
		Statuto e Regolamenti	Statuto e Regolamenti del CIPOR	Tempestivo	Dirigenti Servizi competenti	Entro 30 gg dalla approvazione	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
		Codice di comportamento	Codice di comportamento	Tempestivo	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg dalla approvazione	Semestrale Maggio - Novembre Responsabile Trasparenza
		Normativa e Leggi regionali	Normativa e Leggi regionali	Tempestivo	Dirigente Servizio Affari generali	Entro 30 gg giorni dalla pubblicazione	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
	Titolari Incarichi politici	Componenti AG, CdA Collegio Revisori	Nomine, inizio, fine carica, dichiarazioni, emolumenti	Tempestivo	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza

Organizzazione	Articolazione Uffici	Organigramma	Struttura Uffici CIPOr	Tempestivo	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
Consulenti e collaboratori	Incarichi professionali	Incarichi professionali per anno di riferimento	Oggetto incarico provvedimento, nominativo CIG dichiarazioni e compensi	Tempestivo	Dirigente del Servizio responsabile	Entro 30 gg dall'incarico	Vedasi Misura M11 - Responsabile Trasparenza
Personale	Incarichi dirigenziali di vertice	Direttore Generale	Nominativo, inizio carica, CV dichiarazioni	Tempestivo	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
	Incarichi dirigenziali	Dirigenti in carica	Nominativo, inizio carica, CV dichiarazioni	Tempestivo	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
	CCNL e contrattazione integrativa	Contrattazione di lavoro nazionale e integrativa	Disciplina di lavoro applicata	Tempestiva	Dirigente Servizio Ragioneria	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
	Incarichi esterni autorizzati	Elenco incarichi esterni dipendenti	Nominativo, oggetto, durata e provvedimento autorizzativo	Tempestivo	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da autorizzazione	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
	Tassi di assenza	Tassi assenza dipendenti CIPOr	Percentuale tassi assenza dipendenti per UL	Annuale	Dirigente Servizio Regioneria	Entro 31 Gennaio di ogni anno	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
	Dotazione organica	Dipendenti a tempo ind.	Numero e inquadramenti	Annuale	Dirigente Servizio Regioneria	Entro 31 Gennaio di ogni anno	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
	Personale a tempo det.	Dipendenti a tempo det.	Numero e inquadramenti	Annuale	Dirigente Servizio Regioneria	Entro 31 Gennaio di ogni anno	Semestrale Maggio -Novembre Responsabile Trasparenza
Bandi concorso	Selezioni pesonale	Singola procedura di Selezione	Avviso pubblico per Selezione ed allegati	Tempestiva	Dirigente del Servizio responsabile	Non vi è scadenza	Vedasi Misura M11 - Responsabile Trasparenza
Performance	Ammontare complessivo premi	Premi di produzione dipendenti CIPOr	Ammontare premio produzione erogato	Annuale	Dirigente Servizio Regioneria	Entro 30 gg da erogazione	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
Provvedimenti	Provvedimenti dei Dirigenti	Determinazioni del DG e dei Dirigenti	Oggetto, provvedimento	Tempestiva	Dirigente del Servizio responsabile	Entro 30 gg da adozione	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
	Provvedimenti organi indirizzo politico	Deliberazioni AG e CdA	Oggetto, provvedimento	Tempestiva	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da adozione	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
Bandi di Gara e Contratti	Informazioni su procedure di Gara	Singole procedure di Gara	Oggetto, affidatario, CIG, importi	Tempestiva	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da adozione	Vedasi Misura M11 - Responsabile Trasparenza
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilanci del CIPOr	Bilanci e documentazione allegata e integrativa	Annuale	Dirigente Servizio Regioneria	Entro 30 gg da approvazione	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
Pianificazione e governo del territorio	Piano Regolatore Territoriale Consortile	PRTC	Piano, Norme attuative e Tavole	Tempestiva	Dirigente Servizio Infrastrutture e Territorio	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
	Documenti e informazioni varie	Depuratore	Autorizzazioni e monitoraggi ambientali	Tempestiva	Dirigente Impianti e Gestioni	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza

Informazioni ambientali	Documenti e informazioni varie	Discarica Bau Craboni	Autorizzazioni e monitoraggi ambientali	Tempestiva	Dirigente Impianti e Gestioni	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
	Documenti e informazioni varie	Impianto Trattamento RSU	Autorizzazioni e monitoraggi ambientali	Tempestiva	Dirigente Impianti e Gestioni	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
Altri contenuti	Accesso atti e accesso civico	Elenco accessi atti e civici	Data, oggetto, istante, esito	Tempestiva	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da esito	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
	Privacy	Informazioni su privacy	Responsabile Protezione dati e informativa privacy	Tempestiva	Dirigente Affari Generali	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
	Prevenzione della corruzione	Ulteriori informazioni e dati sulla prevenzione della corruzione	Relazione annuale RPC, monitoraggi, whistleblower	Annuale e tempestiva	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da adempimenti	Vedasi Misura M11 - Responsabile Trasparenza
	Dati ulteriori	Albo fornitori	Albo fornitori, short list e Regolamento	Tempestiva	Dirigente Servizio Amm.vo Legale	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza
		Certificazioni qualità	Elenco certificazioni qualità del CIPOr	Tempestiva	Dirigente Servizio Affari Generali	Entro 30 gg da eventuali modifiche	Semestrale Maggio-Novembre Responsabile Trasparenza