

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 E DELLA TRASPARENZA

2018-2020

(approvato dal Consiglio di Amministrazione di STN nella seduta del 31/01/2018)

Elenco cronologico delibere di approvazione
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2015-2017) -.Delibera del CDA del 16.09.2015
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2016-2018) -.Delibera del CDA del 21.01.2016
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2017-2019) Delibera del CDA del 01.02.2017

PREMESSE	4
1. IL CONTESTO ESTERNO	6
2. IL CONTESTO INTERNO	12
Art.2. La struttura organizzativa del Consorzio per i Servizi Territoriali del Noce - STN Val di Sole 13	
Art. 3 - Oggetto e finalità del PTPCT	15
Art. 4 - Definizione di corruzione	17
Art. 5. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione del Consorzio	17
a – il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico del Consorzio	17
b - Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)	18
c - I dipendenti del Consorzio	19
d - I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio	20
Art. 6 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato	20
Art. 7 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico del Consorzio e relative misure di abbattimento del rischio	20
Art. 8 - . INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO (mappa/registro dei processi a rischio) E DEI POSSIBILI RISCHI (mappa/registro dei rischi)	22
Art. 9 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione	24
Art. 10 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio	25
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	25
Art. 12 - Accesso civico	26
Art. 13 - Rotazione dei dipendenti	26
Art. 14 - Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing	27
Art. 15 - Conflitto di interessi	27
Art. 16 - Formazione	28
Art. 17 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)	29
Art. 18 - Attività e incarichi extraistituzionali	29
Art. 19 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014	30
Art. 20 – Codice Etico e di comportamento	30
Art. 21 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)	30
Art. 22 – Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT	31
Cronoprogramma attività per triennio 2017-2019	33
APPENDICE NORMATIVA	Errore. Il segnalibro non è definito.

Allegato n° 1 Tabellone Processi/Rischi
Allegato n° 2 Albero della Trasparenza

PREMESSE

Le disposizioni normative volte a combattere i fenomeni di corruzione nella P.A. prevedono una serie di specifiche misure di prevenzione che ricadono in modo notevole e incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche e degli enti territoriali.

I temi della trasparenza e della integrità dei comportamenti nella Pubblica Amministrazione appaiono sempre più urgenti, anche in relazione alle richieste della comunità internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ecc.).

Nel 2012 la L. n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) ha imposto che tutte le Pubbliche Amministrazioni, ivi comprese le Aziende pubbliche di Servizi alla persona, si dotino di Piani di prevenzione della corruzione, strumenti atti a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei propri dipendenti.

Tale intervento legislativo mette a frutto il lavoro di analisi avviato dalla Commissione di Studio su trasparenza e corruzione istituita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, e costituisce segnale forte di attenzione del Legislatore ai temi dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa a tutti i livelli, come presupposto per un corretto utilizzo delle pubbliche risorse.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento degli enti nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, la Legge n.190/2012 ha previsto, all'art. 1 comma 60, che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della stessa, si raggiungessero intese in sede di Conferenza unificata in merito agli specifici adempimenti degli enti locali, con l'indicazione dei relativi termini, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni dalla stessa legge previste.

In particolare le previste intese avevano ad oggetto:

- a) la definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2014-2016, e alla sua trasmissione alla Regione T.A.A. e al Dipartimento della funzione pubblica;
- b) l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;
- c) l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, del codice di comportamento in linea con i principi sanciti dal DPR 62/2013.

Al comma 61 dell'art. 1 la Legge 190/2012 ha previsto inoltre che, attraverso intese in sede di Conferenza unificata, fossero definiti gli adempimenti, attuativi delle disposizioni dei successivi decreti emanati sulla base della stessa, da parte della Regione TAA e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

La Conferenza Unificata Stato Regioni del 24/07/2013 ha sancito la prevista intesa la quale ha fissato al 31 gennaio 2014 il termine ultimo entro il quale le Amministrazioni avrebbero dovuto adottare il Piano Anticorruzione.

Con l'Intesa è stato costituito altresì un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, per stabilire i criteri sulla base dei quali individuare gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, quale punto di riferimento per le regioni e gli enti locali.

A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, avviato ad ottobre 2013, è stato formalmente approvato il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti". Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo.

Sul punto si è specificamente espressa la Regione TAA con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014, recante prescrizioni circa l'adeguamento del regolamento organico delle Pubbliche Amministrazioni ad ordinamento regionale ai criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti, tenendo peraltro in debito conto quanto già stabilito dalle leggi regionali in materia (art. 23 DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m. come modificato dal DPRReg. 11 maggio 2010 n. 8/L e dal DPRReg. 11 luglio 2012 n. 8/L) che dettano principi e criteri ai quali i regolamenti organici dell'Ente devono attenersi.

Nel 2013 è stato inoltre adottato il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cui ha fatto seguito, sempre nel 2013, come costola della Legge Anticorruzione, il D.lgs. n. 39, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), negli enti pubblici come negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In merito alla tematica della Trasparenza si registra la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante: "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale". Sulla materia si è nuovamente cimentato il legislatore nazionale con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

Alla luce delle specificità regionali, La Regione TAA ha prodotto una nuova Legge regionale di recepimento ed adattamento delle disposizioni nazionali in tema di trasparenza, la Legge n.16/2016. Questo gran fermento normativo riflette l'allarme sociale legato alla gravità e diffusione dei fenomeni "lato sensu" corruttivi nella P.A. e l'opinione pubblica chiede a gran voce di compiere rapidi e decisi passi verso il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, passi che l'Azienda vuole percorrere con serietà e pragmatismo, rifiutando di aderire a una logica meramente adempimentale.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020, preso atto delle linee guida dettate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, dell'aggiornamento del 28 ottobre 2015 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Azienda, e contiene:

- 1) l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- 2) un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Il presente Piano si collega altresì con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione.

Art.1 - IL CONTESTO IN CUI OPERA STN

A. IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la APSP 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 della Provincia di Trento, 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 l'Azienda è sottoposta 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, ma dati recenti rilevano che in sul nostro territorio in media si registrano 44 reati al giorno e la nostra provincia si trova la terzo posto in Italia per il reato di associazione per delinquere. A dirlo sono i dati forniti al Sole24Ore¹ dal dipartimento per la Pubblica sicurezza del ministero dell'Interno, riferiti ai delitti denunciati nel 2016.

L'analisi descritta dal quotidiano economico parte dai 7 mila reati che vengono commessi ogni giorno in Italia con una media di circa 284 all'ora. Dati questi che negli ultimi anni hanno visto una flessione del 7,4%. Quasi tutte le tipologie di reato sono in calo ad esclusione delle frodi informatiche che a livello nazionale crescono nel 4.5% e dei casi di usura che aumentano in maniera consistente.

Nell'analisi geografica della criminalità, per densità di reati, nei primi posti troviamo soprattutto le grandi città del Centro-Nord e i grandi centri turistici attrattori di crimini. Nei primi tre posti nella graduatoria delle denunce nel 2016 in base all'incidenza ogni 100 mila abitanti troviamo Milano, Rimini e Bologna.

Il Trentino si posiziona al 76° posto con 16.323 denunce, pari a 3.030,6 denunce annue ogni 100 mila abitanti. Il dato, per quanto riguarda la nostra provincia, secondo l'analisi fatta dal Sole24Ore vede un calo del 13,5% su base annua degli eventi criminosi.

Per quanto riguarda nello specifico la corruzione, per la prima volta l'Istat² ha rilevato, nell'ambito dell'indagine per la sicurezza dei cittadini 2015-2016, che in Italia un milione e 700mila famiglie hanno avuto a che fare con episodi di corruzione almeno una volta nella loro vita.

¹ <http://www.infodata.ilsole24ore.com>

² <http://www.istat.it/it/archivio/204379>

La novità della ricerca condotta dall'istituto di statistica è stata quella di affrontare il problema dal punto di vista delle famiglie, registrando quante avessero mai avuto a che fare con richieste, più o meno esplicite, di denaro, regali, favori o altro in cambio di qualche tipo di attività dovuta.

Tangenti e mazzette non sono quindi un fenomeno che riguarda solo la classe politica, se quasi l'8% degli italiani ne ha avuto a che fare e, tra questi, il 2,7% nell'ultimo triennio e l'1,2% nei soli 12 mesi precedenti l'indagine.

Va detto che i valori più piccoli possono non essere precisi perché, dalle osservazioni, emerge la possibile presenza di errori statistici significativi quando rispondono solo pochi soggetti del campione. Tuttavia le considerazioni, proprio perché riguardano solo i fenomeni di più modeste dimensioni, restano valide nei trend generali.

La corruzione ha riguardato in Italia in primo luogo il settore lavorativo (3,2% delle famiglie), soprattutto nel momento della ricerca di lavoro, della partecipazione a concorsi o dell'avvio di un'attività lavorativa (2,7%).

Tra le famiglie coinvolte in cause giudiziarie, si stima che il 2,9% abbia avuto nel corso della propria vita una richiesta di denaro, regali o favori da parte, ad esempio, di un giudice, un pubblico ministero, un cancelliere, un avvocato, un testimone o altri.

Il 2,7% delle famiglie che hanno fatto domanda di benefici assistenziali (contributi, sussidi, alloggi sociali o popolari, pensioni di invalidità o altri benefici) si stima abbia ricevuto una richiesta di denaro o scambi di favori. In ambito sanitario episodi di corruzione hanno coinvolto il 2,4% delle famiglie necessitanti di visite mediche specialistiche o accertamenti diagnostici, ricoveri o interventi. Le famiglie che si sono rivolte agli uffici pubblici nel 2,1% dei casi hanno avuto richieste di denaro, regali o favori.

Le medie nazionali sono quindi un segnale assai preoccupante, ma conforta la buona performance della Provincia di Trento, migliore a livello nazionale. Se nel Lazio, regione dove il numero di risposte positive è il più alto - ben diciotto su cento - a Trento solamente due famiglie ogni 100 ha avuto a che fare con la corruzione.

Con specifico riguardo al rapporto con gli uffici pubblici, sono sempre del Lazio le Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita (5,7 per 100 famiglie). In Provincia di Trento l'ISTAT registra un dato assai più confortante (0,3 per 100 famiglie).

Mediamente gli episodi rilevati nel rapporto con gli uffici pubblici, sono per il 45% circa riferibili ai rapporti con gli uffici degli enti locali.

Per avvalorare le stime si è ritenuto di affiancare nelle tabelle seguenti, ai dati della provincia di Trento quelli della provincia di Bolzano, territorio confinante e con discrete affinità sociale ed economica.

Tav.1a - Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita e negli ultimi tre anni, per tipo di settore e per regione, ripartizione geografica, tipologia di comune di residenza. Anno 2016 (Per 100 famiglie).

	Almeno un caso di corruzione nel corso della vita	Almeno un caso di corruzione negli ultimi tre anni	Nel corso della vita					
			Sanità	Sanità (comprende la richiesta di effettuare visita privata)	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici
Bolzano	3.1	0.7	0.9	4.4	0.4(*)	0.1(*)	0.8	1.4
Trento	2.0	0.4(*)	0.2(*)	1.6	0.5(*)	0.2(*)	0.7	0.3(*)
Totale	7.9	2.7	2.4	11.0	2.7	0.6	3.2	2.1

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tav.5 - Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi negli ultimi tre anni per persona che ha richiesto il denaro o a cui era destinato il denaro, regalo o altri favori per settore. Anno 2016 (Per 100 famiglie cui è accaduto).

Uffici pubblici	
Dipendenti degli enti locali (comune, provincia, regione)	44,9
Altri dipendenti pubblici	23,8
Altri	0,8(*)
Non sa/non ricorda	5,2(*)
Rifiuta/Non risponde	25,8

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

(a) Il totale può essere superiore a 100 perché sono possibili più risposte

Tav. 7a - Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi...) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un settore	Sanità	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici	Forze dell'ordine	Giustizia	Public Utilities
Bolzano	5.6	2.9	1.2	1.2	1.2	2.1	0.7(*)	0.4(*)	0.3(*)
Trento	7.5	2.1	2.9	1.0	3.0	1.0	0.1(*)	0.8	0.1(*)
Totale	13.1	5.9	4.0	2.1	7.1	3.2	0.8	1.1	1.6

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tav. 8a - Persone cui è stato chiesto il voto in cambio di favori, denaro, regali per tipo di elezione e regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un'elezione	Elezioni Amministrative	Elezioni Politiche/Europee
Bolzano	0.5 (*)	0.4 (*)	0.0 (*)
Trento	1.2	1.2	0.1 (*)
Totale	3.7	3.4	1.0

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tav.9 - Persone che conoscono altre persone a cui è stato proposto il voto di scambio per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

Bolzano	1.2
Trento	1.8
Totale	8.3

Tav. 10 - Persone che conoscono qualcuno che è stato raccomandato per tipo di servizio/favore richiesto per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno una raccomandazione	un posto di lavoro	una licenza, un permesso, una concessione	un beneficio assistenziale	ammissione a scuole o promozioni	cancellazione di multe o sanzioni	essere favorito in cause giudiziarie
Bolzano	14.7	12.7	6.8	5.2	3.1	2.7	0.7 (*)
Trento	22.6	17.8	7.3	5.7	1.8	4.3	1.6
Totale	25.4	21.5	7.5	6.8	4.9	7.5	1.9

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tav.11b - Persone cui è stata richiesta una raccomandazione o da fare da intermediario o a cui è stato offerto denaro per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Raccomandazione	Denaro/regali per ottenere un vantaggio	Entrambi
Bolzano	6.4	1.4	0.2 (*)
Trento	6.0	0.6	0.3 (*)
Totale	8.3	0.5	0.3

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tavola 4 - Numero di sentenze contenenti il reato e numero totale dei reati sentenziati per tipologia e regione di commesso reato. Anno 2016 (per 100.000 abitanti)

	Peculato		Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato		Concussione		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio		Responsabilità del corruttore		Istigazione alla corruzione		319quater della legge 6.11.2012, n. 190: Induzione indebita a dare o promettere utilità	
	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati
Trentino-Alto Adige	0,7	0,8	1,1	1,1	0,1	0,3	-	-	-	-	0,1	0,1	-	-
Bolzano / Bozen	1,0	1,2	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	0,2	0,2	-	-
Trento	0,4	0,4	1,3	1,3	0,2	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
Italia	0,7	1,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,2	0,5	0,2	0,2	0,1	0,2

Altro fronte di interessante analisi è quella delle correlazioni³ tra la corruzione misurata (secondo CPI e EQI) e indicatori rilevanti per comprendere il contesto socio economico locale, quali:

Il PIL

³ Il Termometro della corruzione in Italia, <https://www.riparteilfuturo.it/termometro-corruzione/>

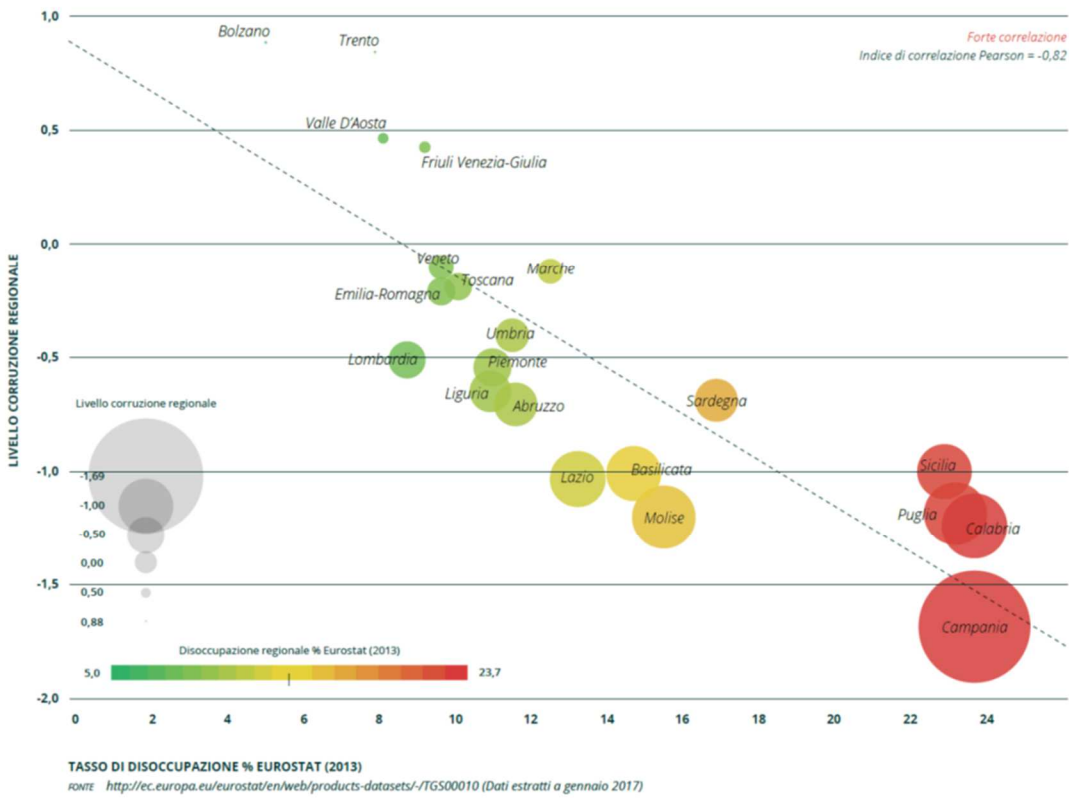
Prodotto Interno Lordo



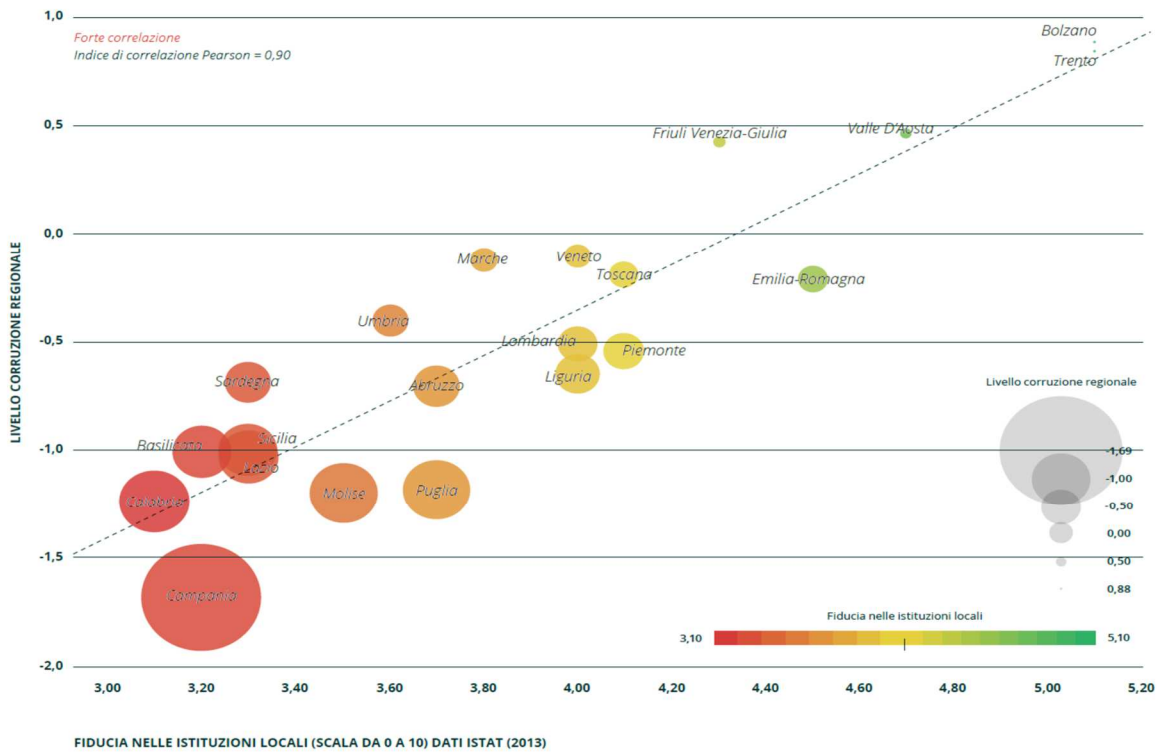
PRODOTTO INTERNO LORDO - EUROSTAT 2013 - GDP PER ABITANTE IN PURCHASING POWER STANDARDS

fonte: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ITGS00005> (Dati estratti a gennaio 2017)

LA DISOCCUPAZIONE

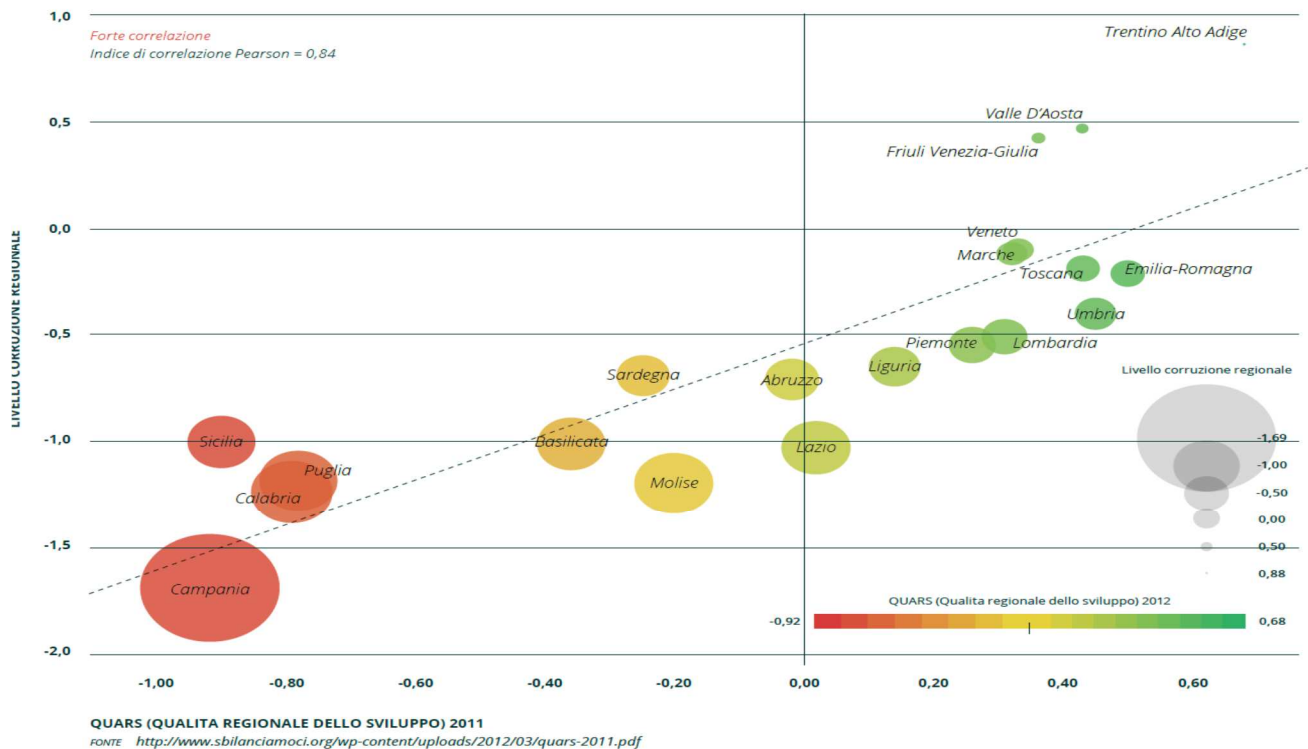


LA FIDUCIA NELLE ISTITUZIONI LOCALI



e a livello regionale con

LO SVILUPPO ECONOMICO



Tutti dati che lasciano intendere una correlazione positiva e virtuosa, a conferma della sostanziale tenuta etica del territorio.

B. IL CONTESTO INTERNO

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Azienda sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell'Azienda
- Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Azienda è dotata di una sede efficiente, presso il Comune di Malé, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con Personale formato per affrontare adeguatamente le sfide produttive

- Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti i componenti dell'Azienda sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente
- Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- Relazioni interne ed esterne: la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, caratterizza le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità.
- Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti (da verificare). Si è registrata nel corso del mese di Maggio 2017 un'indagine della Procura della Repubblica sulla gestione e sullo svolgimento di una prova concorsuale per personale operaio svoltasi nel mese di febbraio 2017, alla luce della denuncia di candidato idoneo ma non vincitore. La correttezza dell'operato dell'Azienda, e della Commissione dall'Azienda nominata, ne è risultata confermata sia in termini formali che sostanziali, non essendo stato dato ad oggi (gennaio 2018) alcun seguito a detto esposto.

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. Dal 11 agosto 2016 è entrato a far parte del Consorzio un nuovo Socio individuato nel Comune di Rabbi.

Con questo ambizioso progetto si vuole giocare un ruolo importante 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.

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

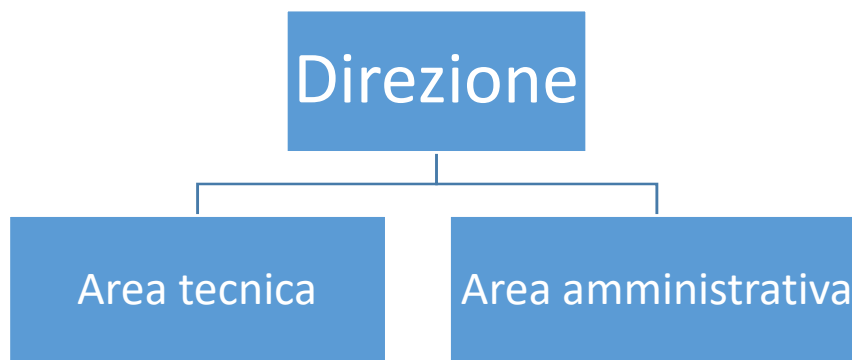
Vice Presidente: Dario Rizzi

Consiglieri: Michele Graifenberg e Alessandro Ghirardini

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 oltre ad un dipendente in servizio con convenzione con cooperativa esterna.



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 PTPCT

Ai sensi della Legge n. 190/2012 il Consorzio adotta un PTPCT – 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 PTPCT 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 PTPCT si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

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

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

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

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

Il Direttore è tenuto a diffondere il PTPCT 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 PTPCT 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 2017 – 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 PTPCT.

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 PTPCT.

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 PTPCT 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.

L'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2015, il D.Lgs.97/2016 ed infine il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 richiedono un più diretto coinvolgimento del CdA nelle politiche anticorruzione dell'Ente, sia in fase progettuale che in termini di 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. Il Direttore, nel suo ruolo di Responsabile anticorruzione e Trasparenza, raccomanda ai componenti del CdA la partecipazione agli interventi formativi appositamente dedicati organizzati dal Consorzio dei Comuni Trentini e fruibili anche in modalità FAD (formazione a distanza). Inoltre organizzerà, entro il mese di Marzo 2018, una sessione formativa e informativa da tenersi in concomitanza con la riunione del CdA.

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 inconfiribilità 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 PTPCT 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.

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.

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 PTPCT,
- 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 PTPCT 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 PTPCT. 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 sovrintende alle strategie di contrasto della corruzione e dell'illegalità;
- 2) il Direttore quale responsabile della trasparenza sovrintende alle strategie finalizzate a garantire piena trasparenza e tesse 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.T., 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 PTPCT
- 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 PTPCT 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 tabella allegata (allegato n° 1).

Art. 8 - . INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO (mappa/registro dei processi a rischio) E DEI POSSIBILI RISCHI (mappa/registro dei rischi)

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 dai PNA succedutisi nel tempo, 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, rendendo possibile comparare il livello di criticità di ciascun processo con quello degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2013, ma adottato in forma semplificata.

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'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 in Azienda 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 2013(all.5), ossia:

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di rischio è tradizionalmente ottenuto moltiplicando l'indice di probabilità che un rischio si manifesti per il suo impatto economico, organizzativo e reputazionale.

Nel caso specifico – al fine di ridurre sia la complessità che il range di valori di riferimento dell'indice di rischio – si è scelto di calcolare questa misura sommando fra loro gli indici di probabilità ed impatto. L'indice di probabilità è stato costruito con la seguente logica:

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

Il valore indice di un rischio elevato (valore 3) interessa quindi un range percentuale decisamente ampio, partendo da una probabilità di accadimento del 15% per arrivare fino al 100%. La ratio che sostiene questo passaggio è quella di mantenere elevata la soglia di attenzione al rischio di comportamenti corruttivi ed illeciti, affermando che un accadimento con probabilità superiore al 15% già rappresenta un rischio grave per quella struttura ed organizzazione. L'indice di impatto – concetto un poco più complesso da calcolare - è invece costruito in maniera lineare lungo l'asse che da un impatto tenue porta fino ad un impatto elevato. L'indice di impatto è stato costruito nella seguente maniera:

- Con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- Con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

Dunque l'indice di rischio si ottiene sommando tra loro queste due variabili; 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. 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.

Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del processo, di eventuali precedenti critici in Azienda o in realtà simili, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico.

L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni in Azienda violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato pubblico.

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il sistema di azioni e misure sviluppate efficace e funzionale anche per il presidio della corretta gestione dell'Azienda.⁴

⁴ La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà al PNA, con due approcci complementari:

- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001 che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; e se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a condizione che non sia verificata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

- L'approccio dei sistemi di Qualità, che si fonda sia sul principio di tracciabilità delle attività svolte, (in

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi sommato all'impatto che lo stesso produce. A tal fine la singola attività soggetta a rischio corruttivo viene valutata sotto entrambi i profili. (IR).

In sostanza 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).

$IP + IG = IR$ definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Il rischio non si ritiene ovviamente presente laddove non sia misurabile alcuna probabilità o alcun impatto.

Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

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 PTPCT 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. Il presente Piano trova un riscontro nel Bilancio Preventivo del Consorzio tenendo conto dell'atto di indirizzo espresso il 16 ottobre

ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di adeguatezza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione); che sul principio di documentabilità dei controlli, (ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità).

In coerenza con tali principi, sono da formalizzare regolamenti, linee guida, check-list, liste di riscontro e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità.

Tali approcci sono espressamente citati e valorizzati nel Piano Nazionale Anticorruzione elaborato dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla legge n. 190 del 2012 e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (allora CIVIT) in data 11 settembre 2013.

2017 con la “Nota Integrativa parte finale” che a pag. 28 dal Bilancio preventivo economico 2018, indirizza l’operato del RPCT come segue:

“Si segnala l’assenza di incidenti critici all’interno del Consorzio per quanto riguarda le norme in materia di anticorruzione e trasparenza. Il Direttore, nel suo ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, prosegue, su invito del Consiglio di Amministrazione, nella politica preventiva sin qui adottata ponendo in essere tutti gli strumenti necessari.”

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 nell’allegata tabella Processi/Rischi (All.1), 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.

Gli esiti dei monitoraggi semestrali effettuati, dei quali si conserva documentazione agli atti, servono all’accompagnamento della realizzazione del Piano e alla progettazione di quello successivo.

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, integrato e corretto dal D.Lgs.97/2016, detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relativi 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.

Sulle novità relative al cd. FOIA, in tema di accesso civico generalizzato, gli enti della Regione TAA hanno tempo per adeguarsi alle disposizioni normative sino al 16 Maggio 2017.

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, sono state 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 rese sono pubblicate sul sito aziendale.

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.

Il Direttore si avvale, per il materiale popolamento e gestione del sito istituzionale, con particolare riguardo alla Sezione "Amministrazione Trasparente", della collaborazione del **sig. Daniel Mosconi**.

Art. 12 - Accesso civico e generalizzato

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 dipendente 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.

A fronte della recente adozione a livello nazionale del D.Lgs. 97/2016, si è registrata l'emanazione della corrispondente norma regionale, la L.R. 16/2016 che suggerisce l'opportunità di adottare un apposito regolamento per l'accesso generalizzato, che il RPCT ha predisposto in bozza nel 2017, e provvederà a fare adottare nel corso del 2018.

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 segnalante interno/esterno – Whistleblowing

La tutela del whistleblower, ovvero *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, è una 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.”*

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 ha disposto la creazione di una casella @mail appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi.

La casella di posta interna, con denominazione di *“anticorruzione”*, ha 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.

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.

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 è stata 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

Nel corso del 2018, si provvederà a garantire la piena applicazione della nuova legge n.179 del 30/11/2017 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* sulla tutela del segnalante, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell’Azienda.

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
- Doveri 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 dipendente pubblico, 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 PTPCT. Nel 2016 ulteriore sessione di aggiornamento si è tenuta sempre con l'Avv. Massimo Manenti in occasione del monitoraggio annuale il giorno 1 dicembre. Nel 2017 si è registrata analoga sessione in data 4 Luglio, arricchita il giorno 3 gennaio 2018 da un passaggio formativo legato alla nuova normativa sul Whistleblowing. I dipendenti, gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici, oltre agli Amministratori, verranno coinvolti nel triennio 2018-2019 in un nuovo passaggio 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 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 inconfiribilità 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.

Sarà organizzato nel corso del 2018, presumibilmente nel mese di Marzo, un incontro formativo dedicato agli amministratori ed uno di aggiornamento per i dipendenti.

Art. 17 - Inconfiribilità 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 inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

La norma definisce "inconfiribilità" 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 inconfiribilità 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.

Il tema ha nel Consorzio un'importanza relativa, essendo ad oggi il Direttore l'unico dipendente "pubblico", essendo gli altri collaboratori assunti in regime privatistico.

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, è necessario applicare operativamente le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 7 della Legge Regione Trentino Alto Adige 13 dicembre 2012, n. 8 (Amministrazione Aperta), così come modificata dalla Legge Regionale 29 ottobre 2014 n.10, tenendo altresì conto delle disposizioni specifiche in materia adottate in sede provinciale ai sensi dell'articolo 59 della legge regionale 22 dicembre 2004, n. 7. Ai sensi della normativa regionale la piena applicazione delle norme sulla trasparenza è stata garantita entro il 19 maggio 2015. Il responsabile della prevenzione della corruzione, nella sua veste di Responsabile per l'Integrità e la trasparenza, dovrà garantire nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa.

Per la massima chiarezza in merito agli obblighi di pubblicazione, si allega al presente PTPCT (All.2) un elenco degli obblighi con i riferimenti alla normativa nazionale, regionale e provinciale che ne definiscono i contorni, e al quale STN si impegna a dare costante riscontro. Il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, stante le ridotte dimensioni dell'Ente, viene curato personalmente ed esclusivamente da **Daniel Mosconi**, sotto la supervisione del responsabile per la Trasparenza.

Art. 20 – Codice Etico e di comportamento

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 preconstituito 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.

Il tema ha nel Consorzio un'importanza relativa, essendo ad oggi il Direttore l'unico dipendente "pubblico", essendo gli altri collaboratori assunti in regime privatistico.

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

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie aziendali anticorruzione, il PTPCT aziendale viene pubblicato sul sito web istituzionale per un periodo di almeno 7 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.

Art. 23 -NOMINA DEL RASA

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è il Direttore e RPCT sig.ra Wanda Antonioni, che è abilitata con profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

Cronoprogramma attività per triennio 2017-2019

termine	attività	Competenza
Entro 16/01/2018	- Predisposizione PTPCT 2018-2020 in bozza - Pubblicazione PTPCT su sito WEB istituzionale -	CdA RPC
Entro 30/01/2018	- Adozione PTPCT 2018-2020 - Trasmissione PTPCT a Collegio dei revisori - Pubblicazione Relazione Annuale -	CdA RPC RT
Entro 29/02/2018	- Compilazione e pubblicazione griglie sugli obblighi di trasparenza - Attestazione adempimento obblighi di trasparenza 2017 (presumibilmente)	RT
Entro 07/06/2018	- Primo Monitoraggio	RPC in collaborazione con i responsabili
Entro 30/11/2018	- Raccolta dichiarazioni di incompatibilità	RPC
Entro 07/12/2018	- Monitoraggio annuale stato di attuazione PTPCT	RPC
Entro 15/12/2018	- Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento PTPCT - Approvazione revisione schede	Responsabili aree funzionali RPC
Entro 15/01/2019	- Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva	RPC
Entro 15/12/2018	- Relazione annuale su attuazione del PTPCT - Pubblicazione della relazione sul sito web aziendale	RPC
Entro 31/01/2019	- Adozione nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 - Attestazione adempimento obblighi di trasparenza 2018	RPC RT

Legenda:

RPCT: Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

PTPCT: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L.30/11/2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”
- L. 07.08.2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: “Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione” e all'art. 32: “Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione”.
- L. 07.12.2012 n. 213 “Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”.
- L. 06.11.2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 “Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese”.

- L. 12.07.2011 n.106 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia”.
- L. 03.08.2009 n.116 “Ratifica della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003”.
- L. 18.06.2009 n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15.12.2016 n.16 "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017". Il Capo primo: "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante “Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all’art.7 le disposizioni in materia di “Amministrazione aperta”, successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla rimozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza

- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 “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”.
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”.
- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. “Codice dell’amministrazione digitale”.
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”.
- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.
- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 “Regolamento recante disciplina per l’istituzione, l’organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo”.

- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 “Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell’articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59”.
- Decreto del Presidente della Regione 13 aprile 2006, n. 4/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione concernente la contabilità delle aziende pubbliche di servizi alla persona ai sensi del Titolo III della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativa a «Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona»
- Decreto del Presidente della Regione 17 ottobre 2006, n. 12/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativo alla organizzazione generale, all’ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle aziende pubbliche di servizi alla persona
- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- Codice etico per gli amministratori locali – “Carta di Pisa”.
- Legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16: articoli 15 e 17 - principi generali
- Deliberazione della Giunta provinciale 7 ottobre 1996, n. 4817 - obblighi di servizio e regole di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano Alto Adige
- Contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008: articoli 57 fino 70 - sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare
- Convenzione dell’O.N.U. contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).

- Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”.
- Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015