REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE AGRICOLTURA, SVILUPPO RURALE E PESCA MEDITERRANEA

CONSORZIO DI BONIFICA 1 TRAPANI

(D.P. Reg. Sic. n° 156 del 23/05/1997)

Mandatario senza rappresentanza del Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale

(D.P. Reg. Sic. n°467 del 12 settembre 2017)

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (P.T.P.C.) 2021-2023

Approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 8 del 26/03/2021

A cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione/Direttore Generale del Consorzio di Bonifica 1 Trapani Dott: Giovanni Tomasino

INDICE:

- Premessa metodologica prodromica all'aggiornamento del Piano
- Principali contenuti dell'aggiornamento del Piano.

PARTE I: Struttura del Piano -

- Art. 1 – Oggetto e ambiti di intervento del piano
- Art. 2 – I soggetti della prevenzione: ruoli e responsabilità
- Art 3 Analisi contesto esterno
- Art 4 Analisi contesto interno

(misure obbligatorie e misure ulteriori per il trattamento del rischio)

- Art 5. Rotazione
- Art. 6 Formazione del personale
- Art 7 Codice di comportamento, adempimenti in materia di conflitto di interesse, incompatibilità, inconferibilità, e aspetti relativi al personale dipendente
- Art. 8 Misure organizzative e generali
- Art 9 Misure specifiche relative all'attività del catasto
- Art 10 Misure specifiche relative ai contratti pubblici
- Art 11 Individuazione delle misure specifiche di prevenzione comuni a tutti i procedimenti a rischio.
- Art 12 Misure di prevenzione del rischio riguardanti tutto il personale coinvolto nelle attività a rischio corruzione
- Art 13 Conflitto di interessi
- Art 14 Adozione di misure per la tutela del whistleblower
- Art 15 Limiti al ricorso all'arbitrato.
- Art.16 Obblighi informativi e monitoraggio del Piano
- Art.17- Sanzioni –
- Art. 18– Modifiche al PTPC e recepimento dinamico e modifiche legislative
- Art. 19 – Presa d'atto del piano da parte dei dipendenti
- Art 20 Entrata in vigore del Piano
-
- **PARTE II – Sezione trasparenza**
- **Allegato n.1 – Sezione Operativa - A) Misure di Prevenzione.**
- **–Modulo per la segnalazione di presunti illeciti ed irregolarità.**

Premessa metodologica prodromica all'aggiornamento del P.T.P.C.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012 n.190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" adottata dal legislatore al fine di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando a uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese, il Consorzio ha adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione. Il presente Piano, più precisamente ne costituisce il settimo aggiornamento dalla prima adozione.

Preliminarmente, appare opportuno, riportare i principali provvedimenti in materia adottati dal Consorzio, costituendo gli stessi nel loro insieme l'impalcatura dell'intero sistema anticorruzione:

- **Delibera n. 5 del 16/01/2014** di nomina ed individuazione del Direttore Generale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione;
- **Delibera n. 7 del 31/01/2014** Approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C) relativo al triennio 2014/2016 (Prima adozione del Piano);
- **Delibera n. 42 del 20/11/2015 Nomina nuovo RPC,** indicato nella persona del Direttore Generale Dott. Giovanni Tomasino, a seguito di avvicendamento per collocamento in quiescenza del precedente RPC;
- **Delibera n. 4 del 29/01/2015** Approvazione Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C) **2015/2017(I° aggiornamento) ;;**
- **Delibera n. 07 del 26/02/2016 Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016/2018 (II° aggiornamento)** ;
- **Delibera n. 03 del 27/01/2017 Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2017/2019 (III° aggiornamento)** ;
- **Delibera n. 2 del 31/01/2017 con la quale l'ing. Mario Fabio Sardo è stato nominato Responsabile della Trasparenza;**
- **Delibera n. 03 del 31/01/2018 Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2018/2020 (IV° aggiornamento) ;**
- **Delibera n. 02 del 21/01/2019 Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2019/2021 (V° aggiornamento) ;**
- **Delibera n.2 del 30/01/2020 Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020/2022 (VI° aggiornamento)**

Per espressa previsione di legge, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza deve essere redatto da ogni Amministrazione nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.) approvato annualmente dall'A.N.A.C., avente valore di atto di indirizzo mirante ad assicurare l'attuazione coordinata delle che, costituisce infatti strategie di prevenzione della corruzione elaborate a livello nazionale e internazionale.

Con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, recante ad oggetto: " Piano Nazionale Anticorruzione 2019" l'ANAC ha fornito gli indirizzi metodologici e redazionali per la predisposizione dell'aggiornamento annuale al Piano Triennale con riferimento al triennio 2021/2023, indirizzi che con il presente Piano, in un'ottica necessariamente di implementazione graduale si intende recepire ed a cui si intende conformarsi, valorizzandone l'importanza strategica.

L'aggiornamento del presente Piano, è stato quindi condotto in adesione agli indirizzi di cui al P.N.A. 2019 ed agli atti di indirizzo (P.N.A.) precedenti, in quanto compatibili con le successive indicazioni, ed inoltre sulla base di verifiche condotte in sede di monitoraggio durante l'anno dal R.P.C.T.;

In particolare, il presente aggiornamento per il triennio 2021/2023, in adesione agli indirizzi metodologici del P.N.A. 2019, ha seguito un approccio redazionale mirante ad assicurare; .l'adozione all'approccio metodologico per la gestione dei rischi corruttivi, da svilupparsi nel triennio di riferimento 2021/2023 secondo criteri di:

a <u>gradualità</u> nell'approfondimento (tenuto conto delle esigenze dell' amministrazione caratterizzata da criticità organizzative -scarse risorse e\o competenze-) di una serie di attività quali in particolare quelle riguardanti la descrizione dei processi da programmare nel tempo (specificando le priorità di approfondimento delle aree di rischio) e l' individuazione degli ambiti di attività (aree di rischi) da destinare all'approfondimento;
b.<u>selettività</u>, ai fini dell'individuazione delle priorità di intervento;
<u>c. inclusività</u> con riferimento all'intera struttura.

Considerato che, nel nuovo Piano Nazionale, l'Autorità ha ribadito la raccomandazione alle amministrazioni *"…di prevedere, con apposite procedure, la più ampia e consapevole conoscenza e condivisione delle misure da parte degli organi di indirizzo, nella fase della loro individuazione. Ciò anche in assenza di una specifica previsione normativa che disponga sulla partecipazione degli organi di indirizzo…"*

Tenuto conto degli incontri che si sono tenuti con il Commissario Straordinario a seguito dei quali sono stati acquisiti gli indirizzi strategici necessari in materia di seguito sommariamente indicati:

1.Promozione della cultura della legalità contro ogni forma di cattiva gestione, abuso e corruzione attraverso la promozione di sempre maggiori livelli di trasparenza, al fine di assicurare conoscenza e condivisione dei contenuti del Piano;
2.Condivisione a tutti i livelli organizzativi dell'Ente della strategia del contrasto all'anticorruzione attraverso l'implementazione e lo sviluppo di una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate procedendo alla graduale della mappatura dei processi/procedimenti secondo le indicazioni di cui al citato PNA 2019 e della metodologia di gestione del rischio corruttivo per come richiamata nel PNA 2019, applicando gradualmente il nuovo approccio di valutazione del rischio di tipo qualitativo;
3.Promozione di programmi formativi per il personale, con particolare riferimento al personale che opera nelle attività ad alto rischio corruzione per la migliore realizzazione di un sistema anticorruzione.

In applicazione del presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il RPC, ha curato durante l'anno il costante monitoraggio della corretta attuazione delle misure di prevenzione (estendendo forme di controllo anche in materia di trasparenza, nella piena consapevolezza che la Trasparenza costituisca una delle principali misure anticorruzione) indicate dal Piano, attraverso frequenti momenti di confronto con i Dirigenti delle Aree, ai quali sono state fornite continue indicazioni per la migliore attuazione delle misure indicate.

L'attuazione del Piano ha permesso di svolgere una valutazione approfondita del diverso livello di esposizione delle attività a rischio corruzione, consentendo di stabilire le azioni volte a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento fra la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Nell'attuazione delle azioni si è registrata una maggiore concretezza e operatività a vantaggio della conclusione positiva delle stesse.

Il presente aggiornamento del Piano ha fatto si che il Consorzio abbia affinato il processo di confronto interno finalizzato a perfezionare la gestione del rischio, aggiornandole in modo più aderente alla realtà quotidiana del Consorzio e mantenendo viva l'attenzione sui processi già identificati come maggiormente esposti a rischio. Poiché non è possibile intervenire per i motivi che saranno meglio descritti nel proseguo del Piano sulla rotazione dei Dirigenti e dei Capi Settore si è ritenuto di agire intensificando la compresenza delle figure nella gestione dei procedimenti, attraverso l'articolazione dei procedimenti e/o la compartecipazione di più figure nell'ambito dello stesso procedimento.

L'analisi dell'attività svolta, (come peraltro riportato, da ultimo, nella prescritta relazione in materia, regolarmente pubblicata nella sezione "*Amministrazione Trasparente*"- sottosezione "*Anticorruzione- Altri Contenuti*"), ha evidenziato anocora, a causa della risorse non sufficientemente adeguate, anche alcuni punti di debolezza

nell’attuazione delle misure e nella loro concreta sostenibilità, da collegare, in parte a carenza di risorse finanziarie ed organizzative ed in parte a difficoltà tecniche legate ad una materia normativamente complessa.

Si è infine evidenziata la necessità di assicurare una formazione in materia di anticorruzione più approfondita e specifica per Dirigenti e quadri e favorire altresì una diffusione degli aspetti più generali ad altro personale al fine di consentire ed una migliore conoscenza delle normativa. Nello stesso tempo si pone la necessità di semplificare maggiormente alcuni elementi per assicurarne una maggiore condivisione e la migliore leggibilità del Piano che ne agevoli la consultazione e la condivisione nei contenuti. Poiché non è possibile intervenire per i motivi che saranno meglio descritti nel proseguo del Piano sulla rotazione dei Dirigenti e dei Capi Settore si è ritenuto di agire intensificando la compresenza delle figure nella gestione dei procedimenti, attraverso l’articolazione dei procedimenti e/o la compartecipazione di più figure nell’ambito dello stesso procedimento.

Principali contenuti dell'aggiornamento del Piano

Quest'anno a causa dell'emergenza sanitaria da Covid -19, il Consiglio dell'Autorità nella seduta del 2 dicembre u.s., ha ritenuto opportuno differire al 31 marzo 2021, il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2020 che i Responsabili della Prevenzione e Corruzione sono tenuti ad elaborare. L'ANAC ha altresì deliberato di differire alla medesima data (31 marzo 2021) il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza al 2021-2023.

Il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021 – 2023, in continuità con i precedenti Piani adottati, è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento, così come modificato ed implementato dai recenti interventi del legislatore ed in particolare tenendo conto delle indicazioni metodologiche dettate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) di cui alla deliberazione n.1064 del 13/11/2019, successivamente pubblicata sul sito dell'Autorità anticorruzione.

Il Piano si prefigge, in continuità con l'azione svolta negli anni precedenti, il perseguimento delle finalità di seguito individuate:
-ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
-aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
creare un collegamento tra anticorruzione – trasparenza, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale;
- semplificare le attività dell'amministrazione;
- mettere a sistema le attività volte a dare concreta attuazione all'istituto dell'Accesso Civico Generalizzato;
- realizzare, nell'ambito delle più generali attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa, un programma coordinato di monitoraggio (e conseguente sviluppo) delle azioni positive progettate e realizzate nelle precedenti annualità, con particolare riguardo ai profili che, a causa delle difficoltà incontrate, non hanno ancora trovato completa o efficace attuazione.

In materia di trasparenza si è attuato un percorso di razionalizzazione e semplificazione, dando applicazione alle misure del nuovo accesso civico c.d. "accesso civico generalizzato" ed alle misure ed agli obblighi di trasparenza di cui al d.lgs 97/2016. Nell'ottica di una responsabilizzazione delle strutture interne dell'Amministrazione, si pone in evidenza l'inserimento già previsto nell'ultimo aggiornamenti al Piano un'apposita sezione contenente individuazione dei *"Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e dei dati ai sensi del d.lgs. 33/2013"*. Tale previsione costituisce una misura della trasparenza garantendo il coordinamento responsabile della trasmissione dei dati. In attuazione delle direttive dell'Anac si è poi intervenuti anche sulla rotazione del personale, individuando delle misure alternative alla rotazione attraverso le quali è comunque possibile una prevenzione del fenomeno corruttivo, come la articolazione della competenza e la condivisione dei procedimenti.

Nella definizione del presente Piano, sono state attivamente coinvolti i Dirigenti anche nella qualità di referenti per l'attuazione delle disposizioni contenute nel piano. I Dirigenti si occupano in particolare delle seguenti principali funzioni e precisamente:

-1)Concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dell'area a cui sono preposti;

-2)Fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione attraverso la c.d. "mappatura dei processi" e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

-3)Provvedere al monitoraggio delle attività svolte nell'Area a cui sono preposti, per le quali è più elevato il rischio corruzione segnalando al Direttore Generale, con provvedimento motivato, la necessità di rotazione negli incarichi affidati al personale, in particolare nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte riconducibili a reati contro la P.A.;

-4)Attuare nell'ambito delle aree cui sono preposti, le prescrizioni contenute nel piano anticorruzione;

- 5)Relazionare con cadenza periodica al Responsabile della prevenzione della corruzione;

-6) Assicurare l'osservanza del codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati alle rispettive Aree, verificando e segnalando le ipotesi di violazione in particolare laddove si ipotizzino gli estremi per l'avvio di procedimenti disciplinari e/o fumus di reati penali e/o di possibile danno erariale;

-7)Adottare misure volte all'attuazione delle disposizioni contenute nel piano;

-8)Segnalare le necessità di aggiornamento da apportare al piano.

L'aggiornamento del piano è previsto con cadenza annuale sulla base degli spunti contenuti nella Relazione annuale predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione entro il termine di ciascun anno di riferimento (prorogata al 31 marzo), secondo lo schema standard redatto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
Tale relazione, unitamente all'aggiornamento annuale da predisporsi entro il 31 gennaio di ciascun anno di vigenza del piano, (prorogata al 31 marzo), deve essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Consorzio.
Il Consorzio, in considerazione dalla complessità della organizzazione e della struttura che fa capo al Direttore Generale (Direttore del Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale e dei Consorzi di Bonifica mandatari senza rappresentanza di Trapani 1, Palermo 2, Agrigento 3, Caltanissetta 4 e Gela 5, , ha optato per non accorpare in un unico soggetto le figure di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza, mantenendo disgiunte le due figure.

Il Piano è stato concepito seguendo i criteri stabiliti dall'ANAC ed è strutturato nelle seguenti parti:

1) Soggetti che partecipano attivamente alla prevenzione del rischio corruzione;
2) Analisi del contesto esterno in cui agisce il Consorzio;
3) Analisi del contesto interno (c.d.:mappatura dei processi)e valutazione, analisi e ponderazione del rischio relativa ai singoli processi gestionali;
4) Strumenti (misure obbligatorie e misure ulteriori) per il trattamento del rischio e per incrementare prassi e modelli di buona amministrazione secondo una logica di programmazione;
5) Controlli sull'attuazione delle misure previste nel piano.

Tali fasi saranno sviluppate nel piano tenendo conto delle specificità tipiche delle attività svolte dal Consorzio nonché del contesto istituzionale in cui lo stesso si trova ad operare.

Costituiscono parte integrante sostanziale del presente aggiornamento:

1) I Piano Triennale della prevenzione e delle corruzione rivisto ed aggiornato;

2) SEZIONE TRASPARENZA (allegato 1).

3) Sezione operativa"Mappatura dei processi attuati dall'amministrazione e trattamento del rischio delle aree di rischio obbligatorie, generali e specifiche (allegato 2).

Il P.T.P.C T ., in quanto per propria natura strumento dinamico potrà essere sempre modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

PARTE I- STRUTTURA DEL PIANO

ART. 1 – OGGETTO E AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO

1. Il presente piano ha per oggetto l'individuazione delle misure finalizzate a prevenire la commissione del reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, nell'ambito dell'attività del Consorzio di Bonifica, in attuazione delle disposizioni di cui alla legge n.190/2012, a tutela della salvaguardia della correttezza e della legalità dell'azione amministrativa e dei comportamenti, rispettivamente realizzati ed assunti nell'ambito della stessa attività amministrativa e delle attività istituzionali.

2. Nel contesto del presente Piano, conformemente alle indicazioni fornite dalla Circolare n.1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e della Determinazione ANAC n.12 del 28.10.2015, - **il concetto di "corruzione"** deve ritenersi coincidente con la "*maladministration*" intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio di interessi particolari e dunque comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, "*si riscontrino atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.*"

Le misure del piano hanno pertanto carattere organizzativo, capaci di incidere nell'amministrazione nel suo complesso al fine di tutelare l'imparzialità oggettiva, che assicuri scelte imparziali nonché l'imparzialità soggettiva del funzionario.

Per "illegalità" si intende invece *l'uso deviato della funzione e la strumentalizzazione della potestà pubblica.*

3. Gli ambiti di intervento principali del Piano della prevenzione della corruzione, sono:

a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 (legge 190/2012), nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei Dirigenti, dei Capi Settore dei Responsabili delle sedi e dei dipendenti addetti alle aree a più elevato rischio;

b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile dell'anticorruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, acquisendo le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, inerenti eventuali relazioni di parentela o affinità o altro sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;

g) prevedere forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale della prevenzione sia al momento dell'assunzione, sia per quelli in servizio con cadenza periodica.

Con il presente Piano risultano pertanto confermarsi in linea generale i contenuti sostanziali del P.T.P.C. 2019/2021, salvo apportare sostanziali modifiche al fine di adeguare maggiormente i contenuti alle esigenze del Consorzio ed alla normativa sopravvenuta in materia ed alle carenze evidenziate (es. rotazione, tutela del dipendente che denuncia illeciti etc..) , ferma restando l'imprescindibile esigenza di creare un sistema di prevenzione della corruzione facilmente gestibile ed attuabile anche in considerazione delle risorse dell'ente.

ART. 2 I SOGGETTI

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12. L. n. 190/2012) in capo al Responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Ente. I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Consorzio (seguendo lo schema del P.N.A.) con l'indicazione dei relativi compiti e funzioni sono:

1. Il Commissario Straordinario, quale organo rappresentativo e di indirizzo politico:

- Approva il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza ed i suoi aggiornamenti;
- Approva il Codice di comportamento dei dipendenti ed i suoi aggiornamenti;
- Designa il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il Responsabile per la trasparenza;
- Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad esempio i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento);
- Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;

2.Il Responsabile per la prevenzione della corruzione RPC (Direttore Generale) :

- Predispone la proposta del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
- Svolge i compiti di vigilanza sull'applicazione delle misure del piano;
- Vigila sul rispetto delle disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti, del P.T.P.C.T.;
- Elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- Cura tutti gli adempimenti di cui alla normativa vigente in materia di anticorruzione;

3.Il Responsabile della Trasparenza in quanto non coincidente con il RPC (Dirigente dell'Area Amministartiva).
Svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando all'organo di indirizzo politico ed all'Autorità nazionale ed al RPC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

4 I Dirigenti,(Area Amministrativa-Agraria e Tecnica) quali soggetti primi referenti per l'attuazione delle disposizioni del Piano, per l'area di rispettiva competenza, sono altresì designati referenti, rispettivamente, il Dirigente dell'Area Amministrativa, relativamente all'attuazione del Piano presso la sede legale ed il Dirigente dell'Area Tecnica, referente per l'attuazione del Piano presso le sedi periferiche svolgono le seguenti attività:
-Svolgono attività informativa nei confronti del RPC ;
-Partecipano al processo di gestione del rischio;
-Propongono le misure di prevenzione;
-Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati, verificano e segnalano le ipotesi di violazione;
- Osservano le misure contenute nel P.T.P.C.Te nel Codice di comportamento;
-Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile affinchè questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti;

-Redigono report periodici (almeno annualmente, entro il 30 novembre) relativamente all'applicazione del P.T.P.C.T.
I Dirigenti debbono fornire al Rpc tutte le informazioni per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo e che la mancata collaborazione "può essere considerata dal Rpct in fase di valutazione del rischio, in quanto eventuali resistenze a fornire il supporto richiesto potrebbe nascondere situazioni di criticità".
I Dirigenti sono direttamente responsabili della corretta attuazione delle regole di Trasparenza e Pubblicità degli atti adottati e/o proposti, sia curando ogni aspetto delle procedure precedenti e successive, nonché ogni eventuale obbligo di trasmissione a terzi, sia verificando la corretta e compiuta esitazione di quanto disposto per il rispetto delle richiamate regole di Trasparenza e Pubblicità;
Ai Dirigenti è demandata la corretta, completa e seria mappatura dei processi (cioè, l'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi) che comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare i processi organizzativi
In questa fase di prima applicazione della nuova metodologia di gestione del rischio corruttivo secondo il nuovo approccio di tipo qualitativo, il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi è rappresentato dal processo, identificando per ciascun processo rilevato e mappato, e riservandosi di procedere alla graduale e progressiva implementazione del livello di dettaglio dell'analisi dei processi conseguentemente dell'analisi dei rischi e del trattamento degli stessi, al fine di pervenire ad una sempre più concreta attuazione della prevenzione ottimale dei fenomeni di corruzione ed illegalità, tenendo conto di un'analisi più dettagliata del contesto esterno e del contesto interno all'ente.

5.**I Capi Settore**: nello svolgimento delle attività succitate assegnate ai Dirigenti, collaborano e supportano i medesimi relativamente ai Settori di relativa competenza.
6.I dipendenti: che sono parte attiva e integrante del sistema di prevenzione della corruzione, in piena, diretta e personale responsabilità e, sono tenuti a un comportamento amministrativo e fattuale scrupolosamente coerente con il sistema anticorruzione essendo responsabili, disciplinarmente, della violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano;
-partecipano alla fase di valutazione del rischio, potendo in qualsiasi momento suggerire nuovi elementi di valutazione e proposte di aggiornamento del Piano;
-assicurano il rispetto delle misure di prevenzione;
-garantiscono il rispetto dei comportamenti previsti nel Codice di Comportamento;
-partecipano alla formazione ed alle iniziative di aggiornamento;
7.**I soggetti che con il Consorzio stipulano contratti o sottoscrivono disciplinari di incarico o che sono interessati** a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.
8 I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio:
Osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. e nel Codice di comportamento;
Segnalano le situazioni di illecito.
9.Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.) il quale è tenuto, ai sensi dell' art.33 ter del D.L. n.179/2012 a curare gli adempimenti previsti in attuazione dell'obbligo delle stazioni appaltanti di iscriversi all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (A.U.S.A.) e di aggiornare annualmente i rispettivi dati identificativi.
Il nominativo identificato è: Arch. Francesco Giacalone capo settore dell'Ente del Consorzio di Bonifica Trapani nominato con delibera del Commissario Straordinario.
10.Il Collegio dei Revisori dei Conti che quale organismo di collaborazione e di controllo economico-finanziario, prende parte attiva al processo di gestione del rischio ed analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la trasparenza, la prevenzione della corruzione e i rischi connessi e li riferisce al R.P.C.T.
11. IL DPO Roberto Mastrofini

In attuazione delle disposizioni miranti ad assicurare la più ampia partecipazione e condivisione nei contenuti del Piano da parte degli utenti e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi, è stato pubblicato dal 06/12/2020 al 29/12/2020 all'albo online, apposito avviso pubblico finalizzato alla predisposizione dell'aggiornamento annuale del Piano.

Ulteriore momento di condivisione ed approfondimento del Piano si è compiuto in occasione delle riunioni tenutisi alla presenza dei Dirigenti dell'Area Amministrativa e dell'Area Tecnica anche nella qualità di referenti, che hanno riferito all'RPC in ordine all'attuazione delle Misure del Piano,avanzando proposte di modifica e/o integrazione in ordine alla revisione annuale dei contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Con nota prot. n. 3329 del 02/12/2020, con l'intento di favorire il più ampio coinvolgimento nella stesura del Piano, è stato richiesto ai Dirigenti, ciascuno per quanto di competenza della relativa Area e Settore di fornire, osservazioni, proposte e contributi, dei quali si è tenuto conto nell'aggiornamneto del presente Piano.

L'esatta applicazione del sistema anticorruzione, costituisce obiettivo gestionale e primario del Consorzio. L'attuazione delle misure del Piano è da considerarsi assegnata a tutto il personale, in relazione al ruolo ed alla posizione rivestita, a ciascun livello e secondo il grado di responsabilità.

ART. 3 ANALISI CONTESTO ESTERNO

Uno dei principali spunti di aggiornamento dei Piani di prevenzione indicati con delibera ANAC n. 831/2016 è proprio quella di un maggiore approfondimento dell'analisi del contesto esterno. L'inquadramento del contesto esterno all'Ente richiede un'attività di individuazione, di selezione, di valutazione e di analisi delle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, tenuto conto di tutte le variabili, da quelle culturali a quelle criminologiche, da quelle sociali a quelle economiche sino a quelle territoriali in generale, in quanto idonee in astratto a favorire il verificarsi di specifici fenomeni corruttivi. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un'organizzazione o le persone che nella stessa operano consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.
Il Consorzio di Bonifica 1 Trapani, costituito con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 156 del 23/05/1997 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 49 del 06/09/1997, opera ai sensi dell'art. 3 della Legge Regionale n. 45/95 sull'intero territorio delimitato con decreto del Presidente della Regione n. 26 dell'08/02/1996 pubblicato nella Gazzetta della Regione siciliana n. 19 del 20/04/1996. Il Consorzio ai sensi dell'art. 1 della L.R. n. 45/95 è l'Ente, attraverso il quale la Regione, nell'ambito dei programmi per la difesa, conservazione e tutela del suolo, per la valorizzazione del territorio, per lo sviluppo della produzione agricola e dell'irrigazione e per la tutela dell'ambiente, promuove ed organizza la bonifica come mezzo permanente di difesa, conservazione, valorizzazione e tutela del suolo di utilizzazione e tutela delle acque e salvaguardia dell'ambiente.
In particolare, la citata legge ha accorpato i comprensori di bonifica esistenti ed ha soppresso i vecchi Consorzi di bonifica. Il Consorzio ha una superficie territoriale di Ha 227,479 e interessa diversi comuni ricadenti nella Provincia di Trapani. Nell'elaborazione del piano, si è tenuto conto sia del contesto istituzionale esterno con particolare riferimento ai rapporti con la Regione e con gli enti locali e la realtà territoriale, in cui il Consorzio si trova ad operare. Il Consorzio opera in un contesto socio territoriale in cui è verosimilmente presente il fenomeno corruzione e in cui le istituzioni sono attive nella promozione di iniziative a sostegno della legalità e di politiche di prevenzione e di contrasto alla corruzione e all'illegalità. La presenza attiva delle istituzioni attua una maggiore consapevolezza nei soggetti economici pubblici e privati che si rileva utile nelle strategie di prevenzione della corruzione. In tal senso il Consorzio partecipa alle iniziative tese a diffondere la sensibilizzazione sui temi della legalità e della trasparenza.

Art. 4 ANALISI CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno si estrinseca nella cosiddetta "mappatura dei processi", cioè, nella ricognizione di tutti i processi esistenti per il Consorzio di Bonifica 1 Trapani. Nella mappatura è stata ripresa la suddivisione classica per aree gestionali della struttura consortile. La valutazione del rischio, come indicato dall'ANAC nella modifica del P.N.A. approvato dall'Autorità con determinazione n. 12 del 28/10/2015 e suggerito dall'ANBI con la recente circolare n. 26 del 12/11/2015, è stata definita come "la macro-fase" del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive / preventive".
Tale processo passa attraverso importanti e cruciali fasi che sono:

a) ***Identificazione del rischio.*** E' il momento fondamentale nel corso del quale vanno individuati tutti gli eventi rischiosi compresi quelli che potrebbero verificarsi solo in via ipotetica, atteso che un evento rischioso non identificato in questa fase non viene più considerato nelle analisi successive;
b) ***Analisi del rischio.*** E' l'attività nella quale è coinvolta tutta la struttura organizzativa tesa ad una conoscenza più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
c) ***Ponderazione del rischio.*** Consiste in un'attenta considerazione e valutazione che ha lo scopo di fissare le priorità di trattamento del rischio attraverso il confronto avendo, come parametri gli obiettivi dell'ente ed il contesto in cui lo stesso opera.

Tenuto conto di quanto sopra, i processi sono stati classificati e valutati raggruppandoli nelle aree di rischio c.d. "Generali" (che comprendono le vecchie "Aree Obbligatorie") indicate nell'allegato 2 del P.N.A. (nella versione aggiornata), e nelle Aree di rischio c.d. "Specifiche" in relazione alle caratteristiche tipologiche dell'Ente:

-Area di rischio A: Acquisizione e progressione del personale, promozioni per merito comparativo;

-Area di rischio B: Contratti pubblici (nella stesura originaria del PNA era denominata: “Affidamento di lavori, servizi e forniture”);

-Area di rischio C: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

-Area di rischio D: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

-Area di rischio E: Processi di spesa,Servizi idrici, gestione sinistri,risarcimenti espropriazioni;

-Area di rischio F : “Altre attività” sono state identificate le seguenti sotto-aree: .Catasto- Controllo del territorio e guardiania, Gestione automezzi,Espropriazioni;

GLI STRUMENTI:MISURE OBBLIGATORIE E MISURE ULTERIORI PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

A seguito della mappatura dei processi gestionali della loro valutazione, classificazione e la conseguente individuazione di quelli maggiormente a rischio corruttivo, è stato predisposto un programma di misure di cui alcune aventi carattere obbligatorio (già previste dal Piano Nazionale Anticorruzione) ed altre strutturate specificamente per l'attività svolta dal Consorzio (c.d. "misure ulteriori").
In ogni caso, come raccomandato nell'aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione, non esiste un ordine di rilevanza tra misure obbligatorie e misure ulteriori.
Pertanto, non risulta utile distinguere tra le suddette tipologie di misure ma è fondamentale individuarle e programmarle nell'arco del triennio di vigenza del piano.
Complessivamente sono confermate le misure di prevenzione previste nel precedente piano di prevenzione della corruzione. Le principali misure confermate per il Consorzio di Bonifica, per il triennio 2021 – 2023 si riportano nel sottoelencato elenco:
- Rotazione del personale;
- Formazione del personale;
- Attuazione e revisione del Codice di comportamento (Codice di comportamento dei dipendenti integrato c.d. "*di seconda generazione"* (In attesa delle linee guida ANAC) ;
- adempimenti in materia di conflitto di interessi, incompatibilità ed inconferibilità e aspetti relativi al personale dipendente;
- Pubblicità e trasparenza – (cfr Sezione Trasparenza);
- Misure organizzative e generali;
- Misure volte all'uniformazione delle procedure e degli atti amministrativi;
- Misure relative all'attività del catasto;
- Misure relative ai contratti pubblici.
-Istituzione del Registro degli accessi a cura del Responsabile della Trasparenza (Si tratta di una raccolta di richieste di accesso presentate al Consorzio nelle sue diverse forme dell'accesso civico generalizzato, dell'accesso civico semplice e dell'accesso documentale; Il Registro è organizzato in elenco con l'indicazione, per ciascuna richiesta, dell'oggetto, della data, dell'esito e della decisione omettendo dati personali,
- Rafforzamento della tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità;
- Altre misure;

Di seguito è riportata una sintetica descrizione delle suddette tipologie di misure.
Ai controlli sull'attuazione delle misure è riferito, nel prosieguo, un apposito paragrafo.

Art 5 ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale è considerata misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare, attraverso l'alternanza nelle attività espletate, il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenza alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.
Essa rappresenta anche un importante criterio organizzativo ai fini della crescita delle conoscenze e della preparazione professionale del lavoratore. In tale ottica la rotazione ordinaria prevista dall'art.1, co.5 lett b) della l.190/2012, , unitamente ad altre misure organizzative che assicurino la massima trasparenza e la più ampia condivisione possibile delle attività degli operatori, deve essere considerata una delle misure più importanti del sistema di prevenzione della corruzione purchè vada impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.
In conformità a quanto disposto dal Piano Nazionale Anticorruzione, devono essere adottati adeguati sistemi di rotazione del personale impiegato nelle aree esposte maggiormente a rischio. Ciò, in ogni caso,deve essere compatibile con la continuità e la coerenza dell'azione amministrativa secondo criteri di efficienza e di efficacia.
In settori particolarmente critici, la rotazione deve riguardare anche il personale non direttivo che ricopre ruoli di responsabilità con particolare riferimento al personale individuato quale responsabile unico del procedimento ed i responsabili delle sedi.
Lo scopo della misura è quello di impedire il consolidarsi di rischiose posizioni di abuso nella gestione di alcune attività evitando che lo stesso dipendente si occupi personalmente e per lungo tempo dello stesso tipo di procedimento e si relazioni con gli stessi utenti e/o soggetti esterni alla struttura dell'ente.

Alla Direzione Generale spetta la proposta ed il monitoraggio delle rotazioni, in linea con i criteri dettati dalla legge 190/2012 compatibilmente, come già detto, con l'esigenza organizzativa propria del Consorzio.
Le misure relative alla rotazione previste nel piano per il Consorzio di Bonifica 1 Trapani sono le seguenti:

a) Rotazione periodica del Responsabile del Procedimento e del RUP qualora sia possibile e tale da non inficiare l'efficienza delle attività nell'interesse precipuo dell'Ente;

b) Distinzione tra figura del RUP, Presidente o componente della commissione giudicatrice e sottoscrittore dell'atto;

c) Rotazione periodica dei responsabili e dei sostituti delle sedi periferiche e del personale operaio assegnato alla distribuzione dell'acqua ed ivi occupato.

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, l'Amministrazione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno può ritenere che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi agli utenti.
Le decisioni ultime in ordine alla rotazione del personale spettano al Direttore Generale, sempre nel rispetto delle norme vigenti nei CCNL di riferimento.
Fermo restando le aree già indicate a più alto rischio corruzione, relativamente alla struttura organizzativa dell'Ente, si includono tutte le Sedi periferiche destinatarie delle misure attuative della prevenzione della corruzione ed in particolare della rotazione del personale assegnato.
Laddove non è possibile adottare la rotazione come misure di prevenzione della corruzione vengono adottare misure che in quanto agli effetti possono produrre risultati analoghi.
Più precisamente:

1) Articolazione delle competenze, ovvero attribuire funzioni a soggetti diversi nell'ambito dello stesso procedimento, distinguendo fra fase istruttoria, di adozione dell'atto e di verifica.
2) Fungibilità del personale nelle diverse attività e competenze, da perseguire attraverso l'affiancamento di personale esperto a personale diverso rispetto alla pratica trattata nonché attraverso la circolarità delle informazioni e la trasparenza delle attività.

Lungi dall'assumere una connotazione punitiva o discriminante, lo strumento della rotazione costituisce, al contempo, criterio organizzativo capace di contribuire alla formazione del personale, accrescendone le conoscenze e la preparazione professionale ed in tal senso deve essere sempre interpretato e percepito, rappresentando quindi una delle misure azionabili in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarietà con le altre.
La concreta attuazione della misura, , si fonda sul recepimento e contemperamento dei seguenti princìpi, fissati dal quadro normativo di riferimento, declinati e sviluppati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nei documenti generali in materia ed ormai valutabili quali sostanziali linee guida:

-programmazione pluriennale: ciascun Dirigente è onerato di elaborare una proposta di rotazione;
-gradualità come criterio di sostenibilità (esclusa una rotazione massiva delle risorse umane che rischia di inficiare buon andamento e continuità delle attività amministrative);
-effettività della misura;
- crescita delle competenze professionali (la rotazione del personale determina un accrescimento un valore aggiunto e diviene patrimonio personale acquisito);

5.1 .Indicazioni per la rotazione del personale dirigenziale e quadro

Nel Consorzio di Bonifica n. 1 si rileva l'infungibilità di alcune figure professionali specifiche. La figura del Direttore Generale, non è rotabile con alcun sostituto così come quella del Dirigente dell'Area Amministrativa, del Dirigente dell'Area Tecnica e dell'Area Agraria, figure non rotabili tra loro tenuto conto anche dei titoli richiesti per l'accesso alla qualifica.
I Capi Settore sono roteabili solo se la rotazione del settore è compatibile con il titolo di studio richiesto e solo se la rotazione non inficia l'efficienza del settore di competenza. Le decisioni ultime in ordine alla rotazione del personale spettano al Direttore Generale, sempre nel rispetto delle norme vigenti nei CCNL di riferimento.

5.2 Indicazioni per la rotazione del personale (rotazionale funzionale e territoriale)

Per il personale con qualifica diversa da quella dirigenziale e quadro, nel rispetto della organizzazione e strutturazione dell'Ente, dell'efficienza dei servizi resi all'utenza nonché delle previsioni del vigente CCNL del personale consortile, si prevede che la durata di permanenza nell'Area e nel Settore di assegnazione deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente e tenuto conto anche delle esigenze organizzative.
Le organizzazioni sindacali saranno opportunamente informate in ordine ai criteri di rotazione del personale
In linea di massima i criteri terranno conto di quanto segue :

1)delle necessità funzionali dell'Ente; 2) del pregresso periodo di assegnazione;3).della distanza dalle sede; 4).del contemperamento delle esigenze della legge e del Piano, con l'esigenza di garantire il buon andamento e la buona amministrazione.

Si considera, maggiormente esposto a rischio corruzione, il personale delle sedi periferiche ed i personale maggiormente a contatto con il pubblico.

In relazione ai profili di competenza ed esperienza richiesti, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Direttore può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere fornita puntuale motivazione.

L'eventuale deroga potrà essere valutata esclusivamente nel caso sia intervenuta, seguenti presupposti:

- presenza di profili di competenza infungibili;
- assenza di altre candidature idonee alla copertura della posizione;

Per il Personale "Dirigente Sindacale"

La rotazione del personale che riveste lo *status* di Dirigente Sindacale, se attuata tra sedi di lavoro differenti, è subordinata alla vigente normativa in materia, con particolare riferimento all'art. 22 della L. n. 300/70 (Statuto dei lavoratori) ed al CCNL .

Tempi e fattispecie di rotazione ordinaria. Le esigue competenze del personale, non consentono almeno per l'anno in corso una corretta applicazione della misura che però sarà progressivamente incrementata nel 2021/2022 attraverso attività di formazione del personale per il personale .

ROTAZIONE STRAORDINARIA.

Si tratta di una misura di carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Si procederà alla rotazione del personale straordinaria nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

MONITORAGGIO ROTAZIONE: I Dirigenti sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile per verificare come la misura della rotazione venga progressivamente applicata e quali le difficoltà eventualmente riscontrate.

Art 6 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel triennio 2021 - 2023 verranno programmate ulteriori iniziative formative quali:

1. Formazione rivolta a tutti i dipendenti inerente i contenuti e l'applicazione del P.T.P.C.T, del e del Codice di comportamento;
2. Formazione specifica per i dirigenti e per il personale quadro e con funzioni direttive e per i responsabili delle sedi.

Tali iniziative saranno approfondite nel corso di incontri interni di natura più operativa tra il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed i dirigenti / Capi Settore dei settori maggiormente a rischio.
Tutte queste iniziative sono volte ad una generale diffusione della legalità e di buone prassi nelle attività gestionali dell'ente.
Le misure relative alla formazione del personale previste sono le seguenti:

- Organizzazione corsi di formazione con esperti esterni in tema di anticorruzione e trasparenza (se compatibile con le risorse economiche dell'Ente) ovvero formazione per il tramite dei Dirigenti del Consorzio;
-Organizzazioni di periodiche riunioni informative interne tra il personale degli uffici, il Responsabile per l'anticorruzione, i Dirigenti ed i Capi Settore;
-predisposizione e diffusione di note esplicative per il personale in materia di anticorruzione;

L'Ente deve inoltre, garantire al Responsabile della prevenzione della corruzione, un'adeguata formazione nella materia di cui si tratta destinando all'uopo delle risorse economiche adeguate trattandosi di formazione obbligatoria;
I dipendenti che, in quanto assegnati a settori in cui è alto il rischio di corruzione, devono essere inseriti in percorsi di formazione sull'etica e legalità di cui al comma 11 articolo 1 legge 190/2012.
Saranno svolte in particolare le seguenti attività:

- una giornata di aggiornamento, inerente la Presentazione del Piano definitivo triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021/2023;
- una giornata di formazione, inerente i contenuti specifici del piano destinata ai Dirigenti, ai Capi Settore, ai responsabili di sede ed al personale impegnato nelle attività a più alto rischio corruzione;

Si invitano i Dirigenti a svolgere una **permanente attività di sensibilizzazione e attenzione, nei confronti del personale agli stessi assegnato, in relazione al sistema anticorruzione,** tenendo incontri formativi e di aggiornamento, attività di informazione e formazione, nei confronti dei dipendenti, volti a prevenire la corruttela e le infiltrazioni mafiose nella gestione dell'attività posta in essere dal settore di competenza.

Dell'attività espletata in materia di formazione deve essere data attestazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione sovraintende alla programmazione delle attività di formazione di cui al presente comma, alla individuazione dei soggetti impegnati nella formazione ed alla verifica dei suoi risultati effettivi.

Art 7 CODICE DI COMPORTAMENTO, ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONFLITTO DI INTERESSI, INCOMPATIBILITA' ED INCONFERIBILITA' E ASPETTI RELATIVI AL PERSONALE DIPENDENTE

Il codice di comportamento dei dipendenti consortili, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 26/02/2016 è stato redatto sulla base di quanto disposto dalla deliberazione ANAC n. 75/2013 e tenendo conto di quanto disposto dal D.P.R. 62 del 2013.
Il Codice di Comportamento è stato predisposto in modo da garantire la piena integrazione con le disposizioni del PTPCT.
Il codice di comportamento contiene disposizioni fondamentali tese a favorire, tra l'altro, la prevenzione della corruzione e l'applicazione della disciplina della trasparenza, anche di soggetti non inseriti nella struttura dell'ente (quali ad esempio i collaboratori ed i fornitori) ma che interagiscono con quest'ultimo, con rapporti per lo più di natura negoziale.
Il codice prevede, inoltre, specifiche disposizioni tese a regolare il comportamento dei dipendenti, in primo luogo durante il servizio ma anche nei collegamenti con le attività private che possono, in qualche modo influire, anche solo in via potenziale, sull'imparzialità e la terzietà necessari a chi ricopre ruoli in ambito di funzioni pubbliche ed in special modo in ruoli dirigenziali o comunque apicali ai quali sono collegati disponibilità di risorse e poteri.
Nell'ambito delle disposizioni di legge e del codice di comportamento, particolare rilevanza rivestono le disposizioni in materia di conflitto di interessi, incompatibilità ed inconferibilità.
E' previsto, in particolare, che il Responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici (compresi i dirigenti) competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, dandone comunicazione al proprio Dirigente e per il tramite di questi al Direttore Generale il quale decide in merito all'eventuale affidamento del compito ad altra figura in organico secondo la procedura prevista nel codice di comportamento.
Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse è altresì onere di ciascun Dirigente attivarsi assicurando l'applicazione delle prescrizioni del codice di comportamento.
Le misure relative all'attuazione del codice di comportamento e le altre misure relative al personale previste nel piano per il Consorzio di Bonifica 2 Palermo sono le seguenti:

a) Rispetto delle previsioni del codice di comportamento del Consorzio;
b) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico degli organi ed attività gestionale ;
c) Attestazione nel corpo del provvedimento amministrativo circa l'assenza di conflitto di interesse;
d) Rispetto della normativa in tema di incarichi extra ufficio;
e) Identificazione chiara ed univoca del personale con mezzi idonei soprattutto per i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico;
f) altre misure;

Essendo stata evidenziata da parte dell'Anac la scarsa innovatività della maggior parte dei codici di comportamento "di prima generazione", è stato ritenuti necessario un nuovo approfondimento ed una revisione del codice di comportamento.
In attuazione della Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 con cui l'ANAC ha approvato le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" (definiti "di seconda generazione"), nel corso dell'anno 2021 si procederà all'aggiornamento del codice di comportamento interno dei dipendenti;

Art 8 MISURE ORGANIZZATIVE E GENERALI

Nell'ambito del processo di riorganizzazione interna, il Consorzio si è dotato e/o si sta dotando di appositi strumenti organizzativi e di programmazione, tutti finalizzati a rendere maggiormente efficaci ed efficienti i processi gestionali.
Le misure relative al miglioramento delle performance gestionali previste nel piano per il Consorzio sono le seguenti:

-implementazione dei procedimenti (consente evidenti semplificazioni delle procedure, standardizzazione delle stesse, risparmi in termini di costi e tempi nonché monitoraggio dell'evoluzione del procedimento;

-Conclusione dei procedimenti amministrativi in tempi congrui ed eventuale attivazione delle previsioni di cui agli articoli 2 e 2bis della L. 241/1990;

-Rispetto delle previsioni normative in materia di proroghe e rinnovi;

-Divieto di riscossione in contanti di contributi, canoni e corrispettivi. Utilizzo di forme di pagamento quali bonifico sul c/c di tesoreria, c/c postale dell'ente;

-Obbligo di riscossione tempestiva dei contributi consortili, delle altre entrate e di recupero coattivo delle morosità;

-Raccolta di suggerimenti di associazioni e categorie di utenti esterni in materia di prevenzione della corruzione;

-Svolgimento di riunioni periodiche tra i Dirigenti e la Direzione Generale per finalità di aggiornamento sull'attività dell'Ente, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;

-Rilevazione dei tempi medi di pagamento fornitori.

-Attivazione di controlli a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dagli utenti;

-Redazione di schemi tipo di documenti a cui riferirsi per la predisposizione degli atti;

-Utilizzo di un linguaggio semplice ed accessibile nella redazione degli atti;

-Adeguata motivazione degli atti, con particolare riferimento a quelli in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa o tecnica.

Art 9 MISURE RELATIVE ALL'ATTIVITÀ' DEL CATASTO

Si tratta di misure che sono inerenti a tutti quei processi che sono finalizzati all'imposizione ed alla riscossione dei contributi dalla proprietà consorziata. Tali misure sono correlate in special modo all'area di rischio residuale c.d. Area di Rischio specifico individuata dal Consorzio, essendo il catasto un settore gestionale specifico dei Consorzi di bonifica. In tale ambito, pur trattandosi di atti per larga parte vincolati, risulta importante approntare le seguenti misure, previste nel piano:

- Controllo a campione sulla banca dati consortile delle ditte catastali in attesa di verifica prima dell'emissione del ruolo bonario;
- Controllo a campione delle partite su cui è compiuto il recupero delle somme arretrate prima dell'emissione del ruolo bonario;
- Rotazione del personale del catasto che gestisce la banca dati dei consorziati (cfr par. rotazione).
- Costituzione di una unità operativa intersettoriale tra il settore irriguo ed il settore catasto e tributi, per attuazione del controllo a campione sulla banca dati consortile per l'accertamento di eventuali coltivazioni di terreni non dichiarati e/o irrigati;
- Implementare la dotazione informatica del catasto;
- Dotare tutte le sedi periferiche delle figure di responsabili e vice responsabili in modo da coinvolgere nei procedimenti più soggetti per migliorare l'attività di vigilanza e controllo;

Art 10 MISURE RELATIVE AI CONTRATTI PUBBLICI

L'A.N.A.C., come già più volte ricordato, nell'ambito dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con determinazione n. 12 del 28/10/2015, ha focalizzato la propria attenzione all'area di rischio relativa ai contratti pubblici (precedentemente era denominata "Affidamento di lavori, servizi e forniture"). L'intenzione dell'Autorità è quella di allargare gli aspetti gestionali presi in riferimento comprendendo nell'area di rischio non solo l'affidamento ma anche la programmazione e la progettazione dei lavori, servizi e forniture "ex ante" e la verifica, aggiudicazione e stipula del contratto, esecuzione e rendicontazione "ex post".
Tenuto conto di quanto sopra il presente Piano viene aggiornato con un rafforzamento delle misure specifiche per la neutralizzazione del rischio nelle procedure di gestione dei contratti pubblici che presentano indicatori di rischio più elevati.
All'interno del macro processo relativo alla gestione dei contratti pubblici l'attività è stata scomposta in fasi.

Fase di programmazione:

- Adozione di procedure interne per la rilevazione dei fabbisogni di approvvigionamento dei singoli uffici, accorpando gli approvvigionamenti di natura omogenea;
- Programmazione periodica (con cadenza almeno annuale) dei fabbisogni di massima anche per acquisti di servizi e forniture;

Fase di progettazione della gara:

- Audit su bandi e capitolati per verificare la conformità dei documenti di gara del Consorzio rispetto ai bandi tipo redatti dall'ANAC ed il rispetto della normativa anticorruzione;
- Istituzione ed aggiornamento dell'albo dei fornitori, elenco professionisti;
- Attestazione nella delibera/determina a contrarre dell'assenza di conflitto di interesse con riferimento all'oggetto della gara da parte del RUP;
- Obbligo di motivazione nella delibera/determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale;
- Predeterminazione, nella delibera/determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare;
- Verifica periodica del rispetto del principio di rotazione degli operatori economici invitati dalla stazione appaltante con obbligo di comunicazione al R.P.C. della presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori nello stesso arco temporale;
- Rispetto del divieto di frazionamento artificioso e dell'innalzamento artificioso del valore dell'appalto;
- Osservanza dei principi di rotazione, non discriminazione e di parità di trattamento negli appalti;
- Verifica dell'assenza di professionalità interne nel caso di conferimento di incarichi esterni di studio, ricerca e consulenza.

Fase di selezione del contraente:

- Effettuazione di preliminare indagine di mercato per la selezione degli operatori da invitare alle procedure in economia per categorie di lavori, servizi e forniture;
- Inserimento nell'atto di nomina dei commissari di apposite clausole attestanti l'assenza per detti commissari di cause di incompatibilità o di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 84 del codice dei contratti;
- Inserimento nelle dichiarazioni di gara o negli atti prodromici agli affidamenti e nei contratti 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 dell'ente nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.
- Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui sopra.

Fase di verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto:

-Obbligo di dare atto nella determinazione di aggiudicazione che il RUP e gli altri soggetti partecipanti alla redazione della documentazione di gara non hanno conflitti di interesse con i soggetti partecipanti alla gara ai sensi del vigente codice di comportamento;

-Obbligo di dare atto nella determinazione di aggiudicazione che i funzionari ed i dirigenti che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara non hanno cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi di frequentazione abituale e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari con riferimento agli ultimi 5 anni;

-Inserimento nei contratti di lavori, servizi e forniture e di collaborazione di clausole inerenti l'adesione dei fornitori / collaboratori al codice di comportamento del personale consortile e di apposite clausole di risoluzione in caso di mancato rispetto di dette disposizioni;

-Pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione.

Fase di esecuzione del contratto:

- Controllo sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo nell'appalto;
- Pubblicazione sul sito web del Consorzio dei provvedimenti di adozione delle varianti in corso d'opera tali da incrementare il corrispettivo contrattuale;
- Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti;

ART.11 -INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCEDIMENTI

Oltre alle misure generali, previste dalla normativa statale e regolamentare, legge 190/2012 e dai successivi decreti attuativi (D.Lgs. n.33/2013 ed ulteriori norme indicate nel Piano Triennale per l'Integrità e la Trasparenza, D.Lgs. n.39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi, art. 53 D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., normativa statale regolamentare sui controlli e ogni obbligo attinente la materia di riferimento) comuni dunque a tutte le aree individuate, meglio specificate negli articoli successivi, quali **misure di prevenzione comuni a tutti i procedimenti a rischio** , vengono individuate le seguenti.

Misure di prevenzione comuni a tutti i procedimenti a rischio

-rispetto l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
-predeterminazione i criteri di assegnazione delle pratiche ai dipendenti;
-redazione gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice;
-rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
-distinzione, laddove possibile, tra l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore ed il sottoscrittore;
-motivare con precisione, completezza e chiarezza i provvedimenti conclusivi, a norma dell'articolo 3 della legge 241/1990. L'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;
nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento dovrà essere indicato l'indirizzo mail e/ o telefono cui rivolgersi;
- riportare in narrativa nei provvedimenti conclusivi, le norme di legge e di regolamento di riferimento, la puntuale descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà in ogni tempo ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche avvalendosi dell'istituto del diritto di accesso (art. 22 e ss. Legge 241/1990).
-rigoroso rispetto ordine cronologico, fatti salvi i casi di urgenza che devono essere espressamente dichiarati e motivati;
-rigoroso e puntuale rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e monitoraggio;

ART 12 MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO RIGUARDANTI TUTTO IL PERSONALE COINVOLTO NELLE ATTIVITÀ A RISCHIO CORRUZIONE

In termini non esaustivi, rinviando alla normativa in materia ed alle specifiche prescrizioni regolamentari in materia, sinteticamente si riportano, ad una rigorosa applicazione le seguenti previsioni:
- **Obbligo di comunicazione del dipendente precedenti penali - Inconferibilità incarichi ed obblighi di comunicazione del dipendente** - Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:
-a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
-b) 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 attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) 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.
Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale .

-**Obbligo di rendere dichiarazione ed astensione in caso di conflitto di interessi (cfr art 13)**

- Obblighi conoscenza e rispetto previsioni Codice di comportamento-A tutto il personale dell'Ente, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti consortili " adottato dall'Ente.

-Obbligo di denuncia- Tutela del dipendente - Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce 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 segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.

ART.13 - CONFLITTO DI INTERESSI.

In caso di conflitto di interessi con i soggetti interessati, è fatto obbligo espresso di astenersi ai Responsabili di procedimento, Dirigenti, Capi Settore, dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale, segnalando, con propria dichiarazione, ogni situazione di **conflitto di interessi**, anche potenziale. (art. 6 bis legge 241/90 introdotto dall'art. 1 comma 41 della legge 190/2012 e D.P.R. n.62/2013). Le situazioni di conflitto possono riguardare legami di parentela o affinità, legami professionali, societari, associativi, e comunque legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità.

In questa sede si richiama il rispetto del D.lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed 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, che ha disciplinato:

1)particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;

2)situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari dì incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;

3)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.

In particolare, i Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

-incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;

-incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

L'Ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013. 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 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni. I Capi V e VI sempre del D.Lgs. n. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche. A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere .rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39).Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Anche per l'incompatibilità, 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 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

ART 14 Adozione di misure per la tutela del whistleblower

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n.165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il cosiddetto whistleblower.
Il **whistleblower** (tradotto alla lettera, "colui che fischia") è il lavoratore dipendente, tanto del settore pubblico quanto del settore privato,che segnala reati o irregolarità dei quali viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.
Il **whistleblowing** è stato introdotto in Italia nell'ambito del pubblico impiego, con la legge n. 190 del 2012: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".Precisamente l'art. 1, comma 51, legge n. 190/2012, in relazione al D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" aveva introdotto, dopo l'articolo 54 una nuova disposizione, l'articolo 54-bis, intitolato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

La norma è stata poi modificata con l'introduzione della legge 179 del 2017.Quest'ultima norma è intervenuta nuovamente sull'articolo 54 bis del testo sul pubblico impiego, stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.La stessa norma ha previsto che non possa essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'**articolo 329 del codice di procedura penale** La segnalazione e' sottratta **all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241,**e successive modificazioni.

La segnalazione del whistleblower deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione all'indirizzo mail dedicato: **responsabileprevenzionecorruzione@consorziodibonifica.it**

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione. Al dipendente discriminato è riconosciuta altresì la possibilità di agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:-un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino immediato della situazione precedente;
-il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

ART 15 LIMITI AL RICORSO ALL''ARBITRATO

L'Amministrazione si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato ed alla clausola compromissoria, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna e tenuto conto della legge n. 190/2012 art. 1 commi 21,22,23, 24 e 25.

Art 16 Obblighi informativi e monitoraggio del Piano

L'attività di monitoraggio, deve ritenersi costante in tutto l'anno.
L'attività posta in essere si concretizza attraverso l'inoltro di due report annuali da trasmettersi :
1° Report- entro il 15.06.2021 - avente ad oggetto la verifica della sostenibilità delle misure introdotte nel Piano e mira a verificare la capacità di attuazione in termini di sostenibilità economica ed organizzativa delle misure previste con particolare riferimento a quelle non risultanti adeguatamente attuate nell'anno precedente. Il report può essere sostituito dal contenuto del verbale di un incontro con i Dirigenti – Referenti appositamente convocato dal RPC.
2° Report entro il termine del 30 .11. 2021
In coincidenza all'elaborazione della Relazione sul Sistema di Prevenzione della Corruzione da redigere a cura del RPC entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo diverso termine previsto per la pubblicazione della relazione.

Art.17 SANZIONI

1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 190/2012.

2.Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti del Consorzio, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

ART. 18 – MODIFICHE AL PTPCT E RECEPIMENTO DINAMICO E MODIFICHE LEGISLATIVE

1.Il presente piano recepisce dinamicamente le modifiche alla legge 6/11/2012 n.190 ed è reso pubblico sul sito web del Consorzio e nella apposita sottosezione del portale Amministrazione trasparente.

Il P.T.P.C. potrà essere sempre modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenendo conto dei sotto indicati fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti, normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
-emersione/ segnalazione di rischi non considerati in fase di predisposizione originaria del P.T.P.C.T,;
- nuovi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e\o nuove indicazioni A.N.A.C.
- eventuali nuove indicazioni degli Organi di indirizzo.

ART. 19 – PRESA D'ATTO DEL PIANO DA PARTE DEI DIPENDENTI

1. Il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in vigore, viene pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio. Della pubblicazione viene dato apposito avviso ai dipendenti che sono tenuti a prendere atto del presente piano.

ART. 20 – ENTRATA IN VIGORE DEL PIANO

Il presente piano entra in vigore a seguito dell'esecutività della relativa delibera di approvazione dell'aggiornamento annuale.

- **Allegato n. 2 –** ***Sezione Operativa*** **–**
- **A) Misure di Prevenzione.**

A) MAPPATURA DEI PROCESSI ATTUATI DALL'AMMINISTRAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO DELLE AREE A RISCHIO OBBLIGATORIE, GENERALI E SPECIFICHE.

In particolare per le Aree di Rischio Generale (c.d. obbligatorie), A)B) C) di seguito indicate si richiamano le misure adottate già adottate con i precedenti piani e rimodulate in base alle indicazioni ANAC.

A) Area acquisizione e progressione (Reclutamento –Progressione di carriera e conferimento incarichi);

B) (Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
Per una più agevole consultazione si integrano all'interno del presente Piano.