

C.I.T.I.S.

CONSORZIO INTERCOMUNALE TRASPORTI ISOLA SALINA

Via Nazionale, 10 - 98050 Malfa - tel. 090 / 9844150 Fax 090 / 9844174

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE,
DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITA' 2020 - 2022
RECANTE LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA
REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ
NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

I SEZIONE

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del C.I.T.I.S. 2020/2022.

Premessa

Con la legge n. 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La corruzione, come rilevato dalla Corte dei Conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario 2012, è un *“fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico....(omissis).... la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione.”* La Corte – come si legge nel P.N.A. – fa, inoltre, presente che, di fronte alla corruzione sistemica, *“la risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica.”*. *“(..). Da qui, l'importanza della parte amministrativa della legge 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione, riforma che attende ora la sua prova più difficile, quella della sua realizzazione”*.

All'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di settore, dall'ultimo P.N.A. 2017, approvato con deliberazione dell'ANAC n. 1208 del 22 Novembre, dalla deliberazione ANAC n. 831 del 03.08.2016 e dalle *“Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*, approvate con deliberazione dell'ANAC n. 1310 del 28.12.2016, il presente P.T.P.C. si inserisce, in uno con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, primo fra tutti il Piano della Performance, quale strumento di programmazione di misure di prevenzione della corruzione e della illegalità, finalizzato a dare attuazione alla complessiva strategia di prevenzione del rischio all'interno dell'ente.

Esso individua, infatti, i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione delle misure di contrasto alla corruzione

Il presente Piano ha una valenza riferita al triennio 2018/2020 e costituisce atto di aggiornamento del precedente Piano 2016/2018, approvato con Deliberazione del Consiglio Consortile n. 2 del 1.02.2016, con l'obiettivo di ridurre le criticità evidenziate nel corso della sua attuazione.

Il Piano è stato redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dott.ssa Gretel Schillaci la quale, in esecuzione delle direttive dell'ANAC, ha coinvolto, tramite avviso pubblico, tutti i soggetti destinatari diretti e potenziali dello stesso.

Alla scadenza del termine assegnato per le osservazioni ed i suggerimenti non è pervenuta all'indirizzo dell'Ente alcuna indicazione. In conseguenza di ciò, la predisposizione del Piano è stata curata esclusivamente dalla RPCT.

Il Piano individua le attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione; i meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione; prevede obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano ed il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potranno essere modificate e/o integrate in qualsiasi momento in relazione alle risposte che saranno ottenute dall'Ente in fase di applicazione del medesimo.

Gli obiettivi del Piano

Scopo del presente P.T.P.C. è quello di conseguire nell'arco del triennio di riferimento i seguenti principali obiettivi:

- a) Ridurre le opportunità che possano favorirsi casi di corruzione.
- b) Incrementare gli strumenti per prevenire i casi di corruzione.
- c) Migliorare l'organizzazione interna anche attraverso l'applicazione di controlli più efficaci.
- d) Creare un collegamento tra corruzione, trasparenza e codice di comportamento.

E'utile precisare che il concetto di "corruzione" che viene preso a riferimento dalla legge n. 190/2012, nel P.N.A. e nel presente documento ha un'accezione molto ampia, tale 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, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In tale ambito, il Piano della prevenzione della corruzione si configura come un imprescindibile atto programmatico, nonché come strumento che, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e le misure organizzative preordinate a prevenire detto rischio o quantomeno a ridurne il livello. Esso è parte di un processo trasparente e inclusivo, che prevede, momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse (stakeholders) interni ed esterni.

In proposito, questa amministrazione ha scelto un'ampia consultazione pubblica come suggerito dall'ANAC da ultimo nella Deliberazione n. 1208 del 20 Novembre 2017.

I principali attori del sistema di prevenzione e contrasto della corruzione.

La strategia di prevenzione della corruzione attuata dal C.I.T.I.S tiene conto della strategia elaborata a livello nazionale e definita all'interno del P.N.A. e dell'aggiornamento 2016 al Piano medesimo.

Detta strategia, a livello decentrato e locale, è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti, di seguito indicati con i relativi compiti:

SOGGETTO	COMPITI
<i>Stakeholders</i> esterni al Consorzio	Sono i portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e di esercitare il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti.
<i>Stakeholders</i> interni al Consorzio	Sono i soggetti coinvolti nel sistema interno di prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni, di effettuare segnalazioni di illeciti, di svolgere attività informativa nei confronti del R.P.C.
<i>Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C.)</i>	Entro il 31 gennaio di ogni anno, propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (art. 1 co. 8 L. 190/2012); entro il 31 gennaio di ogni anno, definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla

	<p>corruzione;</p> <p>verifica l'efficace attuazione e l' idoneità del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;</p> <p>propone la modifica del piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;</p> <p>entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo;</p> <p>nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora il dirigente/responsabile lo ritenga opportuno, il responsabile riferisce sull'attività svolta.</p>
<i>Referenti del R.P.C.</i>	<p>Sono i soggetti direttamente coinvolti nella individuazione della strategia anticorruzione e nel processo di prevenzione. Ad essi sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione. Essi svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.</p>
<i>Tutti i dipendenti del Consorzio</i>	<p>Hanno il compito di collaborare per la piena attuazione della strategia anticorruzione e delle misure anticorruzione, con facoltà di formulare segnalazioni.</p>
<i>Collaboratori e consulenti esterni a qualsiasi titolo</i>	<p>Interagendo con l'amministrazione sono tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica adottate dal Consorzio.</p>
<i>Presidente, Assemblea Consortile e Consiglio di Amministrazione</i>	<p>Organi di indirizzo politico-amministrativo.</p>
<i>Ufficio dei procedimenti disciplinari (UPD),</i>	<p>E' deputato a vigilare sulla corretta attuazione del codice di comportamento e a proporre eventuali modificazioni nonché a esercitare la funzione di diffusione di buone prassi</p>
<i>Organi di controllo esterno al Consorzio: ANAC</i>	<p>In qualità di Autorità nazionale anticorruzione, svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza</p>

Un cenno meritano i significativi contenuti del P.N.A. 2016 nel quale – in riferimento alla tanto delicata figura del R.P.C. - viene posta in evidenza l'esigenza che il medesimo – in capo al quale si concentrano le funzioni ed i compiti meglio descritti nella sopra riportata tabella - abbia “*adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione*”, e che sia:

- dotato della necessaria “*autonomia valutativa*”;
- in una posizione del tutto “*priva di profili di conflitto di interessi*” anche potenziali;
- di norma, scelto tra i “*dirigenti non assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva*”.

Lo stesso legislatore, in ragione dell'esigenza di rafforzare le garanzie del R.P.C. e di garantire che lo stesso possa esercitare in autonomia i propri compiti, ha previsto (articolo 41, comma 1, lett.f del D. Lgs. n. 97/2016) che l'organo di indirizzo assuma le eventuali modifiche organizzative necessarie *“per assicurare che al responsabile siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”*.

Inoltre, lo stesso decreto n. 97/2016:

- ha attribuito al Responsabile il potere di segnalare all'ufficio disciplinare i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- ha stabilito il dovere del responsabile di denunciare all'organo di indirizzo e all'OIV *“le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza”*.

Proprio in considerazione di tali compiti, secondo l'ANAC (PNA 2016 pagina 19) risulta indispensabile che tra le misure organizzative, da adottarsi a cura degli organi di indirizzo, vi siano anche quelle dirette ad assicurare che il Responsabile possa svolgere *“il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni”*.

Da qui l'estensione, operata dal D. Lgs. n. 97/2016, dei doveri di segnalazione all'ANAC di tutte le *“eventuali misure discriminatorie”* poste in essere nei confronti del Responsabile anticorruzione e comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni. In tal caso l'ANAC potrà richiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire con i poteri di cui al comma 3 dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39/2013.

Inoltre, sempre secondo l'ANAC, è *“altamente auspicabile”* che:

- il Responsabile sia dotato d'una *“struttura organizzativa di supporto adeguata”*, per qualità del personale e per mezzi tecnici;
- siano assicurati al responsabile poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

Infine, con le sostanziali modifiche apportate dal legislatore del *Foia*, è stata sancita la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, del RPC se, nel caso di ripetute violazioni del PTPC, il medesimo non è in grado di provare *“di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità”* e di aver vigilato sull'osservanza del PTPC.

Analogamente, i dirigenti/Responsabili di P.O. rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il RPC dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione.

Sussiste, inoltre, responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione (articolo 1, comma 12, della legge 190/2012). Anche in questa ipotesi, il RPC deve dimostrare di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di avere vigilato sul suo funzionamento ed osservanza.

Analisi del contesto

Contesto esterno.

L'aggiornamento 2015 del P.N.A. ha valorizzato la circostanza che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio deve essere quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui esso opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Pertanto si è cercato di effettuare un'accurata analisi del contesto esterno, intesa come analisi del contesto socio-territoriale, prendendo come base i dati e le informazioni contenute nell'ultima *“relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica”* pubblicata sul sito del Ministero dell'Interno. Si riporta qui di seguito uno stralcio, direttamente riferito al contesto regionale siciliano in seno al quale questo Ente opera: *“Le dinamiche evolutive della criminalità*

organizzata in Sicilia denotano il mai abbandonato intento di Cosa nostra di restituire consistenza ad una struttura, tuttora priva di un vertice regionale, sulla quale ha inciso in maniera significativa l'attività di contrasto degli ultimi anni, nel cui ambito un ruolo di primissimo piano è stato giocato dalla cattura dei vertici mafiosi latitanti. Matteo Messina Denaro continua a rappresentare l'esponente più autorevole di Cosa nostra siciliana e un valido riferimento anche a livello ultra provinciale, in grado di dettare le linee strategiche dell'organizzazione. Con riguardo alla Sicilia occidentale, si segnala come, nel palermitano, permangano i mandamenti. Le indagini condotte nei confronti delle locali famiglie mafiose hanno evidenziato come l'organizzazione, al fine di limitare le difficoltà riconducibili all'assenza di un coordinamento regionale, si sia orientata verso una maggiore integrazione fra le sue diverse articolazioni territoriali; le dinamiche metropolitane risultano, inoltre, influenzate da un numero ristretto di qualificati esponenti. In ambito provinciale, oltre alle criticità derivanti dalla contesa per la leadership del mandamento di Belmonte Mezzagno/Misilmeri, si rilevano le conflittualità interne all'omologa articolazione di San Giuseppe Jato. Il trapanese si conferma la zona con la più solida struttura mafiosa siciliana, sia per l'assenza di fenomeni collaborativi, sia per l'autorevole leadership rivestita dal latitante Matteo Messina Denaro. Nonostante la forte azione repressiva delle Forze di Polizia, l'organizzazione mafiosa sembra ancora detenere il controllo delle più significative attività criminali e appare in grado di realizzare un pervasivo condizionamento del tessuto sociale. Nell'agrigentino Cosa nostra continua ad esercitare un concreto ed esteso controllo delle attività economiche, sociali e politiche attraverso il circuito delle estorsioni e delle intimidazioni. Nel panorama delinquenziale della provincia appare significativo il ruolo dei gruppi criminali stranieri, che, con il passare degli anni, hanno acquisito margini operativi qualitativamente elevati e conseguito una maggiore integrazione nel tessuto socio-criminale. Nella Sicilia centrale, il nisseno si caratterizza per la marcata fluidità degli equilibri interni e per il fenomeno collaborativo. Il nisseno subisce, a fronte di una residuale presenza di formazioni di matrice stiddara, la preminente influenza di famiglie operanti nell'ambito di Cosa nostra. In particolare, nell'area gelese le indagini hanno evidenziato tentativi di riorganizzazione della locale componente di Cosa nostra ad opera di soggetti di spicco in un quadro di perdurante pacifica convivenza con la componente stiddara. Nell'hinterland nisseno, si evidenzia la figura carismatica di Domenico Vaccaro, già reggente provinciale, particolarmente vicino a Bernardo Provenzano. Nell'ennese, le dinamiche associative di Cosa nostra appaiono fortemente condizionate dall'influenza esercitata da qualificate articolazioni mafiose delle limitrofe province, in particolar modo il gruppo "Cappello" di Catania. Nella Sicilia orientale, Cosa nostra etnea conferma la propria supremazia nei confronti degli altri sodalizi criminali della provincia, talvolta alleati, talvolta contrapposti, la cui coesistenza è spesso causa di equilibri instabili. L'organizzazione catanese continua a manifestare una particolare propensione per il mondo degli affari attraverso precise strategie di infiltrazione all'interno delle strutture istituzionali e a rinnovati rapporti con realtà imprenditoriali compiacenti. Nella provincia di Messina l'attività di contrasto ha inciso in maniera significativa sulle organizzazioni criminali storiche, determinando lunghe ed attuali detenzioni dei relativi vertici e l'indebolimento delle articolazioni militari. Ciò ha reso necessaria una ricomposizione degli equilibri tra gruppi con accordi tra i capi detenuti ed i rispettivi referenti per il mantenimento di una sorta di pax mafiosa"

Dai dati sopra riportati pare emergere che il comune di Malfa, in cui ha sede ed opera il C.I.T.I.S., è stato finora estraneo ai fenomeni criminali e mafiosi sin qui rappresentati.

Sono stati, invece, frequentemente rilevati nella comunità locale fenomeni di abusivismo edilizio che hanno determinato l'intervento delle Amministrazioni locali, con inevitabili ricadute sul piano giurisdizionale.

Contesto interno.

Per l'analisi del contesto interno si è ritenuto, invece, utile e opportuno soffermarsi sui dati desunti dagli strumenti di programmazione dell'Ente, attinenti alla organizzazione e alla gestione operativa

del medesimo e potenzialmente in grado di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione. I dati sono riepilogati nelle tabelle che seguono.

Organi di indirizzo

Natura dell'organo	componenti dell'organo	Durata della carica
Assemblea Consortile	Si compone dei Sindaci dei 3 comuni aderenti al Consorzio: Malfa, Leni e Santa Marina Salina	Fino allo scadere del mandato di ciascuno dei Sindaci.
Consiglio di Amministrazione	E' composto da n. 3 membri, compreso il Presidente del C.d..A., che lo presiede.	Fino al 2024.

struttura organizzativa

Allo stato nell'ambito del C.I.T.I.S operano:

- n. 1 Gestore dei Trasporti con contratto a tempo determinato;
- n. 1 Ragioniere incaricato pro-tempore;
- n. 2 Autisti con contratto a tempo indeterminato;
- n. 1 Segretario (titolare del Comune di Malfa, sede del Consorzio).

Il C.I.T.I.S. si avvale, inoltre, a turnazione, di autisti a tempo determinato, in relazione alle specifiche esigenze.

Individuazione delle aree a più elevato rischio di corruzione

Il piano precedente conteneva previsioni limitate ai processi a rischio e alle aree definite come "obbligatorie" nel PNA, in quanto compatibili e applicabili a questo Ente. Inoltre le misure non sempre sono risultate sostenibili e ben scadenze e il monitoraggio di non facile attuazione.

Le aree di rischio precedentemente previste nel PNA sono state incrementate, anche in attuazione delle indicazioni formulate dall'ANAC in sede di aggiornamento 2015 del P.N.A., con l'aggiunta dei seguenti ulteriori processi: 1. entrata 2. spesa 3. patrimonio 4. controlli, verifiche e sanzioni 5. incarichi e nomine 6. affari legali e contenzioso.

Sono ritenute "aree di rischio", quali attività a più elevato rischio di corruzione, le attività che compongono i procedimenti riconducibili alle macro **AREE** seguenti:

Aree di rischio (come da aggiornamento 2015 PNA)	Sintesi descrittiva dei rischi collegati
Area A - Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.	Turbative dei procedimenti di selezione. Disparità di trattamento.
Area B - Affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta.	Turbative dei procedimenti di selezione. Eccessivo ricorso all'affidamento diretto. Violazione del divieto di frazionamento. Violazione degli obblighi di astensione e di denuncia di eventuali conflitti di interesse, anche

	potenziali.
Area C - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio mobiliare. Controlli. Incarichi, ivi inclusi gli incarichi di collaborazione e nomine -	Rischio di mancate entrate per frode o altri illeciti nei rapporti con terzi; illeciti nell'effettuazione delle spese; illeciti nella gestione del patrimonio mobiliare. Omissione di controlli, ovvero alterazione degli stessi per effetto di conflitti di interesse tra soggetto controllante e soggetto controllato. Incarichi e nomine fondate su un criterio di conoscenza/amicizia/favore personale, e non sulla base di un criterio di professionalità e di specializzazione per competenza.

ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

A) L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

- ✓ attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- ✓ valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- ✓ applicando i criteri di cui all'Allegato 5 del PNA (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine).

B) L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (*probabilità*) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (*impatto*). Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando "*probabilità*" per "*impatto*".

L'Allegato 5 del P.N.A., suggerisce criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

C) La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "*ponderazione*". In pratica la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "*livello di rischio*".

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "*classifica del livello di rischio*". Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

Applicando la suddetta metodologia sono state analizzate le attività, i processi e di procedimenti riferibili alle macro aree di rischio A – C.

Nella scheda che segue sono riassunti i valori riferiti alla Probabilità ed Impatto da cui si desume la valutazione del Rischio (P X I). Le attività sono, inoltre, già elencate in ordine decrescente rispetto ai valori di “rischio” stimati.

Area di rischio	Attività o processo	Probabilità (P)	Impatto (I)	Rischio (P x I)
B	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	4	1,75	7
B	Selezione per l'affidamento di un incarico professionale	3,83	1,75	6,71
A	Concorso per l'assunzione di personale	3,5	1,5	5,25
C	Incentivi economici al personale	2,83	1,25	3,54
C	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	2,50	1,50	3,75
C	Gestione ordinaria delle entrate	2,33	1,30	3,03
B	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	2,00	1,00	2,00
A	Concorso per la progressione in carriera del personale	1,90	1,00	1,90
C	Gestione del protocollo	1,17	0,75	0,88

TRATTAMENTO DEL RISCHIO - INIZIATIVE DI PREVENZIONE E CONTRASTO AI FENOMENI DI CORRUZIONE

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo di individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto ad altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, possono essere *obbligatorie o ulteriori*.

Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente nell'amministrazione. A queste sono state aggiunte, tenuto conto delle peculiarità dell'Ente, talune altre misure.

Misure ulteriori potranno essere individuate e valutate dal Responsabile della Prevenzione, con il coinvolgimento del/i Referente/i, tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità.

A) La Trasparenza

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo n. 33/2013 di “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.

Il D. Lgs n. 97 del 25.05.2016, cosiddetto “*Freedom of Information Act*” (FOIA), ha modificato in parte la legge “*anticorruzione*” e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del “*decreto trasparenza*”.

In ogni caso, la trasparenza rimane uno strumento fondamentale per la conoscibilità ed il controllo diffuso da parte dei cittadini dell'attività amministrativa, nonché elemento portante dell'azione di prevenzione/contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione.

Trattasi, infatti, di misura trasversale riferibile indistintamente a tutte le aree di rischio.

Non a caso nel PNA 2016 l'Autorità rammenta che la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza sia parte irrinunciabile del PTPC.

Pertanto, in tale ambito, l'Ente intende perfezionare e mantenere le seguenti misure:

	Frequenza	Responsabile	Note
Adozione e pubblicazione P.T.T.I.	Annuale	Responsabile per la Trasparenza	Il Piano – che costituisce sezione del P.T.P.C. - definisce le azioni per l'attuazione del principio della trasparenza
Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti	Costante	Referenti	/
Pubblicazione delle informazioni relative alle attività per le quali è più elevato il rischio di corruzione	Annuale	Referenti	/
Integrale applicazione del D.Lgs. n. 33/2013	Tempi diversi indicati nel Decreto	Responsabile per la Trasparenza Referenti	L'applicazione del Decreto consente di rendere nota in modo capillare l'attività della P. A. ai fini dell'applicazione del principio della trasparenza e del controllo dell'attività svolta dall'Amministrazione
La corrispondenza tra il Consorzio e il cittadino/utente deve avvenire, ove possibile, tramite pec.	Costante	Referenti	/
Pubblicazione degli indirizzi di posta elettronica.	Aggiornamento costante	Referenti	/
Pubblicazione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture	Costante	Referenti	/
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 attestanti l'insussistenza di relazioni di parentela o affinità con amministratori/dipendenti	Costante	Tutti gli operatori del Consorzio	

Attestazione di essere a conoscenza dei contenuti del P.T.P.C. e del P.T.T.I.	Una tantum	Tutti i dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione	Le attestazioni dovranno essere consegnate al Responsabile Anticorruzione
---	------------	--	---

B) Meccanismi di formazione.

Sarà adeguatamente programmata una formazione finalizzata ad acquisire le necessarie competenze per la predisposizione di un sistema organizzato di prevenzione dei possibili comportamenti non corretti da parte dei dipendenti in modo da consentire all'organizzazione di essere sicura di aver fatto tutto quanto possibile per non correre rischi non previsti e non voluti, ferme restando naturalmente le responsabilità individuali.

A causa delle esigue disponibilità finanziarie dell'Ente, saranno privilegiate attività formative erogate da esperti del settore a titolo gratuito ed anche webinar online.

I contenuti della formazione verteranno sulle tematiche dell'etica pubblica, sugli appalti, sul procedimento amministrativo, sulla disciplina delle autorizzazioni e concessioni, sui principi di buona amministrazione e, più in generale, su tutto ciò che concerne le attività per le quali è risultato più elevato il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Ogni dipendente e ciascun componente dell'Amministrazione dovrà essere altresì edotto in merito ai contenuti del codice "Vigna", meglio noto come "codice antimafia e anticorruzione della pubblica amministrazione". Esso rappresenta un codice comportamentale del dipendente pubblico, volto a garantire il buon funzionamento dell'amministrazione e, al contempo, l'impermeabilità del sistema amministrativo ai fenomeni mafiosi e corruttivi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione individuerà le modalità più idonee per far sì che il medesimo abbia la massima diffusione possibile.

C) Inserimento negli avvisi, bandi di gara o lettere d'invito, nonché negli schemi tipo di incarico o contratto, della condizione dell'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente, nonché del presente P.T.P.C. – Patti d'Integrità e Protocolli di Legalità.

L'Ente continuerà ad inserire negli schemi tipo di avvisi, bandi di gara, lettere d'invito, incarico o contratto la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento, nonché del P.T.P.C., per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere e a prevedere la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici.

Inoltre, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sarà richiesto che il partecipante autocertifichi, tra l'altro, "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 di questo Ente per il triennio successivo alla cessazione del rapporto".

Allo stesso modo, negli schemi contrattuali per l'affidamento di lavori, servizi e forniture sarà obbligatoriamente inserita la seguente dicitura: "Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001, la Ditta aggiudicataria, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto".

Saranno, inoltre, assunti i protocolli di legalità avviati su iniziativa dell'Ufficio Territoriale di Governo.

D) Indicazione dei criteri di rotazione del personale.

Sebbene la legge n. 190/2012 preveda espressamente “*la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione*”, la dotazione organica del Consorzio è estremamente limitata e non consente, di fatto, rotazione alcuna, non esistendo figure professionali perfettamente fungibili.

E) Limitazione del ricorso dell'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione.

L'Ente si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione previsti dalla vigente legislazione in materia.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si richiamano:

- Gli artt. 4, 241, 242 e 243 del D.Lgs. n. 163/2006, recante “Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi, forniture”, che prescrivono, tra le altre cose, che l'arbitrato debba essere previamente e motivatamente autorizzato dall'organo di governo dell'Amministrazione. L'inclusione della clausola compromissoria, senza preventiva autorizzazione, nel bando o nell'avviso con cui è indetta la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito, o il ricorso all'arbitrato, senza preventiva autorizzazione, sono nulli.
- Il Decreto del Ministro dei Lavori Pubblici 2 dicembre 2000 n. 398 (Regolamento recante le norme di procedura del giudizio arbitrale).
- Le disposizioni del Codice di procedura civile, artt. 806-840.
- Direttiva del 5 luglio 2012 del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti.

F) Elaborazione della proposta di Regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.

L'Ente rispetta la già esaustiva e dettagliata disciplina del D. Lgs. 39/2013, dell'articolo 53 del D. Lgs. 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

Tuttavia, al fine di evitare che il cumulo in capo ad un medesimo soggetto aumenti il rischio che l'attività amministrativa si indirizzi verso fini privati o impropri, determinati dalla volontà del funzionario stesso, ovvero che lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del funzionario comporti situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi, l'Ente si propone di adottare nell'arco del triennio di riferimento un apposito Regolamento che disciplinerà nel dettaglio gli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti del Consorzio.

G) Definizione delle cause ostative al conferimento degli incarichi ai Responsabili di Posizione Organizzativa e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità.

Il D. Lgs. 39/2013, recante “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ... a norma dell'art. 1 commi 49 e 50 della Legge n. 190/2012*” ha disciplinato:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Lo stesso decreto prevede che la situazione di inconferibilità non può essere sanata, per cui: ove le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione comunale e si palesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

effettuerà la contestazione all'interessato il quale, previo contraddittorio, dovrà essere rimosso dall'incarico.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può, invece, essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra di loro.

Pertanto, ove si riscontri nel corso del rapporto di lavoro una situazione di incompatibilità, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione effettuerà la contestazione all'interessato il quale, nel termine di giorni 15 dall'avvenuto ricevimento della contestazione dovrà rimuovere la causa; in caso contrario, in applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013, sarà disposta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Questo Ente, al fine di accertare l'insussistenza di eventuali condizioni ostative, ha già provveduto – ad acquisire le dichiarazioni sostitutive di certificazione rese ai sensi del D.P.R. 445/2000, già consultabili sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione denominata “Amministrazione trasparente”. Le medesime dichiarazioni saranno sottoposte a periodico controllo a campione.

Sussiste l'obbligo per i dichiaranti di aggiornare le dichiarazioni rese in presenza di mutate condizioni.

H) Rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del D. Lgs. 165/2001, con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita, pertanto, la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

La disposizione, in particolare, stabilisce che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Pertanto, per rendere operanti le previsioni di cui all'art. 53, c. 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001, si verificherà, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, che nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Per i contratti in essere verrà, invece, consegnata, alla cessazione del rapporto di lavoro, con firma di ricevuta, una nota recante l'esplicitazione del divieto di prestazione di attività lavorativa ai sensi dell'art. 53, c. 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 e delle correlate sanzioni.

I) Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione agli uffici.

Il nuovo articolo 35-bis del D. Lgs. 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma, in particolare, prevede:

“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del Codice Penale:

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

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

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

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'Ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni effettuando controlli a campione.

L) Meccanismi di denuncia delle violazioni del Codice di Comportamento

Le presunte violazioni al Codice di Comportamento devono essere comunicate, per iscritto, al superiore gerarchico o funzionario responsabile di posizione organizzativa del servizio o ufficio di appartenenza il quale, entro 5 giorni dalla comunicazione, apre il procedimento disciplinare oppure valutata la competenza dell'ufficio procedimenti disciplinari rimette la pratica a quest'ultimo ovvero, qualora oltre a responsabilità disciplinare vi siano anche estremi di altre responsabilità (civile, penale, contabile, ecc.) trasmette la pratica all'Autorità competente.

M) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*).

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento e nel presente P.T.P.C.

Ogni dipendente presta altresì la sua collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nella persona del Segretario pro-tempore, assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati e informazioni richiesta e segnalando in via riservata allo stesso, di propria iniziativa, eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini di cui sopra, ivi compreso l'eventuale caso di ingerenza di amministratori nell'esercizio dell'attività amministrativa che vogliano forzare, modificare, influenzare direttamente o indirettamente, la gestione del procedimento.

In tale ambito il nuovo articolo 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (c.d. *whistleblower*), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, prevedendo:

- l'anonimato;

- il divieto di discriminazione;

- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso (fatta eccezione delle ipotesi eccezionali descritte al comma 2 del nuovo articolo 54-bis)

- il divieto di sanzionare, licenziare o sottoporre ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia,

in favore del pubblico dipendente che denunci all' Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro".

La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione all'indirizzo di posta elettronica del segretario comunale (segretariacomunemalfa@yahoo.it) e dovrà avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001". La gestione della segnalazione sarà a carico esclusivo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione il quale, valutata la portata, provvederà a segnalare quanto accaduto a chi di competenza per gli adempimenti del caso.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla più assoluta riservatezza e la sua eventuale violazione potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente medesimo.

Da ultimo è bene evidenziare che la tutela dell'anonimato prevista dalla norma in questione non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima, presupponendo la medesima l'esistenza di una segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale, inoltre, non potranno comunque essere riferibili a casi in cui l'anonimato non possa essere opposto come ad esempio nel caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

N) Misure in materia di affidamenti.

Gli affidamenti diretti sono ammessi nei soli casi e secondo le modalità previste dalla vigente legislazione statale e regionale. Deve privilegiarsi l'utilizzo degli acquisti a mezzo CONSIP e/o del mercato elettronico della pubblica amministrazione (MEPAL); deve essere assicurata la rotazione tra le imprese affidatarie dei contratti affidati in economia, tra i professionisti negli affidamenti di incarichi di importo inferiore alla soglia di legge, il confronto concorrenziale - definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte chiari ed adeguati.

Nell'espletare gli affidamenti ci si dovrà altresì scrupolosamente attenere alle indicazioni contenute nelle apposite Linee Guida elaborate dall'ANAC, successive all'adozione del D. Lgs. n. 50/2016.

E' fatto obbligo, inoltre, a chiunque proceda ad affidamenti "in via diretta" di verificare, in sede di negoziazione con il/i soggetto/i interpellato/i, la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi offerti, attestando l'avvenuto espletamento di detta verifica nel relativo atto di affidamento.

E', altresì, opportuno che, almeno tre mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi e, comunque, in tempo utile per evitare proroghe, si proceda alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 50/2016.

I provvedimenti con i quali si dispongono eventuali proroghe e/o rinnovi di contratti in essere devono riportare adeguata motivazione.

O) Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale.

I concorsi e le procedure selettive si svolgeranno secondo le prescrizioni del D. Lgs. 165/2001 e del regolamento per la disciplina dei concorsi vigente.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive sarà prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

P) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

In conformità al PNA il C.I.T.I.S. intende pianificare ed attuare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTPC e alle connesse misure. A tal fine il presente PT.P.C. sarà pubblicato, oltre che nell'apposita sezione del sito istituzionale del C.I.T.I.S., denominata "Amministrazione trasparente" - Altri contenuti - Corruzione, anche nella home page del medesimo sito ove rimarrà a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

Q) Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti.

Il Consorzio monitorerà i rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa stipulano contratti, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra gli stessi e l'amministrazione/dipendenti.

L'insussistenza di relazioni di parentela o affinità dovrà risultare da apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione che il contraente dovrà rendere, a richiesta degli uffici competenti, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

R) Obbligo di astensione di Amministratori e dipendenti.

E' fatto obbligo a tutti gli Amministratori dell'Ente di astenersi dalle deliberazioni ogni qualvolta vi sia una correlazione immediata e diretta tra la situazione dell'Amministratore e l'oggetto della deliberazione, tale da poterne minare l'imparzialità.

Allo stesso modo, i dipendenti destinati ad operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente al Responsabile della prevenzione ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

S) Scambio obbligatorio di informazioni e monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.

La gestione del rischio si conclude con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia della misure di prevenzione introdotte.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

In tale ambito sono nominati espressamente quali Referenti il Gestore dei Trasporti, il quale **ha l'obbligo** di espletare attività informativa nei confronti del R.P.C. e di collaborare con il medesimo ai fini dell'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e della formulazione di specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.

A tal fine lo stesso trasmette al R.P.C., entro la fine del mese di ottobre di ciascun anno, le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità ed avanzando proposte operative.

Delle risultanze del monitoraggio di darà conto in sede di aggiornamento del P.T.P.C., nonché all'interno della Relazione annuale del R.P.C.

II SEZIONE

Piano triennale della Trasparenza e dell'Integrità 2020/2022

Il D. Lgs n. 97 del 25.05.2016, cosiddetto *Freedom of Information Act* (FOIA), ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti previsti dal D.Lgs n. 33 del 14.03.2013, meglio noto come "*decreto trasparenza*", ponendo al centro della disciplina della trasparenza gli obblighi di pubblicazione, introducendo altresì forme di maggiore tutela per i diritti dei cittadini e nuovi strumenti per promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Rispetto alla legislazione pregressa, in particolare, il FOIA ha spostato il baricentro della normativa a favore del “cittadino” e del suo diritto di accesso. E’ la libertà **di accesso civico** l’oggetto ed il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*” attraverso:

- l’istituto dell’accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del D. Lgs n. 33/2013;
- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza rimane la misura cardine dell’intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della Legge n. 190/2012; nel PNA 2016, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ricorda che la definizione delle misure organizzative per l’attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza costituisce parte irrinunciabile del PTPC.

La presente sezione costituisce pertanto, ai sensi del vigente PNA, parte integrante del PTPC rispetto alle soluzioni per assicurare gli obblighi di pubblicazione dei dati.

La sezione trasparenza contiene:

- gli **obiettivi** che l’ente si pone per dare piena attuazione al principio di trasparenza;
- le **finalità** degli interventi atti a sviluppare la diffusione della cultura della integrità e della legalità;
- gli “**stakeholder**” interni ed esterni interessati agli interventi previsti;
- i **settori** di riferimento e le singole concrete **azioni** definite, con individuazione delle modalità, dei tempi di attuazione, delle risorse dedicate e degli strumenti di verifica.

La trasparenza costituisce uno degli elementi fondamentali nella rinnovata visione legislativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ancorata al concetto di *performance* e di prevenzione della corruzione.

Le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutare se, come, quando e con quali risorse quegli stessi obiettivi vengono raggiunti.

La pubblicizzazione dei dati relativi alle *performance* sui siti delle amministrazioni rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita.

È quindi il concetto stesso di *performance* che richiede l’implementazione di un sistema volto a garantire effettiva conoscibilità e comparabilità dell’agire delle amministrazioni.

Gli obiettivi indicati nel piano della trasparenza sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell’amministrazione, definita in via generale nel Piano delle performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti dal Comune.

Questo documento, indica le principali azioni e le linee di intervento che il C.I.T.I.S. intende seguire nell’arco del triennio 2020-2022 in tema di trasparenza.

1. Il Responsabile per la Trasparenza ed i compiti al medesimo conferiti.

Ai sensi di quanto previsto e disciplinato dall’art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 “*All’interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione di cui all’art. 1 comma 7 della legge 6 novembre 2012 n.190 svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza...*”.

Il Responsabile svolge un’attività di controllo sull’adempimento da parte dell’Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Inoltre, provvede all’aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza, controlla e assicura la regolare attuazione dell’accesso civico segnalando, proporzionalmente alla gravità della violazione, agli organi competenti (organi di Indirizzo Politico, Autorità nazionale Anticorruzione) eventuali casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione.

E' fatto altresì obbligo al Responsabile per la Trasparenza di segnalare gli inadempimenti al Presidente del consorzio, ai fini dell'attivazione di eventuali altre forme di responsabilità.

2. I dati da pubblicare.

I dati e i documenti oggetto di pubblicazione sono quelli previsti dal D. Lgs n. 33/2013, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 97/2016.

Sulla base dell'attuale vigente normativa, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella *home page* del sito istituzionale dell'Ente è realizzata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» i cui contenuti saranno riorganizzati in base alle regole rigorose stabilite dal D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs n. 97/2016, come da **Allegato 1** alla presente sezione.

Sulla base dell'attuale vigente normativa, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella *home page* del sito istituzionale del C.I.T.I.S. è realizzata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente, concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente.

3. Il processo di pubblicazione dei dati.

La pubblicazione *on line* è effettuata in coerenza con quanto riportato nel D.Lgs. n. 33/2013 e nelle “Linee guida per la pubblicazione dei siti web delle pubbliche amministrazioni” edizioni 2011 e 2012.

Secondo le linee organizzative in vigore nell'Ente i dati, inseriti e aggiornati dagli uffici competenti e sotto la loro rispettiva responsabilità, sono “validati” in quanto a completezza e coerenza complessiva dal Responsabile per la Trasparenza e quindi pubblicati; i dati sono soggetti a continuo monitoraggio, per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni.

In particolare i tempi di pubblicazione dei dati e dei documenti sono quelli indicati nell'art. 8 del D.lgs n. 33/2013, con i relativi tempi di aggiornamento indicati nell'allegato 1 della deliberazione CIVIT n. 50 del 4 luglio 2013.

Il Responsabile per la Trasparenza costituisce il referente non solo del procedimento di formazione, adozione e attuazione del Programma, ma dell'intero processo di realizzazione di tutte le iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Ovviamente ciò non incide sulla responsabilità di ciascuna Posizione Organizzativa competente per materia in merito agli oneri di pubblicazione e di trasparenza.

Sarà cura del Responsabile per la Trasparenza predisporre un *report* annuale da inviare al Nucleo di Valutazione che lo utilizzerà per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Occorre inoltre che tutti i testi prodotti siano redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile, evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici.

4. Il diritto di accesso civico

4.1 – Introduzione al diritto di accesso civico.

Una delle novità più significative recate dal D.Lgs. n. 97/2016 è costituita dall'introduzione dell'istituto del diritto di accesso civico generalizzato, in virtù del quale, chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

In considerazione della innovazione della disciplina dell'accesso generalizzato, che va ad aggiungersi alle altre tipologie di accesso già previste dalla legge (l'accesso documentale di cui alla

legge 7 agosto 1990 n. 241 e l'accesso civico semplice ai documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto trasparenza), l'A.N.AC. è intervenuta con la delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, suggerendo ai soggetti obbligati l'adozione di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione.

Del diritto all'accesso civico semplice ai documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria è stata data informazione sul sito dell'Ente.

Nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" sotto-sezione "*Altri Contenuti – Corruzione*", cui si rinvia, è pubblicato il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta di accesso civico, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e le modalità per l'esercizio del diritto di accesso.

5. Individuazione dei Responsabili della Trasmissione, della Pubblicazione e dell'Aggiornamento dei dati

Data la struttura organizzativa dell'Ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in "*Amministrazione Trasparente*".

Pertanto, con il presente atto viene individuato quale soggetto preposto alla redazione dei dati, all'inserimento nel sito informatico e all'aggiornamento del medesimo il Gestore dei Trasporti. **L'Allegato 1** al presente atto individua i dati da pubblicare obbligatoriamente, in virtù ed in applicazione delle nuove previsioni di cui al D. Lgs. n. 97/2017, sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*".

6. Misure previste per il triennio 2020-2022

6.1 Iniziative concernenti l'integrità e la legalità dell'azione amministrativa – prevenzione della corruzione

Si intende proseguire sul fronte delle iniziative concernenti l'integrità e la legalità dell'azione amministrativa e la prevenzione della corruzione anche attraverso la decisiva opera dell'Organismo Comunale di Valutazione, che avrà il compito, tra gli altri, di definire i parametri sui quali ancorare la valutazione delle performance organizzative dell'ente e dei singoli responsabili delle aree, anche con riferimento alla trasparenza e integrità dei comportamenti della gestione amministrativa.

Si programmeranno incontri formativi volti ad acquisire le necessarie competenze per la predisposizione di un sistema organizzato di prevenzione dei possibili comportamenti non corretti da parte dei dipendenti in modo da consentire all'organizzazione di essere sicura di aver fatto tutto quanto possibile per non correre rischi non previsti e non voluti, ferme restando naturalmente le responsabilità individuali.

6.2 Iniziative mirate di comunicazione istituzionale

Nell'ambito organizzativo interno, l'ente intende perseguire alcuni specifici obiettivi che possano contribuire a rendere più efficaci le politiche di trasparenza, attraverso gli strumenti di comunicazione istituzionale.

Si tratta in particolare di una serie di azioni, volte a migliorare da un lato la cultura della trasparenza nel concreto agire quotidiano degli operatori e finalizzate dall'altro a offrire ai cittadini semplici strumenti di lettura dell'organizzazione e dei suoi comportamenti, siano essi cristallizzati in documenti amministrativi o dinamicamente impliciti in prassi e azioni.

6.3 Il coinvolgimento degli stakeholder

Si tratta di avviare un percorso che possa risultare favorevole alla crescita di una cultura della trasparenza, in cui appare indispensabile accompagnare la struttura nel prendere piena consapevolezza non soltanto della nuova normativa, quanto piuttosto del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa: deve consolidarsi infatti un atteggiamento orientato pienamente al servizio del cittadino e che, quindi, in primo luogo, consideri la necessità di farsi comprendere e conoscere, nei linguaggi e nelle logiche operative.

È importante quindi strutturare percorsi di sviluppo formativo mirati a supportare questa crescita culturale, sulla quale poi costruire, negli anni successivi, azioni di coinvolgimento mirate, specificamente pensate per diverse categorie di cittadini, che possano così contribuire a meglio definire gli obiettivi di performance dell'ente e la lettura dei risultati, accrescendo gradualmente gli spazi di partecipazione.

6.4 Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della Trasparenza

Le Giornate della Trasparenza, come previsto dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33 e dalle Linee Guida CIVIT (Delibera n. 105/2010), sono a tutti gli effetti considerate la sede opportuna per fornire informazioni sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, sul Piano e Relazione della Performance, nonché sul Piano anticorruzione a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti (gli stakeholder).

Il sito web continuerà ad essere il canale privilegiato per diffondere la conoscenza sulle iniziative, documenti, innovazioni che scaturiranno dagli incontri con la comunità, in modo che la effettiva conoscenza dell'assemblea cittadina e della sua attività, contribuisca non solo alla conoscibilità diretta del funzionamento e delle aree di intervento dell'ente, ma favorisca più in generale la "cultura della partecipazione", anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologicamente evoluti.

6.5 Dati ulteriori

La trasparenza intesa come accessibilità totale comporta che le Amministrazioni si impegnino a pubblicare sui propri siti istituzionali "*dati ulteriori*" rispetto a quelli espressamente indicati dalle norme di legge.

La L.190/2012 prevede la pubblicazione di "*dati ulteriori*" come contenuto obbligatorio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (art.1, comma 9, lett. f).

Nella sezione " Amministrazione Trasparente - sottosezione "*altri contenuti*" – i Responsabili dei Settori potranno pubblicare i dati e le informazioni che riterranno più opportuni per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

6. Le sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa costituisce causa di responsabilità per danno, anche all'immagine, del Consorzio. Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.lgs n. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse per la violazione della normativa sul trattamento dei dati personali o delle normative sulla qualità dei dati pubblicati (Codice dell'amministrazione digitale, legge n. 4/2004).

7. Il trattamento dei dati personali

Una trasparenza di qualità necessita del costante bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali, in conformità al D.lgs n. 196/2003. In particolare, occorrerà rispettare i limiti alla trasparenza indicati all'art. 4 del D.lgs n. 33/2013 nonché porre particolare attenzione a ogni

informazione potenzialmente in grado di rivelare dati sensibili quali lo stato di salute, la vita sessuale e le situazioni di difficoltà socio-economica delle persone.

I dati identificativi delle persone che possono comportare una violazione del divieto di diffusione di dati sensibili, con particolare riguardo agli artt. 26 e 27 del D.lgs n. 33/2013, andranno omessi o sostituiti con appositi codici interni.

Nei documenti destinati alla pubblicazione dovranno essere omessi dati personali eccedenti lo scopo della pubblicazione e i dati sensibili e giudiziari, in conformità al D.lgs n. 196/2003 e alle Linee Guida del Garante sulla Privacy del 2 marzo 2011.

8. Pubblicazione

Il PTPC, con annesso PTTI sarà pubblicato sul sito istituzionale, link della homepage “Amministrazione trasparente”, nella sezione “Altri contenuti- corruzione”, a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

Il presente annulla e sostituisce i precedenti Piani per la Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e dell’Integrità adottati.