Legge n° 190 del 06/11/2012

Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

Consorzio per i Servizi Territoriali del Noce - STN Val di Sole

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2016-2018

(approvato dal Consiglio di Amministrazione di STN nella seduta del 21/01/2016)

Elenco cronologico delibere di approvazione
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2015-2017) -.Delibera del CDA n. 01 del 16.09.2015

PREMESSE ... 3
Art.1. Il contesto interno ed esterno ... 3
Art.2. La struttura organizzativa del Consorzio per i Servizi Territoriali del Noce - STN Val di Sole 7
Art. 3 - Oggetto e finalità del PTPC ... 9
Art. 4 - Definizione di corruzione ... 11
Art. 5. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione del Consorzio ... 11
a – il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico del Consorzio ... 11
b - Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) ... 12
c - I dipendenti del Consorzio ... 13
d - I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio ... 14
Art. 6 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato ... 14
Art. 7 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico del Consorzio e relative misure di abbattimento del rischio ... 14
Art. 8 - Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio ... 16
Art. 9 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione ... 17
Art. 10 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio ... 18
Art. 11 - Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della L.R. 10/2014 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti ... 18
Art. 12 - Accesso civico ... 19
Art. 13 - Rotazione dei dipendenti ... 19
Art. 14 - Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing ... 19
Art. 15 - Conflitto di interessi ... 20
Art. 16 - Formazione ... 21
Art. 17 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013) ... 22
Art. 18 - Attività e incarichi extraistituzionali ... 22
Art. 19 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014 ... 22
Art. 20 – Codice Etico e di comportamento (allegato 3) ... 23
Art. 21 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors) ... 23
Art. 22 – Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPC ... 24
Cronoprogramma attività per triennio 2016-2018 ... 25
APPENDICE NORMATIVA ... 26

PREMESSE

In attuazione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano con Legge n. 116 del 3/8/2009, è stata adottata la Legge n. 190 del 6.11.2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che ha introdotto numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed ha individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia.
Tale Legge prevede che il Dipartimento della funzione pubblica predisponga un Piano nazionale anticorruzione, attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale e nell'ambito del quale debbono essere previste le linee guida cui ciascuna pubblica amministrazione deve attenersi nell'adottare il proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione.
In data 11 settembre 2013, da parte della Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi A.N.A.C.), è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) elaborato dal Dipartimento della funzione pubblica (da qui in avanti D.F.P.) in base alla legge n. 190 del 2012. Con la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 è stato infine pubblicato l'aggiornamento 2015 al PNA.
Il Piano permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività per prevenire e contrastare la corruzione nel settore pubblico e crea le premesse affinché le amministrazioni possano redigere i loro piani triennali per la prevenzione della corruzione e, di conseguenza, predisporre gli strumenti previsti dalla legge n. 190/2012.
Il PNA contiene gli obiettivi strategici statuali per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (d'ora in avanti PTPC).
Con l'approvazione e il successivo aggiornamento del Piano Nazionale prende pertanto concretamente sempre più forma l'attuazione del cuore della legge anticorruzione attraverso la pianificazione della strategia di prevenzione a livello decentrato.
Il Piano triennale di prevenzione della corruzione di ogni singola amministrazione deve essere adottato, in base all'art. 1, c.8, legge n. 190/2012, entro il 31 gennaio di ogni anno.
Ad un primo livello, quello "nazionale", pertanto il D.F.P. predispone, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il PNA. Il PNA è poi approvato dalla C.I.V.I.T., (oggi ANAC) individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione.
Al secondo livello, quello "decentrato", ogni Amministrazione pubblica definisce un PTPC che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.
Questa articolazione su due livelli risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

Art.1. Il contesto interno ed esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Consorzio per i Servizi Territoriali del Noce - STN

Val di Sole è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio Trentino di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.
Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il territorio Trentino è notoriamente caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata.

Con deliberazione della Giunta provinciale 4 settembre 2014, n. 1492, è stato confermato il gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme.

L'Amministrazione provinciale mantiene detto gruppo di lavoro in materia di sicurezza, implementando tali funzioni nell'ottica della prevenzione della corruzione nell'ambito della PA provinciale.

Il gruppo di lavoro in materia di sicurezza coordina la realizzazione, entro il triennio, di indagini statistiche concernenti l'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché la percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale.

L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche suindicate.
I risultati delle indagini annuali, una volta pubblicati sul sito istituzionale della Provincia Autonoma di Trento, verranno analizzati per indirizzare le politiche preventive del Consorzio.

Per comprendere la dimensione dei reati commessi sul territorio può servire lo studio portato avanti da Transcrime[1] per conto della Provincia Autonoma di Trento, riferita al periodo 2004-2013, anche se non specificamente orientato all'analisi dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Rapporto sulla sicurezza nel Trentino 2014

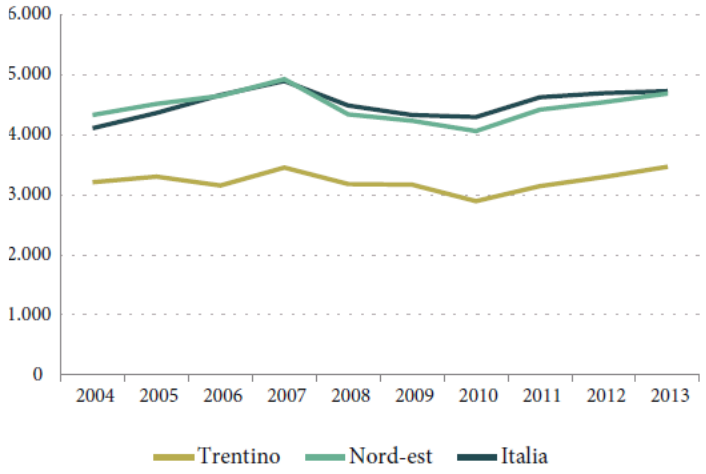
Consegnato alla Provincia autonoma di Trento in data 31 dicembre 2014

"*La provincia di Trento presenta un trend simile a quello nazionale e a quello del Nord-est per quanto riguarda il generale andamento della delittuosità dal 2004 al 2013. Pur presentando* ***tassi più bassi*** *rispetto alla media italiana, il trend diminuisce dal 2004 al 2006, cresce nuovamente dal 2006 al 2007, per poi decrescere dal 2007*

[1] Transcrime è il centro di ricerca interuniversitario sulla criminalità transnazionale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e dell'Università degli Studi di Trento diretto da Ernesto Ugo Savona.

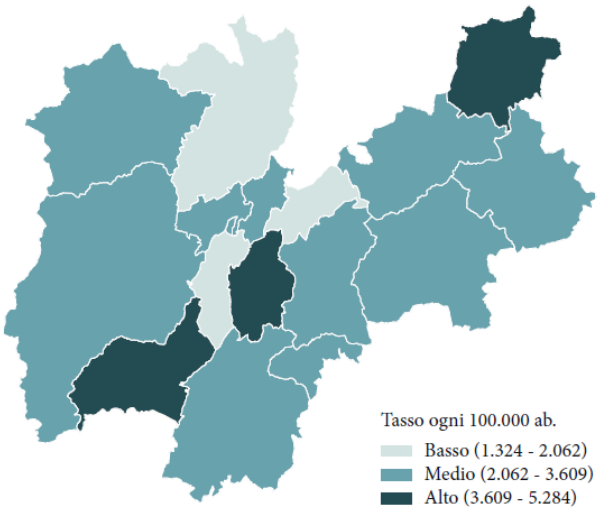
al 2010. Dal 2010, perfettamente in linea con la media nazionale, il tasso di reati aumenta fino a raggiungere i 3.472 reati ogni 100.000 abitanti nel 2013

Fig. 5. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto fra Italia, Nord-Est e Provincia di Trento. Tassi ogni 100.000 abitanti. Periodo 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Fig. 6. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità Giudiziaria ogni 100.000 abitanti. Confronto fra le Comunità di valle del Trentino. Anno 2013



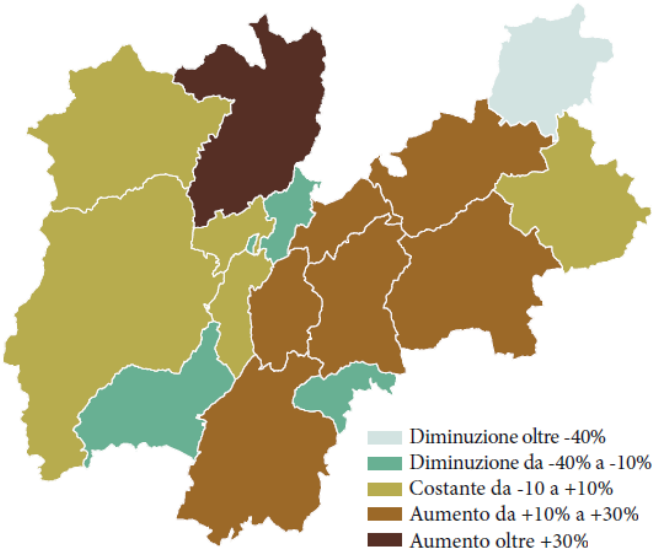
Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Se si analizzano più nello specifico le diverse comunità di valle facenti parte del territorio della provincia di Trento, si può notare come nel 2013 il Territorio della Val d'Adige (5.285 reati ogni 100.000 abitanti), la Comunità Alto Garda e Ledro (4.448 reati ogni 100.000 abitanti) e Comun General de Fascia (4.032 reati ogni 100.000 abitanti) siano le comunità che registrano tassi di reato più alti (Tab. 4. e Fig. 6).

Al contrario, la Comunità della Valle di Cembra (1.325), la Comunità della Valle dei

Laghi (2.057) e la Comunità della Val di Non (2.062) registrano i tassi più bassi dell'intero Trentino.
È interessante notare come nonostante la Comunità della Val di Non, che presenta un basso tasso di reati nel 2013, registri invece la più alta variazione percentuale rispetto al 2004 (+60,5%) (Tab. 4. e Fig.7.).
Tra le comunità di valle, quest'ultima, è l'unica a presentare un forte aumento del tasso di reati rispetto al 2004. Una forte diminuzione del tasso, invece, viene riportata da Comun General de Fascia, che, pur registrando un alto tasso nel 2013, presenta una variazione percentuale pari a -44,7% rispetto al 2004 (Tab 4. e Fig.7.).

Fig. 7. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Variazione percentuale 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Tab. 4. Totale reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Tasso 2013 ogni 100.000 abitanti, tasso medio annuo 2004-2013, variazione percentuale 2004-2013 per Comunità di Valle.

Comunità di valle	Tasso 2013	Tasso medio 2004-2013	Variazione percentuale 2004-2013
Comunità territoriale della Val di Fiemme	3.084	2.626	27,0
Comunità di Primiero	2.725	2.397	-7,1
Comunità Valsugana e Tesino	2.487	2.310	11,4
Comunità Alta Valsugana e Bersntol	2.604	2.262	14,8
Comunità della Valle di Cembra	1.325	1.081	20,2
Comunità della Val di Non	2.062	2.062	60,5
Comunità della Valle di Sole	2.521	2.759	4,4
Comunità delle Giudicarie	2.615	2.568	4,9
Comunità Alto Garda e Ledro	4.448	4.390	-11,2
Comunità della Vallagarina	3.202	2.847	15,1
Comun General de Fascia	4.032	4.911	-44,7
Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri	3.609	3.470	-21,2
Comunità Rotaliana-Königsberg	2.832	3.224	-14,5
Comunità della Paganella	3.413	2.910	2,9
Territorio della Val d'Adige	5.285	4.700	18,3
Comunità della Valle dei Laghi	2.057	1.868	6,0

Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto della suddetta analisi, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza sui possibili fenomeni corruttivi. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Art.2. La struttura organizzativa del Consorzio per i Servizi Territoriali del Noce - STN Val di Sole

Il ***Consorzio per i Servizi Territoriali del Noce - STN Val di Sole***, nasce il 01 settembre 2014 dalla volontà dei Comuni di Caldes, Cavizzana, Malè e Terzolas di gestire in modo congiunto la distribuzione e la vendita di energia elettrica e di realizzare un'Azienda multi servizi che operi nella Valle di Sole.
Con questo ambizioso progetto si vuole giocare un ruolo importate per lo sviluppo della Val di Sole, infatti il Consorzio STN nasce con l'obiettivo, - oltre che di gestire la distribuzione e vendita di energia elettrica - di erogare i seguenti servizi:

- conduzioni di centrali elettriche;
- esercizio impianti di illuminazione pubblica;
- gestire l'intero ciclo dell'acqua: captazione, sollevamento, trasporto, trattamento, distribuzione e vendita dell'acqua per usi potabili e usi diversi e servizio fognature.

Il Consorzio STN si occupa attualmente della distribuzione elettrica nei quattro Comuni consorziati: esercizio degli impianti di illuminazione pubblica, conduzione di centrali di produzione, gestione dell'acquedotto di un Comune.

LA NOSTRA MISSION

Il Consorzio STN vuole essere un'azienda della comunità e al servizio della comunità. Una azienda che rappresenti uno strumento in mano alla gente delle nostre valli. Una azienda orientata all'innovazione nel rispetto dell'ambiente con uno spiccato radicamento territoriale.

Il Consorzio STN si impegna ad essere ogni giorno migliore per divenire motivo di orgoglio per:

- clienti/utenti: per erogare servizi di qualità all'altezza delle loro aspettative;

- i Comuni consorziati: per rappresentare un valore economico consolidato ed un concreto strumento di sviluppo secondo i principi di responsabilità sociale;

- il territorio: perché le attività del Consorzio possano creare un volano che produce ricchezza economica, sociale e ambientale;

- la comunità: perché riconosca il Consorzio come uno strumento proprio per creare sviluppo condiviso e benessere comune;

- le donne e gli uomini che lavorano nel Consorzio: perché sono protagonisti dei risultati raggiunti grazie alla competenza, all'impegno, al coinvolgimento e passione che quotidianamente contraddistingue il loro operato.

Sono organi del Consorzio:

1. **L'Assemblea consortile** composta dai rappresentanti degli enti associati (sindaco o suo delegato) ciascuno con responsabilità pari alla quota di partecipazione dell'Ente rappresentato
2. il **Consiglio di Amministrazione**: composto da fino ad un massimo di 5 membri, eletti dall'assemblea al di fuori dei suoi componenti
3. il **Presidente**: eletto in seno al consiglio di Amministrazione, è il Presidente del Consorzio, assicura l'attuazione degli indirizzi dell'Assemblea consortile ed attua un costante collegamento e raccordo tra la Direzione e il Consiglio di Amministrazione. Convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, emana gli atti occorrenti al regolare funzionamento dell'Ente, ha la rappresentanza in giudizio dell'Ente e rappresenta il Consorzio presso altri enti.

4. il **Revisore dei Conti**: Il controllo sulla regolarità contabile e la vigilanza sulla gestione economico-finanziaria è affidata ad un unico Revisore dei conti.

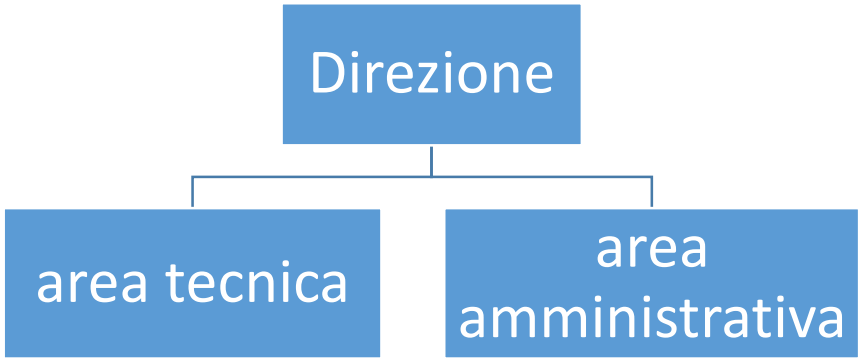
5. Il **Direttore,** nominato dal CdA, ha la rappresentanza legale del Consorzio di fronte a terzi ,e ne ha la responsabilità gestionale.

Componenti del Consiglio di Amministrazione:

Presidente: Alberto Gasperini
Vice Presidente: Dario Rizzi
Consiglieri: Alessandro Ghirardini (sub.a Michele Iachelini dimissionario)e Flavio Forno

Struttura Organizzativa:

la struttura organizzativa del Consorzio, è distinta in una Direzione, cui sono affidate la gestione e l'attività amministrativa dell'ente nonché le attività non riservate espressamente al Presidente o al Consiglio di Amministrazione e due unità organizzative, distinte in ufficio amministrativo (comprendente Sportello e fatturazione e Area amministrazione e contabilità) e Ufficio tecnico (che ricomprende l'area tecnica e gli operai e elettricisti).
Il numero dei posti in organico e le relative qualifiche funzionali sono rappresentati dalla pianta organica approvata con delibera del consiglio di amministrazione del 20 agosto 2015 . La Pianta organica è attualmente solo parzialmente coperta con il Direttore e 5 dipendenti.



I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente, tenendo conto delle finalità parzialmente pubbliche svolte dal Consorzio.

Art. 3 - Oggetto e finalità del PTPC

Ai sensi della Legge n. 190/2012 il Consorzio adotta un PTPC – allo scopo di operare una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, attraverso un'analisi consistente nell'esame dell'organizzazione in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, per definire gli interventi organizzativi appropriati a prevenire il medesimo rischio e per individuare e attuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione. Il PTPC costituisce pertanto lo strumento di analisi dell'organizzazione sotto il profilo del rischio con la definizione delle misure da adottare o implementare al fine di ridurre i rischi specifici.
Con lo stesso PTPC si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
Il PTPC non presenta un termine di completamento finale, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.CM. 16 gennaio 2013 "via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione".
Il PTPC pertanto, al fine di articolare una strategia complessiva per la prevenzione ed il contrasto del rischio di corruzione e di illegalità del Consorzio e di assicurarne la concreta attuazione con una azione coordinata e sistemica:

- fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione dei processi di lavoro al rischio di

corruzione, individuando le attività e i processi nell'ambito dei quali è più elevato il rischio medesimo;

- indica gli interventi volti a prevenire il rischio della corruzione;
- definisce, per le attività individuate ai sensi del piano, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- definisce procedure appropriate per monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definisce procedure appropriate per monitorare i rapporti tra il Consorzio e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- individua specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- prevede e disciplina specificamente le seguenti misure obbligatorie di prevenzione:
    - Codici di comportamento –
    - Diffusione di buone pratiche e valori
    - Rotazione del personale
    - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
    - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali
    - Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (inconferibilità, pantouflage – revolving doors)
    - Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
    - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)
    - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
    - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).

In aggiunta alle anzidette misure obbligatorie di prevenzione, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, il presente PTPC introduce e sviluppa – per le aree di rischio individuate – misure ulteriori, ritenute necessarie e utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, tenuto conto del particolare contesto di riferimento dell'Ente.

Il PTPC del Consorzio è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico dell'Ente.

Il PTPC è pubblicato sul sito internet del Consorzio in una apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Il PTPC è altresì trasmesso, a cura del Direttore, al Revisore unico, in considerazione delle sue funzioni previste dalla legislazione vigente.

Il PTPC si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo del Consorzio.

Il Direttore è tenuto a diffondere il PTPC ai propri collaboratori al momento dell'assunzione in servizio e, successivamente, con cadenza periodica, in specie allorquando si sia proceduto a modifiche dello stesso.

Il PTPC per espressa previsione di legge, ha la durata di tre anni.

Tenuto conto di tale valenza programmatica, che si articola strategicamente lungo un triennio, tutte le previsioni contenute nel Piano potranno costituire oggetto di modifica, aggiornamento, revisione e implementazione, oltre che nell'immediato a fronte di specifiche emergenti necessità, soprattutto nel corso di ciascuna delle due annualità susseguenti alla presente – riferita all'anno 2015 – sulla base specialmente dei dati esperienziali nel frattempo acquisiti, al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione

e dell'illegalità sempre più realmente e concretamente rispondente alle esigenze del Consorzio.

Art. 4 - Definizione di corruzione

Il termine corruzione non è definito in modo univoco dalla legge 190/2012 ma sono il DFP con la circolare nr. 1/2013, nonché il PNA del 2013 che lo definiscono in senso lato come "**concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati**. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale -venga in evidenza un **malfunzionamento dell' amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite**, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".
Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente PTPC.
L'obiettivo finale cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.
Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero "l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione".

Art. 5. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione del Consorzio

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Consorzio sono:

a. il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico del Consorzio;
b. il Responsabile della prevenzione della corruzione che si identifica con il Direttore;
c. tutti i dipendenti dell'amministrazione;
d. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

E' onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPC.

a – il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico del Consorzio

Il CdA, quale organo di indirizzo politico del Consorzio:

a) designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;

b) adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica;

c) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Con il recentissimo aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (adottato da ANAC il 28 ottobre 2015) si è raccomandato un più diretto coinvolgimento del CdA nelle politiche anticorruzione dell'Ente, sia in fase progettuale che in termini d consapevolezza dell'importanza del proprio ruolo per il perseguimento dell'integrità dell'agire pubblico.
A questi fini si prescrive anche per gli amministratori, la partecipazione a sessioni specificamente dedicate di formazione obbligatoria.
Con deliberazione del 20 agosto 2015, pubblicata sul sito www.stnvaldisole.it nella sezione "Amministrazione trasparente" il Consiglio di amministrazione, all'unanimità dei presenti, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e Responsabile per la Trasparenza ed Integrità, il Direttore sig.ra Wanda Antonioni.
Le predetta nomina non comporta per il Consorzio aggravio di spesa. La designazione del RPC è stata comunicata all' Autorità Nazionale Anticorruzione.
L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.
Il Consorzio assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento.
L'Ente assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.
Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

b - Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)

Il RPC:

a) elabora il piano della prevenzione della corruzione;

b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

c) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;

d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;

e) verifica, d'intesa con il dirigente competente e nei limiti di cui all'art. 12 del presente piano la possibilità di una 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;

f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità.

Il RPC, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica sul sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.
Il RPC, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve avviare con tempestività l'azione disciplinare. Nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.
In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.
Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il Responsabile del piano anticorruzione, cura,

anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nel Consorzio siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.
Ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione. I compiti attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando* ma anche *in eligendo*.
L'imputazione della responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione non esclude che tutti i dipendenti delle strutture aziendali coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPC deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.
Nel caso in cui nei confronti del Direttore, Responsabile della prevenzione della corruzione, siano avviati procedimenti disciplinari o penali, si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.
In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In assenza di tali prove, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.
In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per omesso controllo, sul piano disciplinare.
La mancata predisposizione del PTPC e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. La previsione di questa responsabilità dirigenziale rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati in sede di negoziazione dell'incarico dirigenziale e nello stesso inseriti.

c - I dipendenti del Consorzio

Tutti i dipendenti del Consorzio, sia in ruolo che a tempo determinato, nonché il personale in comando presso il Consorzio:

- partecipano al processo di gestione del rischio,
- osservano le misure contenute nel PTPC,
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o alla Direzione,
- dichiarano tempestivamente casi di personale conflitto di interessi,
- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione,
- rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione,
- prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a

conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

d - I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio

I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio osservano le misure contenute nel PTPC e segnalano le situazioni di illecito.

Art. 6 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

E' onere e cura del RPC definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPC. Al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione viene adottato e previsto il seguente percorso di coinvolgimento dell'intera organizzazione aziendale precisando in ogni caso che all'interno del Consorzio i ruoli di Responsabile per la prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza sono ricoperti dal Direttore.

Il percorso di cui al periodo che precede è articolato, in modo circolare, secondo il seguente modello operativo e funzionale:

1) il Direttore quale responsabile della prevenzione della corruzione sovraintende alle strategie di contrasto della corruzione e dell'illegalità;

2) il Direttore quale responsabile della trasparenza sovraintende alle strategie finalizzate a garantire piena trasparenza e tese alla concreta attuazione dell'ineludibile obiettivo di introdurre un contributo esterno di controllo da parte degli utenti sullo svolgimento delle attività aziendali;

3) tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito, segnalano casi di personale conflitto di interessi, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Direttore quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di *feedback* rispetto all'andamento delle misure approntate.

Il CdA, quale autorità di indirizzo politico, e la Direzione, nelle vesti di responsabile delle risorse umane, concorrono, altresì, nell'ambito delle rispettive competenze, alla concreta attuazione del percorso ad andamento circolare, adottato con il presente piano di prevenzione della corruzione, al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. *maladministration*.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle sue attribuzioni, può in ogni momento, motivatamente, chiedere delucidazioni per iscritto ai dipendenti su procedimenti, nonché su comportamenti, incidenti sulle attività istituzionali, che possono integrare anche solo potenzialmente rischio di corruzione ed illegalità. A tali motivate richieste scritte del Responsabile della prevenzione della corruzione, i responsabili ed i dipendenti interessati sono tenuti a fornire una tempestiva risposta scritta.

Art. 7 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico del Consorzio e relative misure di abbattimento del rischio

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali nonché dal PNA evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione delle misure di prevenzione definite come obbligatorie dalla L. n. 190 del 2012 quali, oltre all'elaborazione del PNA:

- adozione dei PTPC
- adempimenti di trasparenza
- codici di comportamento
- rotazione del personale
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*)
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d.*whistleblower*)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il PNA contiene pertanto un'elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei suindicati tre obiettivi strategici – con la specificazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione – da cui si genera l'aspettativa di realizzazione di specifici *target* con riferimento alle misure adottate da tutte le amministrazioni in relazione ai tre obiettivi strategici.
Il PNA pertanto individua le aree di rischio considerate comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni che si riferiscono ai procedimenti corrispondenti alle seguenti aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e progressione del personale
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché ogni altro tipo di commessa o vantaggi pubblici
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (processo che esula dalla competenza del Consorzio e che quindi non sarà oggetto di specifica trattazione).

Nel PNA 2015, in aggiunta alle suddette aree cd. obbligatorie, sono definite ad alto rischio anche attività qualificate come «Aree generali di rischio»:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Le amministrazioni sono invitate ad esaminare poi le proprie «Aree specifiche».
L'Azienda, già dal PTPC 2015-2017, ha proceduto ad una mappatura di tutti i processi potenzialmente a rischio, focalizzandosi sulle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale aziendale.
Oltre alle aree di rischio contemplate dal PNA, il PTPC individua ulteriori aree di rischio corruttivo correlate alle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale aziendale.
L'individuazione delle attività a rischio, per ciascuna specifica sfera di attività aziendale a più alto livello di esposizione, è stata realizzata quale frutto di un confronto e valutazione tra il Direttore, Responsabile per la prevenzione della corruzione, e i suoi più stretti collaboratori.
Per ogni processo/attività a rischio è stata fatta una valutazione del grado di rilievo del rischio cui ne consegue l'individuazione dei provvedimenti da mantenere (se già in atto)/adottare/attuare/realizzare al fine di ridurre/neutralizzare il rischio rilevato, con relativa individuazione specifica del responsabile diretto per la realizzazione, nonché definizione della tempistica di attuazione e/o di monitoraggio.
L'analisi dei rischi che ne consegue risulta come da tabelle allegate (allegato n° 1), ordinate per Area di competenza.

Art. 8 - Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore i processi che, in funzione della situazione specifica di STN, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corruzione.
In coerenza con quanto previsto dalle conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), e dal PNA, sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.
Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione, ma adottato in forma semplificata.
L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e dell'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la **probabilità** di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo. Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:
   - Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
   - Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
   - Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
   - Presenza di controlli interni/ Esterni
   - Precedenti critici nei Comuni confluenti o in realtà simili.

2. l'**impatto** dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA (all.5), ossia:
   - Impatto economico,
   - Impatto organizzativo,

- Impatto reputazionale.

L'indice di rischio si ottiene sommando tra loro queste due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita convenzionalmente una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza.

Rispetto alla metrica del precedente PTPC, si è semplificato ulteriormente il modo di calcolo, per renderlo più facilmente leggibile dagli Stakeholder sommando tra loro i due indici anziché moltiplicandoli tra loro.

In sostanza l'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della **probabilità** che il rischio si realizzi sommata all'**impatto** che lo stesso può produrre. A tal fine la singola attività soggetta a rischio corruttivo viene valutata sotto entrambi i profili. (IR).

Ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra **1** (tenue/leggero), **2** (medio/rilevante) e **3**(forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), la cui sommatoria porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

Per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1) si considera

IP + IG = **IR**

Il rischio non sussiste ovviamente laddove non sia misurabile alcuna probabilità o alcun impatto.

L'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si può quindi collocare in una delle seguenti fasce di osservazione:

2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)
da 3 a 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)
da 5 a 6 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Art. 9 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione

L'efficacia del PTPC dipende dalla collaborazione fattiva di tutte le componenti del Consorzio.

Rappresentando infatti uno strumento di programmazione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo nelle attività individuate come a maggior rischio, con indicazione degli strumenti da attivare al fine di ridurre lo stesso, dei responsabili dell'adozione degli strumenti, nonché delle rispettive tempistiche, deve trovare necessario collegamento con gli altri strumenti di programmazione aziendale e con la valutazione delle prestazioni.
Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione debbono pertanto trovare inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Programma, nel Bilancio preventivo e nel Bilancio pluriennale di previsione.

Art. 10 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio

A fronte della definizione, nell'ambito delle attività afferenti ai singoli processi individuati come soggetti a rischio corruttivo, delle azioni e dei provvedimenti da adottare ai fini della riduzione del rischio medesimo, il Piano di prevenzione prevede il responsabile per l'adozione/mantenimento del singolo provvedimento/azione, la tempistica realizzativa, congruente con la pesatura e quindi con l'attribuzione della fascia di rischio, e l'indicatore/output per il monitoraggio e la verifica.
Il controllo sull'adozione del provvedimento viene effettuato dal RPC che ne chiede conto agli operatori dell'area interessata.
I controlli avverranno a cadenza semestrale o annuale (tipicamente a giugno/novembre), secondo quanto stabilito in ciascuna scheda processo, in modo da poter essere rendicontati nell'annuale relazione richiesta al RPC.

La procedura di controllo verrà gestita dal RPC con la doverosa collaborazione dei dipendenti del Consorzio.

Art. 11 - Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della L.R. 10/2014 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

La L. 190/12, all'art. 1 comma 15, nel richiamare la trasparenza dell'attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, contempla la pubblicazione, nei siti web delle Amministrazioni pubbliche, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.
Al successivo comma 16, la stessa Legge assicura, come livello essenziale di trasparenza dell'attività amministrativa, la pubblicazione dei seguenti procedimenti:

a) autorizzazione o concessione;
b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
c) concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Il successivo D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicate in formato idoneo a garantire l'integrità del documento. Tale norma pertanto intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche.
Alla luce della speciale autonomia di cui godono la Regione Trentino Alto Adige e la Provincia di Trento, l'applicazione del D.Lgs.33/2013 è orientata e filtrata attraverso la L.R. 10/2014, i cui termini per adempiere erano fissati al 19 Maggio 2015.
Al fine di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 15 comma 1 del D.Lgs. 33/13, confermate dall'art. 1 comma 1 lett. d) della L.R. 10/2014, verranno adottate a partire dal 2015 delle dichiarazioni da far sottoscrivere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti in cui gli stessi attestano, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di tutte le situazioni di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/13. Tutte le dichiarazioni saranno pubblicate sul sito aziendale.
A tal fine il Direttore predisporrà un regolamento da sottoporre al CdA.
Le responsabilità ex art. 46 del D.Lgs. 33/2013 previste per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Direttore in qualità di Responsabile aziendale per la Trasparenza.

Art. 12 - Accesso civico

Apposita sezione sul sito aziendale è dedicata al diritto di accesso civico che viene garantito al cittadino nei casi di omessa pubblicazione obbligatoria di atti da parte del Consorzio, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 33/2013.
E' stato ivi individuato nominalmente nel sig. Moraschini il responsabile per l'esercizio del diritto da parte del cittadino, nonché nel Direttore il titolare del potere sostitutivo cui rivolgersi nei casi di omessa o ritardata risposta da parte dell'Amministrazione, con indicazione delle fasi procedurali da seguire.

Art. 13 - Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla L. 190/12, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.
La struttura organizzativa del Consorzio, come si rileva dalla Pianta Organica, contempla una sola funzione dirigenziale e pochissime unità di personale.
E' di tutta evidenza che la dotazione organica non consente una rotazione degli incarichi.

Art. 14 - Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing

La tutela del whistleblower, ovvero "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, è una nuova disciplina introdotta dall'art. 1, comma 51 della L. 190/12. Si tratta di una misura di tutela

del "*dipendente che riferisce all'autorità giudiziaria o al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del dichiarante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*"
Tre sono pertanto i principi posti dalla nuova disciplina:

- Tutela dell'anonimato
- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/90.

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma nell'intero percorso della segnalazione che seguirà i percorsi definiti dal codice di comportamento aziendale e sarà soggetta alle verifiche istruttorie interne, l'Ente dispone la creazione di una casella @mail appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi.
La casella di posta interna che assumerà la denominazione di *"anticorruzione*", avrà un unico destinatario individuato nel Direttore/Responsabile della prevenzione della corruzione e non sarà assolutamente accessibile ad altri canali.
Il RPC, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell'ufficio risorse umane.
In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi di:

- consenso del segnalante
- se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione
- la contestazione è fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.
In ogni caso al personale verrà data pubblicità della possibilità, a fronte di serie valutazioni di opportunità da parte del denunciante, di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta dall'Autorità ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:
whistleblowing@anticorruzione.it

Art. 15 - Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41 della L. 190/12 ha introdotta all'art. 6 bis della L. 241/90 una nuova disciplina sul "conflitto di interesse" sancendo che" *il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".*

Due pertanto sono i principi posti:

- Obbligo di astensione
- Dovere di segnalazione al responsabile gerarchico

che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 (applicabile sulla base dello status di dipendente pubblico, ad oggi proprio del Direttore) sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati.
L'intera disciplina in materia è stata recepita ed elaborata in modo calibrato all'organizzazione aziendale con l'adozione del codice Etico e di comportamento, che cerca di traslare anche ai collaboratori a qualsiasi titolo privi di status di pubblico dipendente, tali disposizioni. In fase di prima applicazione, con apposito avviso, tutto il personale viene informato sui casi di divieto di far parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di assegnazione a funzioni direttive, di partecipazione a commissioni per scelta del contraente e sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, con le relative responsabilità discendenti.
Il Consorzio adotta un modello di dichiarazione dal titolo: "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", finalizzata alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposta al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
Alla segnalazione del conflitto di interessi, che va rivolta al Direttore, verrà esperita dallo stesso una valutazione della situazione che potrà portare, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, al sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto, all'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività
Qualora la situazione di conflitto riguardi il Direttore, la valutazione verrà effettuata, su segnalazione e richiesta di quest'ultimo, dal Presidente del Consorzio.
La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

Art. 16 - Formazione

Il RPC, proprio a sostegno della redazione del presente Piano, è stato coinvolto in un primo intervento formativo, tenuto dall'Avv. Massimo Manenti in data 6 agosto 2015, seguito in data 3 dicembre da ulteriore sessione formativa per rinforzare le competenze metodologiche necessarie alla mappatura dei processi a rischio, alla pesatura dei rischi, alla progettazione delle misure di prevenzione e contenimento dei rischi per l'aggiornamento del PTPC .
I dipendenti e gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici, dovranno partecipare nel triennio ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità ed integrità dei comportamenti.
Tale percorso di formazione sarà indirizzato secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, riguarderà le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, il diritto di accesso agli atti, la disciplina in materia di pubblicità e trasparenza di cui al D. Lgs. 33/13, la disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni di cui al D.Lgs. 39/13, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/13, oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.
Come prescritto espressamente dal PNA del 2015, saranno organizzati altresì incontri formativi a

partecipazione obbligatoria dedicati agli amministratori.

Art. 17 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)

Lo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.
Il RPC verifica pertanto che nell'Amministrazione siano rispettate le norme stabilite dal D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.
La norma definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del C.P. anche con sentenza non passata in giudicato;
- che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

A tal fine il Consorzio prevede l'acquisizione, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, da parte del direttore, di una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dalla norma. Analoga dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.
Il D.Lgs. 39/13 definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico che si venga a trovare nelle condizioni definite dagli artt. 10 e 14 della medesima norma, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

Art. 18 - Attività e incarichi extraistituzionali

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte del dipendente, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la L. 190/12 impone che:

- venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali
- venga valutata l'opportunità di definire una black list di incarichi e attività extraistituzionali precluse ai dipendenti.

Al fine di ridurre il rischio corruttivo è stata adottata apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento dell'Amministrazione (allegato 3).

Art. 19 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014

La tematica della trasparenza, considerata uno degli strumenti per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, negli ultimi anni è stata oggetto di una crescente attenzione, che ha portato il legislatore all'emanazione

del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
Nel percorso avviato dal Consorzio per portare tutti i cittadini e gli stakeholder esterni e interni a conoscenza del proprio operato, l'applicazione del d.lgs. n. 33/2013, così come tradotto nella autonomia regionale dalla L.R. 10/2014, rappresenta un passo ulteriore nel processo di realizzazione di una pubblica amministrazione sempre più trasparente in tutte le fasi delle sue attività.
In particolare, il Consorzio si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno.
Si sottolinea che ai sensi della L.R. 10/2014, fermi restando gli obblighi di pubblicazione ivi previsti, il Consorzio è esentato dall'obbligo di adottare il Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità.

Art. 20 – Codice Etico e di comportamento (allegato 3)

Il Consorzio in data 16 settembre 2015 ha adottato un codice Etico e di comportamento che mira alla sensibilizzazione del personale sui temi etici. La redazione ed approvazione del codice e del piano sono resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione. I contenuti del Codice di comportamento sono stati oggetto di illustrazione nel corso dell'intervento di formazione obbligatoria tenuto il giorno 17 Settembre 2015. Il codice etico e di comportamento viene messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso il Consorzio stesso.

Art. 21 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)

Il D.Lgs. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha precostituito le condizioni per evitare accordi corruttivi finalizzati al conseguimento di vantaggi in maniera illecita.
In particolare la norma pone divieto ai dipendenti pubblici che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei confronti di soggetti privati, di intrattenere, con gli stessi, alcun tipo di rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione di provenienza.
A tal fine l'Ente verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico di Direttore. Le condizioni ostative sono quelle previste dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.
L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/ 2000 con la quale viene certificata la conoscenza della norma medesima e che nell'ipotesi di mancato rispetto della stessa:

- i contratti eventualmente conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con annesso obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A tal fine, il RPC è tenuto ad assicurare che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Il Consorzio procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Consorzio nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Art. 22 – Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPC

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie aziendali anticorruzione, il PTPC aziendale viene pubblicato sul sito web istituzionale per un periodo di almeno 15 gg. al fine di diffonderne il contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.
Dell'esito della pubblicazione si tiene conto nel Piano stesso.

Cronoprogramma attività per triennio 2016-2018

termine	***attività***	***Competenza***
Entro 10/01/2016	- Predisposizione PTPC 2016-2018 in bozza - Pubblicazione PTPC su sito WEB istituzionale	CdA RPC
Entro 30/01/2016	- Adozione PTPC 2016-2018 - Trasmissione PTPC a Dipartimento Funzione Pubblica e a Collegio dei revisori - Formazione obbligatoria ai dipendenti su Trasparenza ed integrità - Attestazione adempimento obblighi di trasparenza 2016	CdA RPC RT
Entro 29/02/2016	- Compilazione e pubblicazione griglie sugli obblighi di trasparenza	RT
Entro 07/06/2016	- Primo Monitoraggio	RPC in collaborazione con i responsabili
Entro 30/11/2016	- Raccolta dichiarazioni di incompatibilità	RPC
Entro 07/12/2016	- Monitoraggio annuale stato di attuazione PTPC	RPC
Entro 15/12/2016	- Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento PTPC - Approvazione revisione schede	Responsabili aree funzionali RPC
Entro 15/01/2017	- Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva	RPC
Entro 15/12/2016	- Relazione annuale su attuazione del PTPC - Pubblicazione della relazione sul sito web aziendale	RPC
Entro 31/01/2017	- Adozione nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 - Attestazione adempimento obblighi di trasparenza 2016	RPC RT

Legenda:
RPC: Responsabile Prevenzione Corruzione
RT: Responsabile Trasparenza
PTPC: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione

APPENDICE NORMATIVA

Il panorama normativo di riferimento è il seguente:

- D.L. n.39 del 08\04\2013 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50 L. 190”. I suddetti commi prevedono che il Governo adotti strumenti legislativi idonei alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni corruttivi, senza nuovi o maggiori oneri di spesa per la finanza pubblica. In particolare con il suddetto Decreto si modifica in senso restrittivo, la normativa vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità di vertice nella pubblica amministrazione e di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l’esercizio imparziale con le funzioni pubbliche affidate;
- D.L. n. 33 del 14\03\2013 sul “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione dell’informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”. Il Decreto, nel rispetto dei principi e criteri direttivi dei commi 35 e 36 art.1 L. 190, definisce il principio generale di trasparenza, come: “accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" (art. 1, c. 1).

Nel provvedimento sono definite, in maniera vincolante, le norme e le sanzioni relative ai mancati adempimenti. Sono inoltre individuate le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all’organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni;

Pur rispettando i limiti imposti dalla normativa in materia di tutela della segretezza e della privacy, il principio della completa accessibilità delle informazioni è ispirato al “Freedom of Information Act” statunitense, che garantisce a chiunque l’accesso a qualsiasi documento o dato in possesso delle pubbliche amministrazioni. L’introduzione del “diritto all’accesso civico” mira a costruire e\o ad alimentare il rapporto di fiducia tra il Cittadino e la Pubblica Amministrazione e a promuovere il principio di legalità e la prevenzione della corruzione.

Nel dispositivo legislativo viene definita l’adozione del Piano Triennale per l’integrità e la trasparenza come sezione del Piano di prevenzione della corruzione;

- Decreto del Presidente della Repubblica 16\04\2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.lgs 30\03\2001, n.165”. Il Codice approvato sostituisce il vigente Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica 28 novembre 2000 (pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001).

Esso è stato abrogato dall'articolo 17, comma 3, del su citato decreto n. 62. Il Codice stabilisce l’obbligo di “assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico”.

Il regolamento si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto. Lo stesso art. 2 inoltre stabilisce che le pubbliche amministrazioni destinatarie del codice estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal codice anche a tutti i

collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, nonché ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche;

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Articolo 97 della Costituzione che sancisce il principio di imparzialità come regola dell'attività amministrativa;
- Articoli da 318 a 322 del Codice Penale;
- Decreto Legislativo denominato "Testo unico sulla privacy" n. 196 del 30 giugno 2003;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2013, e suo aggiornamento 2015.