



# **CONSORZIO DI BONIFICA 9 CATANIA**

*(D.P.R.S. 23/05/1997 n. 149)*

*Via Centuripe 1/A – 95128 Catania*

*C.F. 930798890872*

***PIANO TRIENNALE PER  
LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE***

***CODICE DI COMPORTAMENTO  
INTEGRATIVO (articolo 6)***

***PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA  
E L'INTEGRITÀ (parte quinta)  
(2016-2018)***

**Approvato con deliberazione del Commissario Straordinario dei  
Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale n. 29 del 2 febbraio 2016**

# **CONSORZIO DI BONIFICA 9 CATANIA**

(D.P.R.S. 23/05/1997 n. 149)

## **INDICE**

### **PARTE PRIMA – PREMESSE**

Articolo 1 – OGGETTO DEL PIANO

Articolo 2 – IL RESPONSABILE E I DIRIGENTI DI AREA

Articolo 3 – PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO

### **PARTE SECONDA – MAPPATURA DEL RISCHIO**

Articolo 4 – INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

### **PARTE TERZA – MISURE DI PREVENZIONE**

Articolo 5 – MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE E LE ATTIVITÀ A RISCHIO

Articolo 6 – CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO

### **PARTE QUARTA – FORMAZIONE**

Articolo 7 – LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO

### **PARTE QUINTA – PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA**

Articolo 8 – INTRODUZIONE

Articolo 9 – PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE DEL PROGRAMMA

Articolo 10 – TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ

Articolo 11 – ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

Articolo 12 – OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Articolo 13 – SOGGETTI RESPONSABILI

Articolo 14 – DATI DA PUBBLICARE

Articolo 15 – AGGIORNAMENTO

Articolo 16 – USO E COMPrensibilità DEI DATI

Articolo 17 – CONTROLLO E MONITORAGGIO

Articolo 18 – TEMPI DI ATTUAZIONE

Articolo 19 – SANZIONI

Articolo 20 – ACCESSO CIVICO

## **PARTE SESTA – DISPOSIZIONI FINALI**

Articolo 21 – MONITORAGGIO SULL'ATTIVAZIONE DEL PIANO

Articolo 22 – RAPPORTI CON LA SOCIETÀ CIVILE

Articolo 23 – ENTRATA IN VIGORE

## PARTE PRIMA - PREMESSE

### Articolo 1 - OGGETTO DEL PIANO

1. Il presente Piano Triennale 2016-2018 di prevenzione della corruzione, dà attuazione alle disposizioni di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito delle attività amministrative del Consorzio di Bonifica 9 Catania. Lo stesso essendo approvato nel 2016 si riferisce al triennio 2016-2018.

2. Il Piano, inoltre, tiene conto di quanto previsto dalle intese in Conferenza Unificata in data 24 luglio 2013 e del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla CIVIT, oggi ANAC, in data 11 settembre 2013 con la deliberazione n. 72.

**2.bis** Il Piano è stato aggiornato a seguito della determina ANAC 28 ottobre 2015, n. 12, contenente le linee guida al Piano Nazionale Anticorruzione.

3. Le tematiche relative al Piano sono state affrontate e condivise, anche per il triennio 2016-2018, tra il Commissario Straordinario dei Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale, Dott. Fabrizio Viola, giusto Decreto Assessoriale n. 44/Gab del 3 agosto 2015, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nonché Direttore Generale dell'Ente, Dott. Giuseppe Barbagallo, giusta delibera del Commissario Straordinario pro-tempore n. 16 del 23 gennaio 2014, il Responsabile della Trasparenza e l'Integrità nonché dirigente dell'Area Tecnica, Dott. Ing. Massimo Paterna, giusta delibera del Commissario Straordinario pro-tempore n. 118 del 13 novembre 2014, il gruppo di supporto all'RPC, formato da tre dipendenti e precisamente:

Dott. Filippo Scavuzzo, Capo Settore Espropriazioni e Appalti;

Sig.ra Russo Santina, componente ufficio di segreteria dell'Ente;

Rag. Sonia Ferla, componente ufficio di segreteria dell'Ente;

tutti nominati con delibera del Commissario Straordinario pro-tempore n. 122 del 21 novembre 2014, i Dirigenti e i Capi Settore dell'Ente.

Il tutto ratificato con una conferenza di servizio istituita fra le parti in data antecedente all'adozione del presente Piano.

4. Il presente Piano, viene redatto di anno in anno, riveste sempre carattere sperimentale ed è soggetto a modifiche e miglioramenti dettati dall'apporto di tutti i soggetti coinvolti e dalla concreta esperienza acquisita.

5. Il Piano ha la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione

della corruzione-trasparenza-performance, nell'ottica di una più ampia gestione del "Rischio Istituzionale".

6. Il Piano prevede una analisi completa di tutti i processi amministrativi e della loro articolazione in fasi e/o flussi, e vista la differenza intrinseca fra i medesimi processi amministrativi e del loro possibile grado di scomposizione, l'elenco dei procedimenti ha avuto pretesa di esaustività, ed è stato concentrato nell'individuare un elenco, il più completo possibile, di tutte le attività rilevanti per frequenza e mole, espletate dal Consorzio di Bonifica 9 Catania.

7. Per ogni processo e/o procedimento, il rischio di corruzione è stato valutato attraverso dei valori (da 4 a 1) relativi, rispettivamente alla probabilità dell'accadimento dell'evento corruttivo e all'impatto che l'evento corruttivo stesso produce. Tale valore numerico è stato individuato sulla base della percezione acquisita da ogni singolo Dirigente competente, nonché dalle linee guida dettate a livello nazionale, nonché dalla casistica di rilievo nazionale presente nella letteratura in materia. Pertanto i suddetti parametri non possono essere assunti come parametri oggettivi e assoluti, ma dovranno essere valutati come indicatori qualitativi e quantitativi del fenomeno.

8. Il Piano mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione stessa e a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Il Piano realizza tali finalità attraverso:

- a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge;
- b) la previsione, per le attività individuate ai sensi della lettera a), di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione, nonché della formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;
- d) il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la Stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessioni o erogazioni di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, amministratori, soci e i dipendenti dell'Ente;

f) l'individuazione degli obblighi di trasparenza, anche ulteriore rispetto a quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione che, ancorché non materialmente allegato, ne forma parte integrante e sostanziale al presente Piano.

9. Destinatari del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- Commissario Straordinario dei Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale;
- Direttore Generale dell'Ente;
- Dirigenti dell'Ente;
- Capi Settore
- Dipendenti dell'Ente;
- Concessionari o incaricati di pubblici servizi, i soggetti di cui all'art. 1, comma 1ter, della legge 241/1990.

## **Articolo 2 - IL RESPONSABILE E I DIRIGENTI DI AREA**

1. Il Responsabile della prevenzione della Corruzione del Consorzio di Bonifica 9 Catania, nominato con deliberazione del Commissario Straordinario Unico dei Consorzi di Bonifica della Sicilia n. 16 del 23 gennaio 2014, è il Dott. Giuseppe Barbagallo, Direttore Generale dell'Ente.

2. Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, ed in particolare:

a) elabora la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della necessaria adozione, secondo le procedure di cui al successivo **Articolo 3** del presente Piano;

b) verifica l'efficace e l'effettiva attuazione del Piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni dell'Amministrazione;

c) coordina, d'intesa con i Dirigenti di Area, l'attuazione del Piano anche con riferimento alla rotazione degli incarichi negli uffici della sede centrale e delle sedi periferiche, preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;

d) definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;

e) entro il 31 dicembre di ogni anno trasmette all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) una relazione recante i risultati dell'attività svolta, secondo un modello predisposto dalla medesima Autorità.

3. Il Responsabile si avvale di un gruppo di lavoro composto da tre unità con funzioni di supporto, nominati con deliberazione del Commissario Straordinario pro-tempore n. 122 del 21 novembre 2014 e che nel caso specifico sono il Dott. Filippo Scavuzzo, la Sig.ra Santina Russo e il Rag. Sonia Ferla. Tali unità restano comunque in forza al proprio ufficio di appartenenza e forniscono al Responsabile supporto periodico.

4. Ai Dirigenti sono attribuite le seguenti competenze, sulla base della legge 190/2012 e sulle linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione:

a) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, degli Organismi Politici e della Autorità Giudiziaria;

b) partecipano al processo di gestione del rischio;

c) propongono le misure di prevenzione;

d) assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento Integrativo e verificano le ipotesi di violazione;

e) svolgono attività di formazione per il personale loro assegnato in base a quanto previsto nel Piano di Formazione di cui al successivo **Articolo 7** del presente Piano;

f) adottano le misure gestionali quali l'avvio di procedimento disciplinare, di sospensione e di rotazione del personale;

g) osservano le misure contenute nel presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

h) relazionano, annualmente, sulla Performance dei dipendenti, dando specificamente conto dei risultati raggiunti in materia di contrasto al fenomeno della corruzione e di trasparenza dell'azione amministrativa sotto il profilo della performance individuale ed organizzativa, rispetto a quanto contenuto nel presente PTPC/PTT.

5. I referenti del Responsabile in materia di anticorruzione sono i Dirigenti di Area dell'Ente. A tal fine si specifica che i due termini "Dirigente" e "Referente" sono utilizzati indistintamente nel presente Piano. I Dirigenti, comunque, possono nominare, con atto motivato previa comunicazione al Responsabile ed entro 30 giorni dalla approvazione del Piano, per l'Area di competenza, un Referente diverso. Dopo la prima nomina si presume invariato il nome del Referente, salvo diversa comunicazione da parte del Dirigente competente. I Referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni previste nel presente Piano nei confronti del Responsabile. Dell'operato dei Referenti, ai fini del presente Piano, risponde in ogni caso il corrispondente Dirigente di Area.

6. In applicazione a quanto previsto dal Piano anticorruzione, i Dirigenti individuati quali referenti dell'anticorruzione, dovranno trasmettere dei report di monitoraggio

e di individuazione delle azioni di contrasto nell'ambito degli specifici procedimenti indicati nel piano. Inoltre, i report dovranno contenere un'analisi e un controllo delle attività amministrative dell'Ente, nonché prestare una maggiore attenzione al fenomeno della corruzione. Tutte le azioni di monitoraggio devono essere centrate sul piano dell'individuazione ed implementazione delle attività, che dovranno costituire misure aggiuntive e specifiche, capaci di incidere concretamente su quelle aree e fasi procedurali dove maggiormente si annida il rischio corruttivo.

7. A tal proposito si rappresenta che relativamente al Consorzio di Bonifica 9 Catania i referenti/dirigenti, ad oggi, corrispondono ai seguenti nominativi:

AREA AMMINISTRATIVA (ad interim) Dott. Giuseppe Barbagallo

Settore Affari generali

Settore Affari del Personale

Settore Ragioneria

Settore Espropriazioni e Appalti

AREA TECNICO-INGEGNERISTICA

Dott. Ing. Massimo Paterna

Settore Progettazione

Settore Impiantistica

Settore Manutenzione

AREA AGRARIO-IRRIGUA

Dott. Agr. Emilio Cocimano

Settore Irriguo

Settore Catasto

Settore Pianificazione e Sviluppo

Settore Idro-Potabile Vaccarizzo

UFFICIO LEGALE INTERCONSORTILE

Avv. Maurizio Nula

UFF. GEOLOGICO INTERCONSORTILE (ad Interim) Dott. Geol. Gaetano Punzi

8. Per ogni posizione dirigenziale il rischio di corruzione è stato calcolato stabilendo una implicita relazione tra tutte le funzioni ed attività presidiate dalla struttura dirigenziale medesima. Ai fini di una commisurazione del rischio, il calcolo è stato, inoltre, correlato ai capitoli di spesa della struttura dirigenziale non come dato desumibile di impatto economico per una rimodulazione della valutazione del rischio, quanto, piuttosto, come elemento indicativo per l'individuazione delle aree maggiormente sensibili. Le azioni previste nel Piano hanno avuto la pretesa di mitigare e, ove possibile, prevedere un graduale superamento delle cautele ivi contenute, integrando l'elenco stesso (art. 1, comma 16 della legge 190/2012), dove necessario, dei procedimenti, al fine di favorire il processo di trasparenza e della maggiore completezza dei dati raccolti. L'intenzione, per il futuro prossimo è quella di costituire un gruppo di lavoro composto oltre che dal Responsabile della



Prevenzione della Corruzione, dal personale individuato come precedentemente rappresentato, dal Responsabile della "Amministrazione Trasparente" e dai Dirigenti delle Aree consortili per consentire una migliore ed efficace azione diretta alla verifica del rischio di corruzione ed alla valutazione della applicabilità o meno delle misure di prevenzione adottate.

### **Articolo 3 - PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO**

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno, ciascun dirigente trasmette al Responsabile una relazione sulle attività svolte, nonché le proprie proposte aventi ad oggetto la individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione o l'aggiornamento del Piano rispetto a quello già indicato riportando, altresì le concrete misure organizzative adottate o da adottare, dirette a contrastare il rischio rilevato, sulla base di una apposita scheda-tipo fornita dal Responsabile, nonché le rispettive esigenze formative del personale appartenente all'Area interessata. Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'Ente, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie da impiegare.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno l'RPT, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, recante l'indicazione delle risorse finanziarie e strumentali eventualmente occorrenti per la relativa attuazione dello stesso e lo trasmette al Commissario Straordinario dei Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale per la conseguente adozione.
3. Contestualmente alla trasmissione di cui al comma precedente, al fine di segnare un'efficace strategia anticorruzione, viene attuato il coinvolgimento degli utenti e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi tramite la pubblicazione sul sito web dell'Ente dello schema di Piano. L'Amministrazione tiene conto dell'esito della consultazione in sede di predisposizione della versione definitiva del Piano e in sede di valutazione della sua adeguatezza anche quale contributo per individuare la priorità d'intervento. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, trasmette lo schema di Piano alla Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo e all'Assessorato Regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea – Dipartimento Regionale Sviluppo Rurale e Territoriale – Servizio 3 – Acqua in Agricoltura, avvalendosi eventualmente della Loro collaborazione in relazione ai contenuti dello schema medesimo.
4. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo, salvo diverso termine fissato dalla legge, il Piano viene adottato con deliberazione del Commissario Straordinario dei Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale. L'esito delle consultazioni sullo schema

di Piano, viene reso pubblico sul sito web dell'Ente nell'apposita subSezione all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente" con l'indicazione dei soggetti coinvolti, della modalità di partecipazione e degli *imput* generati da tale partecipazione.

5. Il Piano può essere modificato anche nel corso dell'anno, su proposta del Responsabile, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività della Amministrazione.

## **PARTE SECONDA - MAPPATURA DEL RISCHIO**

### **Articolo 4 - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO**

1. In via generale ed esemplificativa tenendo conto, come base di partenza quella della struttura organizzativa dell'Ente e quella che la legge individua come attività a maggiore rischio di corruzione come ad esempio:

- l'erogazione di benefici e vantaggi economici da parte dell'Ente, anche mediati;
- rilascio di concessioni o autorizzazioni e atti similari;
- procedure di impiego e/o utilizzo del personale;
- progressioni di carriere;
- incarichi e consulenze;
- affidamento di contratti pubblici per lavori, forniture e servizi (specie quelli con più elevato livello di discrezionalità);

per il Consorzio di Bonifica 9 Catania sono stati individuati ed esaminati i seguenti specifici Settori di attività:

#### **AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE**

Settore Affari Generali

Settore Ragioneria

Settore Affari del Personale

Settore Espropriazioni e Appalti

#### **AREA TECNICO-INGEGNERISTICA**

Settore Impiantistica

Settore Progettazione

Settore Manutenzione

#### **AREA AGRARIO-IRRIGUA**

Settore Catasto e Ruoli

Settore Irriguo

Settore Pianificazione e Sviluppo

Settore Gestione Idropotabile Vaccarizzo

A questi vanno aggiunti i due Uffici Interconsortili che hanno sede operativa all'interno dell'Ente:

UFFICIO LEGALE INTERCONSORTILE

UFFICIO GEOLOGICO INTERCONSORTILE

L'analisi del rischio consiste nella valutazione delle probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello del rischio. Il livello del rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità e il valore dell'impatto, anche tenendo conto dei criteri di cui alla tabella "Allegato 5" del Piano Nazionale Anticorruzione.

La stima delle probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. A tal fine per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato dall'Ente e/o dall'Assessorato Regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea – Dipartimento Regionale Sviluppo Rurale e Territoriale – Servizio 3 – Acqua in Agricoltura, che sia utile a ridurre le probabilità del rischio come per esempio il sistema di controllo preventivo e il controllo di gestione.

La valutazione sull'adeguatezza del controllo viene fatta considerando il modo in cui lo stesso funziona concretamente all'interno del Consorzio di Bonifica 9 Catania; per la stima delle probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del rischio, ma la sua efficacia in relazione al manifestarsi del rischio considerato.

L'impianto si misura in termini di impatto economico, organizzativo e reputazionale; in particolare, anche sulla scorta delle proposte formulate dai Dirigenti, per ognuna delle proprie attività di competenza, così come indicato nella tabella riportata di seguito, dove sono riportate le Aree e i Settori coinvolti sulla base dell'organigramma dell'Ente (presente nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web consortile), sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi offerti, sulla tipologia delle attività, sul livello di valutazione del rischio (**alto 4 – medio 3 – basso 2 – nullo 1**) e le specifiche misure organizzative di contrasto già adottate.

<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ Area Amministrativa- Contabile</b>	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
<b>Affari Generali</b>	<b>A)</b> Protocollo – Gestione di tutta la corrispondenza in entrata ed in uscita	<b>A) Rischio 2</b> Misure adottate: Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

	<p><b>B) Contenzioso</b> – Gestione e liquidazione parcelle avvocati liberi professionisti.</p>	<p>– Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione di servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.</p> <p><b>B) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62  – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali esterni o interni allo scopo di agevolare soggetti particolari. Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni. Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione. Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli</p>
--	---	--

	<p><b>C) Predisposizione di atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>operatori economici e/o utenti ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 e applicazione artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000.</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>C) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.</p> <p>Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.</p>
--	--	--

	<p><b>D) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p><b>D) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.  Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della performance e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	---	--

<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ</b> Area Amministrativa-Contabile	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
<b>Ragioneria</b>	<b>A) Predisposizione del Bilancio annuale e</b>	<b>A) Rischio 4</b> Osservanza delle

	<p>gestione della contabilità generale dell'Ente – Erogazione emolumenti per lavoro straordinario, indennità e emolumenti a vario titolo, pagamenti terzi interessati (fornitori, prestazioni di servizio).</p> <p><b>B) Erogazioni di somme in generale per pagamenti, incentivi e/o somme impegnate per acquisti non sottoposti alle specifiche disposizioni in materia di contratti pubblici</b></p>	<p>disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione di servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali. Verifica di eventuali abusi nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi economici al fine di agevolare particolari soggetti. Verifica su eventuali riconoscimenti indebiti di indennità, pagamenti, a dipendenti, utenti e/o operatori non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti. Verifica su eventuali utilizzi di falsa documentazione per agevolare taluni operatori economici nell'accesso ai fondi consortili. Istituzione dell'indice cronologico dei pagamenti in funzione della registrazione delle singole fatture pervenute.</p> <p><b>B) Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs.</p>
--	---	---





	<p><b>D) Gestione del personale di appartenenza.</b></p>	<p>in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.</p> <p>Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.</p> <p><b>D) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.</p> <p>Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo</p>
--	--	---

		svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.
<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ</b> Area Amministrativa-Contabile	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
<b>Affari del Personale</b>	A) Gestione di tutto il personale dipendente e rilevamento presenze. Predisposizione buste paghe, controllo ferie e malattia, acquisizione documentazione personale e progressione di carriera.	<b>A) Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Previsioni di accertamento dei requisiti di accesso personalizzati e applicazione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari. Verifica su eventuali abusi

	<p><b>B) Predisposizioni di atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico).</b></p>	<p>nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari.          Verifica su eventuali irregolari composizione delle Commissioni di concorso finalizzate al reclutamento di candidati particolari.          Verifica sull'inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.          Verifica sulle progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare candidati/dipendenti particolari.          Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti consortili.</p> <p><b>B) Rischio 4</b>          Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.          Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.          Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i</p>
--	---	--

	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p>Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.</p> <p>Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.</p> <p>Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di</p>
--	---	---

		<p>appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	--	--

<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ Area Amministrativa- Contabile</b>	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
<b>Espropriazioni e Appalti</b>	<p><b>A)</b> Espletamento procedure espropriative a seguito di realizzazione opere pubbliche e predisposizione degli elementi di determinazione delle indennità di esproprio da corrispondere - Predisposizione Bandi e disciplinari di gara, contratti. Espletamento gare. Partecipazioni a Commissioni di gara e/o di collaudo - Affidamenti diretti di lavori, forniture e servizi. Predisposizione delibere e/o determine a contrarre.</p>	<p><b>A) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.  Verifica su eventuali accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi</p>

		<p>dell'accordo a tutti i partecipanti della medesima gara.</p> <p>Verifica sulla definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa anzicchè un'altra.</p> <p>Verifica sull'uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.</p> <p>Verifica sull'utilizzo della procedura negoziata e sull'abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.</p> <p>Verifica sull'abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rilevato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.</p> <p>Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.</p> <p>Verifica dei requisiti e delle condizioni di inconferibilità, incompatibilità e di conflitto di interesse per partecipazioni quali presidenti e/o componenti commissioni di gara.</p> <p>Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p>Intensificazione dei</p>
--	--	--

	<p><b>B) Predisposizioni di atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.</p> <p>Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconferibilità e</p>
--	--	--

	<p>C) Gestione del personale di appartenenza</p>	<p>incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.  Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto e/o a Capo del settore a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.  Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento</p>
--	--	---



		disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della performance e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.
--	--	--

SETTORE COINVOLTO	ATTIVITÀ Area Tecnica- Ingegneristica	GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE
Impiantistica	A) Progettazione – Gestione degli impianti consortili – Programmazione piani di intervento manutentorio agli impianti – Attività di R.U.P. e/o Direzione Lavori – Partecipazione a gare di appalto e/o di collaudo quali presidenti e/o componenti commissione.	<b>A) Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Verifica su eventuali accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti della medesima gara. Verifica sulla definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa anziché un'altra. Verifica sull'utilizzo distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a

		<p>favorire un'impresa.  Verifica sull'utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.</p> <p>Verifica sull'abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rilevato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.</p> <p>Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).</p> <p>Verifica dei requisiti e delle condizioni di inconferibilità, incompatibilità e di conflitto di interesse per partecipazioni quali presidenti e/o componenti commissioni di gara e/o di collaudo.</p> <p>Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662</p>
--	--	--

	<p><b>B) Predisposizione di Atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato. Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione. Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Verifica delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni. Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p>
	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p><b>C) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62</p>

		<p>– Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.</p> <p>Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	--	---

<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ Area Tecnica- Ingegneristica</b>	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
<b>Progettazione</b>	A) Progettazione Grandi e Medie Opere consortili – Programmazione piani di intervento manutentorio – Attività di R.U.P. e/o Direzione	<b>A) Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento

	<p>Lavori – Partecipazione a gare di appalto e/o di collaudo quali presidenti e/o componenti commissione.</p>	<p>dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica su eventuali accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti della medesima gara.</p> <p>Verifica sulla definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa anzichè un'altra.</p> <p>Verifica dell'utilizzo distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.</p> <p>Verifica sull'utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.</p> <p>Verifica sull'abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rilevato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.</p> <p>Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale</p>
--	---	--

	<p><b>B) Predisposizione di Atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000.</p> <p>Verifica dei requisiti e delle condizioni di inconfiribilità, incompatibilità e di conflitto di interesse per partecipazioni quali presidenti e/o componenti commissioni di gara e/o di collaudo.</p> <p>Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali</p>
--	--	--

	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p>debba essere motivato.  Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.  Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.  Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.  Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.  Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto</p>
--	---	---

		<p>di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	--	--

<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ Area Tecnica- Ingegneristica</b>	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
<b>Manutenzione</b>	<p><b>A)</b> Programmazione ed esecuzione piani di intervento manutentorio agli impianti e alle reti irrigue consortili attraverso apposita attività di progettazione e controllo mirato – Attività di R.U.P. e/o Direzione Lavori – Partecipazione a gare di appalto e/o di collaudo quali presidenti e/o componenti commissione.</p>	<p><b>A) Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Verifica su eventuali accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come</p>



		<p>modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti della medesima gara.</p> <p>Verifica sulla definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa anzicchè un'altra.</p> <p>Verifica sull'utilizzo distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.</p> <p>Verifica sull'utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.</p> <p>Verifica sull'abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rilevato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.</p> <p>Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).</p> <p>Verifica dei requisiti e delle condizioni di inconfiribilità, incompatibilità e di conflitto di interesse per partecipazioni quali presidenti e/o componenti commissioni di gara e/o di collaudo.</p>
--	--	---

	<p><b>B) Predisposizione di Atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>Publicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.</p> <p>Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di</p>
--	--	--

	<p>C) Gestione del personale di appartenenza</p>	<p>incarichi professionali interni e/o esterni.          Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b>          Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.          Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.          Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della</p>
--	--	--

		valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.
--	--	--

SETTORE COINVOLTO	ATTIVITÀ Area Agrario- Irrigua	GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE
Catasto e Ruoli	A) Attività di gestione pagamenti canone acqua e predisposizione ruoli, sgravi e certificazioni per l'utenza consortile – Tenuta ed aggiornamento del catasto terreni/fabbricati ed irriguo – Collaborazione con l'U.T.E. e altri Enti competenti per l'aggiornamento del catasto e della cartografia del comprensorio consortile attraverso l'uso di supporti unificati e ufficialmente riconosciuti.	<p><b>A) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica su eventuali abusi nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi economici al fine di agevolare particolari soggetti.</p> <p>Verifica su eventuali riconoscimenti indebiti di indennità, pagamenti a utenti e/o operatori non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti.</p> <p>Verifica sull'utilizzo di falsa documentazione per agevolare taluni operatori economici e/o utenti nell'accesso ai fondi consortili e/o autorizzazioni allo sgravio.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici e/o utenti ai sensi degli artt. 46</p>

	<p><b>B) Predisposizione di Atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000.  Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.  Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.  Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.  Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.  Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione</p>
--	--	---

	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p>“Consulenze”, dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Iniziative di formazione sui temi dell’etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.</p> <p>Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l’obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	---	--

SETTORE COINVOLTO	ATTIVITÀ Area Agrario- Irrigua	GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE
Irrigazione	A) Attività di gestione del servizio di irrigazione del comprensorio, telecomando e telecontrollo delle reti e degli impianti irrigui. Gestione e sovrintendenza alla osservanza delle disposizioni di polizia idraulica e di bonifica, nonché delle altre norme di legge e regolamenti pertinenti in materia.	<p><b>A) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica su eventuali abusi nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi economici al fine di agevolare particolari soggetti.</p> <p>Verifica su eventuali riconoscimenti indebiti di indennità, pagamenti a utenti e/o operatori non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti.</p> <p>Verifica sull'utilizzo di falsa documentazione per agevolare taluni operatori economici e/o utenti nell'accesso ai fondi consortili.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici e/o utenti ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente,</p>

	<p><b>B) Predisposizione di atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato. Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione. Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni. Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p>
--	--	---



	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p><b>C) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.  Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	---	---

SETTORE COINVOLTO	ATTIVITÀ Area Agrario- Irrigua	GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE
Pianificazione e sviluppo	A) Redazione dei piani di sviluppo e studio delle problematiche	<b>A) Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel

	<p>comprensoriali.  Redazione delle relazioni agro-economiche relative a progetti di massima ed esecutivi di opere pubbliche con particolare riguardo all'irriguo in stretta collaborazione dell'Area Tecnica. Studio e redazione di piani di distribuzione della irrigazione. Assistenza ai consorziati per questioni agronomiche e di tecnica irrigua.</p>	<p>D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62  – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.  Verifica su eventuali abusi nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi economici al fine di agevolare particolari soggetti.  Verifica su eventuali riconoscimenti indebiti di indennità, pagamenti a utenti e/o operatori non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti.  Verifica sull'utilizzo di falsa documentazione per agevolare taluni operatori economici e/o utenti nell'accesso ai fondi consortili.  Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici e/o utenti ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).  Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p>
--	--	--

	<p>B) Predisposizione di atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</p>	<p><b>B) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Regolazione dell’esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.</p> <p>Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull’attività della Amministrazione.</p> <p>Nell’ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell’Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell’Amministrazione.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l’affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.</p> <p>Pubblicazione, nell’apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p>
	<p>C) Gestione del personale di appartenenza</p>	<p><b>C) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a</p>

		<p>norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Iniziativa di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.</p> <p>Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	--	--

SETTORE COINVOLTO	ATTIVITÀ Area Agrario- Irrigua	GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE
Gestione idropotabile impianto di Vaccarizzo.	A) Redazione dei piani di sviluppo e studio delle problematiche comprensoriali. Redazione delle relazioni agro-economiche relative a progetti di massima ed esecutivi di opere pubbliche con particolare riguardo all'irriguo in	A) <b>Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse

	<p>stretta collaborazione dell'Area Tecnica. Studio e redazione dei piani di distribuzione della irrigazione. Assistenza ai consorziati per questioni agronomiche e di tecnica irrigua. Gestione del Servizio di distribuzione idrica in tutto il comprensorio di competenza</p> <p>Manutenzione ordinaria e straordinaria delle apparecchiature, impianti e reti idriche del comprensorio competente. Gestione e cura delle attestazioni di utenza quali pagamento canone acqua, sgravi e certificazioni vari.</p> <p><b>B) Predisposizione di atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica su eventuali abusi nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi economici al fine di agevolare particolari soggetti.</p> <p>Verifica su eventuali riconoscimenti indebiti di indennità, pagamenti a utenti e/o operatori non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti.</p> <p>Verifica sull'utilizzo di falsa documentazione per agevolare taluni operatori economici e/o utenti nell'accesso ai fondi consortili.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici e/o utenti ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento</p>
--	--	--

	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p>dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato. Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione. Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni. Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale</p>
--	---	---

		<p>addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.</p> <p>Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.</p>
--	--	---

<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ</b> Area Interconsortile	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
Ufficio Legale	A) Contenziosi	<p><b>A) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in</p>

		<p>modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali esterni o interni allo scopo di agevolare soggetti particolari.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici e/o avvocati ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Predisposizioni di atti Amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p> <p><b>B) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.</p>
--	--	--



	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p>Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di aggiornamento sull'attività della Amministrazione.</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.</p> <p>Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.</p> <p>Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in</p>
--	---	--

		particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.
--	--	--

<b>SETTORE COINVOLTO</b>	<b>ATTIVITÀ</b> Area Interconsortile	<b>GRADO DI RISCHIO e MISURE ADOTTATE</b>
<b>Ufficio Geologico</b>	A) Redazione relazioni geologiche su progettazioni di opere pubbliche consortili. Relazioni geognostiche. Organizzazioni tavoli tecnici su studi geologici territoriali in stretta collaborazione con gli Uffici Tecnici consortili.	<b>A) Rischio 4</b> Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle risorse disponibili informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione, in modo da realizzare adeguati confronti informativi tra i vari settori dell'Amministrazione. Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali esterni o interni allo scopo di agevolare soggetti particolari.

	<p><b>B) Predisposizione di atti amministrativi (gestione e di indirizzo politico)</b></p>	<p>Verifica delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.</p> <p>Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e di atto notorio rese dagli operatori economici, geologi e/o progettisti ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).</p> <p>Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'Amministrazione (art. 1, comma 62 della legge n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni.</p> <p><b>B) Rischio 4</b></p> <p>Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato.</p> <p>Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra i Dirigenti e Capi Settore diversi per finalità di</p>
--	--	--

	<p><b>C) Gestione del personale di appartenenza</b></p>	<p>aggiornamento sull'attività della Amministrazione.  Nell'ambito delle risorse disponibili, creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali dell'Amministrazione in modo da realizzare adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Amministrazione.  Verifica delle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità dei requisiti per l'affidamento di incarichi professionali interni e/o esterni.  Pubblicazione, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sotto sezione "Consulenze", dei curriculum professionali, degli importi degli incarichi e, ove possibile, della durata della prestazione.</p> <p><b>C) Rischio 4</b>  Osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.  Iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il Responsabile della prevenzione della Corruzione.  Previsione di meccanismi di raccordo tra settori per la gestione del personale al fine di consentire una valutazione complessiva del dipendente anche dal punto di vista comportamentale, in particolare stabilendo un raccordo tra il Settore di appartenenza e il Settore Personale competente al</p>
--	---	--

		rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state elargite sanzioni disciplinari a carico di un soggetto, ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare che possa determinare la preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extra istituzionali e della valutazione della <i>performance</i> e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata.
--	--	---

### PARTE TERZA MISURE DI PREVENZIONE

#### **Articolo 5 - MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO**

1. Oltre alle specifiche misure indicate nelle tabelle di cui sopra, si individuano, in via generale, per il triennio 2016-2018, le seguenti misure finalizzate a contrastare e a contenere il rischio di corruzione negli ambiti richiamati:

**a) Meccanismi di formazione delle decisioni – informatizzazione degli atti.**

Per ciascuna tipologia di provvedimento Amministrativo (deliberazioni del Commissario Straordinario, determinazioni del Direttore e/o Dirigenziali, decreti, disposizioni e/o ordini di servizio) è stata già implementata l'informatizzazione dell'intero procedimento e l'archiviazione informatica; si è realizzato il protocollo informatico, secondo quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale; si è provveduto all'apertura delle PEC dei funzionari direttivi consortili ed è stato avviato il processo di inserimento della firma digitale su deliberazioni e determinazioni, con una duplice valenza:

- la tracciabilità completa delle operazioni al fine di contenere al massimo il rischio di fenomeni corruttivi attraverso la manipolazione dei tempi e/o delle fasi procedurali;
- la semplificazione dei processi consistente nella dematerializzazione degli atti, che si va ad aggiungere all'incremento nell'uso della posta elettronica certificata (riduzione del consumo di carta, minori tempi di risposta, maggiore trasparenza).

**b) Meccanismi di formazione delle decisioni – elenco dei procedimenti e termini di conclusione.**

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento viene compilata l'apposita "scheda di area" prevista per i procedimenti amministrativi e il diritto di accesso, completa dei riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo, così per come previsto dal D.Lgs. 33/2013.

Ciascun Responsabile del Procedimento avrà cura di compilare e conservare agli atti apposita scheda di verifica del rispetto degli standard procedurali.

Con cadenza semestrale (entro il 30 aprile ed entro il 31 ottobre) i referenti individuati ai sensi del precedente articolo 2, comma 4 comunicano, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, un report indicante, per le attività a rischio afferenti l'Area di competenza:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- i tempi medi di conclusione dei procedimenti;
- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione con le relative motivazioni.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione, entro un mese dall'acquisizione dei report da parte dei referenti di ciascuna Area, pubblica sul sito istituzionale dell'Ente i risultati del monitoraggio effettuato sui tempi di conclusione. A tal fine il Responsabile tiene conto anche di eventuali attivazioni, da parte dell'utenza, dell'Autorità sostitutiva di cui alla legge 241/1990.

**c) Controllo sulla regolarità degli atti Amministrativi.**

In base a quanto previsto dal D.Lgs. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, si stanno predisponendo gli atti per la redazione di un apposito Regolamento sul sistema dei controlli interni che prevede la disciplina delle seguenti forme di controllo:

- controllo di regolarità amministrativa;
- controllo di regolarità contabile;
- controllo di gestione;
- controllo strategico;
- controllo sugli equilibri finanziari;
- controllo della qualità dei servizi erogati.

Detto Regolamento deve essere adottato con deliberazione del Commissario Straordinario dei Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale.

Tali controlli rivestono importanza rilevante anche sotto il profilo delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi. In particolare per quanto riguarda il controllo di regolarità amministrativa dovrà essere istituita una "Unità di Controllo di Regolarità Amministrativa" che, mensilmente, effettuerà verifiche su un campione significativo di provvedimenti adottati da tutte le Aree funzionali dell'Ente, segnalando eventuali irregolarità ai rispettivi Dirigenti e relazionando semestralmente al Collegio dei Revisori dei Conti, al Commissario Straordinario e alla Sezione regionale di Controllo della Corte dei Conti.

**d) Criteri di rotazione del personale.**

Il Consorzio assicura una eventuale rotazione dei Dirigenti, dei Funzionari direttivi addetti alle Aree, e di quelle figure quali geometri di zona, capi acquaioli e capi manutenzione, dislocati presso le sedi periferiche consortili, a più elevato rischio di corruzione, sulla base dell'analisi del rischio riportata al precedente articolo 4; in particolare la rotazione avverrà in base ai seguenti criteri:

- per le attività in cui il livello di valutazione del rischio è definito "alto" (contrassegnato quindi con il numero 4) la rotazione sia per i Dirigenti (con atto del Commissario Straordinario su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione), che per i rispettivi Funzionari Direttivi addetti alle Aree, e di quelle figure quali geometri di zona, capi acquaioli e capi manutenzione, dislocati presso le sedi periferiche consortili (con atto del Direttore Generale dell'Ente su proposta dei Dirigenti competenti per Area), si attua ogni tre anni a decorrere dal provvedimento di nomina;
- per le attività in cui il livello di valutazione del rischio non è stato definito "alto" (contrassegnato quindi con i numeri da 1 a 3) la rotazione per le figure di cui al precedente punto, viene disposta nel caso in cui, sulla base degli aggiornamenti annuali del presente Piano, risulti mutato in senso peggiorativo il livello di valutazione del rischio;
- nei casi in cui è prevista sulla base dei criteri di cui sopra, la rotazione può essere disposta solo al termine dell'incarico, salvi i casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva nei quali la rotazione è immediata;
- al fine di contemperare le misure anticorruptive con le esigenze funzionali dell'Ente, la rotazione deve avvenire in modo da tenere conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la gestione amministrativa, anche per mezzo di apposite fasi di formazione *ad hoc* con attività preparatoria di affiancamento interno;

- la rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono dichiarati infungibili i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa all'interno dell'Ente. Nel relativo provvedimento di conferimento dell'incarico, qualora non si applichi la rotazione, dovrà essere comunque espressamente motivata.

**e) Aggiudicazione appalti di lavori, servizi e forniture e affidamenti in economia.**

Le finalità del presente approfondimento è quella di fornire indicazioni precise nella predisposizione e gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai Contratti Pubblici di lavori, forniture e servizi. Infatti si ritiene necessario ampliare il più possibile il concetto di "area di rischio contratti pubblici", in luogo con quella di "affidamento di lavori, forniture e servizi", al fine di consentire una analisi più approfondita non solo nella fase di affidamento ma anche in quella successiva di esecuzione del contratto.

Si tratta delle attività legate alla definizione dell'oggetto dell'affidamento, alla individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento, ai requisiti di qualificazione e di aggiudicazione, alla valutazione e verifica dell'anomalia delle offerte, alla gestione delle procedure negoziate e di affidamento diretto, alla revoca del bando, alla redazione dei cronoprogrammi, all'adozione delle varianti, al subappalto, e all'indirizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

È necessario garantire al RPC una visione complessiva del ciclo acquisti (anche in funzione di un corretto controllo gestionale) al fine di definire una mappatura corretta del settore a maggiore rischio corruzione procedendo alla scomposizione del sistema di affidamento prescelto nelle seguenti fasi:

- Programmazione;
- Progettazione;
- Selezione del contraente;
- Verifica delle aggiudicazioni e stipula dei contratti;
- Esecuzione dei contratti;
- Rendicontazioni dei contratti.

All'interno di ciascuna fase sono stati identificati tutte le misure più idonee necessarie a prevenire il fenomeno corruttivo.

Fra tutte le misure identificate, sicuramente riveste un ruolo fondamentale la "trasparenza", ritenendo che la pubblicazione di ulteriori dati rispetto a quelli previsti dal D.Lgs. 33/2013, rivestano una importanza nevralgica per la corretta impostazione delle strategie di prevenzione della corruzione.



Entrando nel merito delle singole fasi delle procedure di approvvigionamento, si può passare ad una elencazione dettagliata delle possibili misure da adottare o adottate da questo Ente.

1) Fase della Programmazione:

- Obbligo di adeguata motivazione in relazione alla natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base delle esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti;
- Audit interni sul fabbisogno e adozione di procedure interne per rilevazione e comunicazione dei fabbisogni necessari alla programmazione, accorpendo quelli omogenei;
- Programmazione annuale anche per acquisti di forniture e servizi, se ricorrenti;
- Controllo periodico e monitoraggio dei tempi programmati anche mediante sistemi di controllo interno di gestione in ordine alle future scadenze contrattuali, con obbligo specifico da parte dei responsabili del procedimento di informare i soggetti deputati a programmare le procedure di gara;
- In fase di individuazione del quadro dei fabbisogni, predeterminazione dei criteri per individuare le priorità;
- Pubblicazione, sul sito istituzionale dell'Ente, di report periodici in cui siano rendicontati i contratti prorogati e i contratti affidati in via d'urgenza e relative motivazioni;
- Per rilevanti importi contrattuali previsione di obblighi di comunicazione e/o informazione puntuale per il RPC in caso di proroghe contrattuali o affidamenti di urgenza da effettuarsi tempestivamente;
- Utilizzo di avvisi di preinformazione, quand'anche facoltativi;
- Adozione di criteri trasparenti per documentare il dialogo con soggetti privati, con associazioni di categoria, prevedendo, tra l'altro, ove necessario, verbalizzazioni e incontri pubblici coinvolgendo anche l'RPC;
- Adozione di strumenti di programmazione partecipata (debat public, quali consultazioni preliminari, dibattiti pubblici strutturati, informative a gruppi già organizzati) da effettuarsi immediatamente prima l'approvazione formale degli strumenti di programmazione dei lavori pubblici, al fine di individuare opere da realizzarsi in via prioritaria e in modo da assicurare una maggiore trasparenza e tracciabilità dell'avvenuta condivisione delle scelte di approvvigionamento.

2) Progettazione della gara:

- Previsione di procedure interne che individuino criteri di rotazione della nomina dei responsabili del procedimento e atte a rilevare l'assenza di conflitti di interesse in capo agli stessi;

- Obbligo di motivazione nelle delibere e/o determine a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura, sia alla scelta del sistema di affidamento adottato, ovvero alla tipologia contrattuale;
- Adozione di direttive interne (linee guida) che introducano criteri stringenti ai quali attenersi nella determinazione del valore stimato del contratto, con particolare riguardo alle norme pertinenti e all'oggetto complessivo del contratto;
- Audit su bandi e capitolati al fine di verificare la conformità dei bandi tipo redatti dall'ANAC e il rispetto della normativa anticorruzione;
- Adozione di direttive interne (linee guida) che limitino il ricorso all'OEPV in caso di affidamenti di beni e servizi standardizzati, o di lavori che non lasciano margini di discrezionalità all'impresa;
- Obbligo di dettagliare nei bandi di gara in maniera trasparente e congrua i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti progettuali in sede di offerta;
- Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione delle documentazioni di gara di dichiarazioni in cui si attesti l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara;
- Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzia e corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici;
- Previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità;
- Misure di trasparenza volte a garantire la nomina del responsabile del procedimento a soggetti in possesso dei requisiti di professionalità necessari;
- Preventiva individuazione, mediante direttive e circolari interne, di procedure atte ad attestare il ricorrere dei presupposti legali per indire procedure negoziate o procedure ad affidamenti diretti da parte del responsabile del procedimento;
- Predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare;
- Utilizzo di sistemi informatizzati per l'individuazione degli operatori da consultare;
- Direttive interne (linee guida) che disciplinino la procedura da seguire, improntata ai massimi livelli di trasparenza e pubblicità anche con riguardo alla pubblicità delle sedute di gara e alla pubblicazione della determina a contrarre ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 33/2013;

- Obbligo di comunicare all'RPC la presenza di ripetuti affidamenti a medesimi operatori economici presenti negli elenchi in un dato arco temporale, ritenuto congruo dal dirigente/referente della stazione appaltante;
- Verifica puntuale da parte dell'economo, per quanto di propria competenza, della possibilità di accorpare le procedure di acquisizione di forniture e/o servizi, o di esecuzione di lavori omogenei;
- Direttive interne (linee guida) che introducano come criterio tendenziale modalità di aggiudicazione competitive ad evidenza pubblica, ovvero affidamenti mediante cottimo fiduciario con consultazione di almeno cinque operatori economici, anche per procedure di importo inferiore a Euro 40.000.
- Utilizzo di elenchi aperti di operatori economici con applicazione del principio della rotazione, previa fissazione di criteri generali per l'iscrizione.

### 3) Selezione del contraente:

- Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese;
- Pubblicazione del nominativo (responsabile del procedimento) cui ricorrere in caso di ingiustificato ritardo o diniego dell'accesso ai documenti di gara;
- Direttive interne (linee guida) che individuino in linea generale i termini (non minimi) da rispettare per la presentazione delle offerte e le formalità di motivazione e rendicontazione, qualora si rendano necessari termini inferiori;
- Predisposizione di idonei ed inalterabili sistemici di protocollazione delle offerte, prevedendo che, in caso di consegna a mano, l'attestazione della data e dell'orario di arrivo, avvenga in presenza di più funzionari;
- Direttive interne (linee guida) per la corretta conservazione della documentazione di gara per un tempo congruo al fine di consentire verifiche successive, trascrivendo nei verbali di gara le specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta;
- Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti le commissioni e/o eventuali nomine di consulenti;
- Tenuta di albi ed elenchi di possibili componenti le commissioni di gara suddivisi per professionalità;
- Scelta dei componenti le commissioni tra i soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante estrazione a sorte in un'ampia rosa di candidati;
- Per contratti di importo rilevante, sistemi di controllo incrociato sui provvedimenti di nomina di commissari e/o consulenti, atti a far emergere una frequente ricorrenza dei medesimi nominativi;

- Per i commissari e/o consulenti di nomina esterna, acquisire apposita dichiarazione attestante l'esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi cinque anni; di non svolgere o avere svolto alcuna funzione o incarico tecnico/amministrativo relativo all'oggetto del contratto da affidare; se professionisti, di essere iscritti negli appositi albi di competenza da almeno 10 anni (art. 84, comma 8, lettera a), del Codice dei Contratti); di non avere concorso in qualità di membri di commissione, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi (art. 84, comma 6, del Codice dei Contratti); di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali; assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti partecipanti alla gara, tenendo conto eventualmente anche della cause di astensione di cui all'art. 51 del c.p.c. richiamato dall'art. 84 del Codice dei Contratti.
- Introduzione di misure atte a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia, specificando espressamente le motivazioni nel caso in cui, all'esito del procedimento di verifica, la stazione appaltante non abbia proceduto all'esclusione;
- Nel caso in cui si riscontri un numero significativo di offerte simili o uguali, o di altro elemento identificativo, effettuare adeguata formalizzazione delle verifiche in ordine a situazioni di controllo/collegamento/accordo tra i partecipanti alla gara tali da potere determinare offerte "concordate";
- Chek list di controllo sul rispetto, per ciascuna gara, degli obblighi di tempestiva segnalazione all'ANAC in caso di accertata insussistenza dei requisiti di ordine generale e speciale in capo all'operatore economico;
- Direttive interne che prevedano l'attivazione di verifiche di secondo livello in caso di paventato annullamento e/o revoca della gara;
- Obbligo di segnalazione agli organi di controllo interno di gare in cui sia stata presentata un'unica offerta valida;
- Verifica sulla correttezza dei criteri di iscrizione degli operatori economici negli elenchi e negli albi, al fine di accertare che consentano la massima apertura al mercato;
- Rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio dei rapporti con enti/soggetti, con i quali sono stati stipulati contratti, autorizzazioni, concessioni o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti dell'area consortile interessata;

- Obbligo di preventiva pubblicazione online del calendario delle sedute di gara.
- 4) Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto;
- Direttive interne che assicurino la collegialità, nella verifica dei requisiti, coinvolgendo il dirigente dell'area e i funzionari interessati al rispetto del principio di rotazione;
  - Chek list di controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice dei Contratti;
  - Formalizzazione e pubblicazione da parte dei funzionari e dirigenti che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara di una dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con l'eventuale seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi cinque anni.
- 5) Esecuzione del Contratto;
- Chek list relativa alla verifica dei tempi di esecuzione, da effettuarsi con cadenza prestabilita da trasmettere all'RPC e agli uffici di controllo interno al fine di attivare specifiche misure di intervento in caso di eccessivo allungamento dei tempi rispetto al cronoprogramma;
  - Controllo sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo;
  - Previsione di una certificazione con valore interno da trasmettere all'RPC da parte del responsabile del procedimento sulla legittimità di redazione di eventuali varianti realizzate in corso di esecuzione del contratto, con particolare riguardo alla congruità dei costi e dei tempi di esecuzione aggiuntivi, delle modifiche delle condizioni contrattuali, della tempestività del processo di approvazione della variante stessa;
  - Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti e relativa pubblicazione dei provvedimenti di adozione delle stesse;
  - Prevedere un adeguato flusso di comunicazioni tra il responsabile del procedimento e l'RPC di avere tempestiva conoscenza di eventuali stipule di contratti di subappalto, nel qual caso, obbligo di effettuare adeguate verifiche per identificare il titolare dell'impresa sub appaltatrice in sede di autorizzazione al subappalto;
  - Per opere di importo rilevante, pubblicazione online di rapporti periodici che sintetizzino, in modo chiaro e intelligibile, l'andamento del contratto rispetto ai tempi previsti, costi e modalità di esecuzione;

- Fermo restando l'obbligo di oscurare i dati personali, relativi al segreto industriale o commerciale, pubblicazione di eventuali accordi bonari e/o transazioni.
- 6) Rendicontazione del contratto:
- Effettuazione di un report periodico (ad esempio semestrale), da parte dell'ufficio contratti, al fine di rendicontare agli uffici di controllo interno di gestione le procedure di gara espletate, con evidenza degli elementi di maggiore rilievo quali importo, tipologia di procedura, numero di partecipanti ammessi ed esclusi, durata della procedura, oggetto del contratto, eventuali ricorrenze di medesimi aggiudicatari, pagamenti effettuati e date degli stessi, eventuali riserve riconosciute, nonché la composizione delle commissioni di gara e di tutti quei parametri utili ad individuare l'iter procedurale seguito;
  - Per procedure negoziate/affidamenti diretti, pubblicazione di report periodici da parte dell'ufficio acquisti in cui per ciascun affidamento sono evidenziate le ragioni che hanno determinato l'affidamento stesso, gli operatori economici eventualmente invitati e i relativi criteri di individuazione, il nominativo dell'impresa affidataria, gli eventuali altri contratti stipulati con medesimi operatori economici e la procedura di affidamento per lavori, forniture e servizi analoghi o similari;
  - Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dei report suindicati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della legge 190/2012;
  - Pubblicazioni di sistemi di controllo incrociati, interni alla stazione appaltante di verifica dei provvedimenti di nomina di collaudatori relativamente alle loro competenze e rotazione.

Infine, i soggetti interessati all'aggiudicazione di appalti di lavori, servizi e forniture o dall'affidamento diretto nei casi consentiti, devono inserire nei bandi, negli avvisi, nelle lettere di invito o nei capitolati e, di conseguenza nei contratti, specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del Piano Triennale per la corruzione, in uno con il Codice di Comportamento Integrativo di cui al successivo **Articolo 6** e del Piano triennale della Trasparenza, ivi contenuti, adottati dall'Ente, e la relativa causa di risoluzione in caso di inadempimento.

#### **f) Incarichi extra-istituzionali.**

In considerazione dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, coloro i quali saranno destinatari di incarichi amministrativi di vertice nonché di incarichi dirigenziali,

anche conferiti a soggetti estranei alle pubbliche amministrazioni che comportano, in via esclusiva, l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione, dovranno presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità previste dal decreto. Sulla base della suddetta disposizione, sarà richiesta ai Dirigenti, ai quali l'incarico è stato conferito antecedentemente all'entrata in vigore del decreto 39/2013, una dichiarazione con la quale gli stessi dovranno attestare l'insussistenza di una delle cause di inconfiribilità e di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 13, comma 3, del D.P.R. 62/2013. Dette dichiarazioni, per il futuro, dovranno essere rese da tutti coloro i quali occuperanno "Posizioni Organizzative" all'interno dell'Ente.

In ogni caso, il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, semprechè si tratti di incarichi che lo stesso è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno del Consorzio. In questi casi l'Amministrazione, pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione, deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

**g) Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti.**

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Piano è fonte di responsabilità disciplinare, salve le eventuali responsabilità penali e civili.

È necessario evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Nei confronti del dipendente che segnala condotte illecite ai fini del presente Piano vengono poste diverse misure di tutela:

*- la tutela dell'anonimato.*

La tutela dell'anonimato non fa riferimento al solo eventuale procedimento disciplinare, ma deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti di legge.

Il pubblico dipendente può denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro direttamente, anche a mezzo e-mail, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al Dirigente di competenza, se non coinvolto nell'illecito, per il prosieguo procedimentale.

In caso di denuncia fatta al Dirigente, anche a mezzo e-mail, quest'ultimo, senza indugio, ne dà notizia al Responsabile. Quindi, nel rispetto dell'anonimato, del denunciante, procede per quanto di competenza.

In ogni caso tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, sono tenuti alla riservatezza, a pena di sanzione disciplinare e salve le eventuali responsabilità penali e civili.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità competente e all'incolpato in caso di:

- consenso del segnalante, quando la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione stessa;
- quando la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità assolutamente indispensabile per la difesa del colpevole, a seguito dell'audizione o delle memorie difensive presentate dallo stesso colpevole;
- il divieto di discriminazione.

Il dipendente che ritiene di avere subito una discriminazione per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito, può dare notizia all'organizzazione sindacale di appartenenza o ad una delle rappresentanze sindacali presenti all'interno dell'Ente e deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Dirigente competente, alla commissione procedimenti disciplinari (ove esistente), all'Ufficio Legale dell'Ente per valutare l'eventuale sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Pubblica Amministrazione;

- *la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.*

Tale denuncia non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lettera a), della legge 241/1990, fatta eccezione per le limitate ipotesi descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001.

#### **h) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.**

Il nuovo art. 6 bis della legge 241/1990 stabilisce che *"Il Responsabile del Procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endo-procedimentali e atti di provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto d'interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

L'art. 7 del D.P.R. 62/2013 di cui al Codice di Comportamento Nazionale stabilisce che *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività*



*che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado del coniuge o del convivente oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di Enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il superiore gerarchico dell'ufficio di appartenenza".*

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto d'interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

Sulla base di tale norma:

- è stabilito un obbligo di astensione per il Responsabile del Procedimento ed il Dirigente competente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali nel caso di conflitti d'interesse dei medesimi, anche solo potenziali;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento integrativo, di cui all'**Articolo 6** del presente Piano. L'**Articolo 9** del medesimo Piano, infatti, contiene disposizioni di dettaglio per l'applicazione dell'obbligo in discorso, cui si rinvia.

La violazione sostanziale della norma che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinari del dipendente oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

#### **i) Cause ostative al conferimento di incarichi interni al Consorzio – Inconferibilità ed incompatibilità.**

L'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che 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, 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. Inoltre, fermo restando quanto previsto dal presente Piano in materia di rotazione, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013, sono determinati i nuovi criteri per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità all'interno del Consorzio, sia per quanto riguarda gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno dell'Ente, sia per eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella Pubblica Amministrazione: Inconferibilità e Incompatibilità.

L'inconferibilità, ossia la preclusione, permanente o temporanea a conferire pubblici incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i così detti reati pubblici commessi contro la pubblica amministrazione quali corruzione, concussione, peculato (Libro I, Titolo II, Capo I, artt. 314-335bis del codice penale), ovvero che abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in Enti di diritto privato regolati e/o finanziati da Pubbliche Amministrazioni, o svolto attività professionali a favore di quest'ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (Sindaco, Assessore, Consigliere Regionale, provinciale e comunale).

Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico è, quindi, 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 (dirigenziali o degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e nelle condizioni previste dall'art. 46 del D.P.R. 445/2000.

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. In caso di violazione delle previsioni in materia di inconferibilità, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dal medesimo decreto 39/2013. La situazione di inconferibilità è insanabile. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine* non fossero note all'Amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, viene rimosso dall'incarico.

L'incompatibilità, cioè l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in Enti di diritto privato regolati, vigilati e/o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico, se emergente prima del conferimento dell'incarico, dovrà essere verificata prima del formale atto di

conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Anche per l'incompatibilità l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e nelle condizioni previste dall'art. 46 del D.P.R. 445/2000.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità, entro il 31 gennaio. In sede di prima applicazione questa va resa dai Dirigenti dell'Ente entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano.

Tutte le dichiarazioni ex art. 46 del D.P.R. 445/2000 rilasciate dai Dirigenti potranno essere oggetto di controllo da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tramite acquisizione d'ufficio del casellario giudiziario e dei carichi pendenti in merito agli aspetti di inconfiribilità per sentenze penali anche non definitive.

**j) Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto.**

L'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 42 della legge 190/2012 prevede il divieto di svolgere attività incompatibile a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego. Per il Consorzio di Bonifica 9 Catania vengono dettati i seguenti criteri:

- nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto, qualunque ne sia la causa (anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione);
- nei contratti di assunzione, già sottoscritti, di cui al citato art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001, è inserito di diritto ex art. 1339 del codice civile, quale norma integrativa cogente;
- in caso di personale assunto antecedentemente alla cosiddetta contrattualizzazione del pubblico impiego, il citato art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001, si applica a decorrere dalla sua entrata in vigore.

I dipendenti interessati dal divieto sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti (Dirigenti e Responsabile del Procedimento così per come previsto dall'art. 125, commi 8 e 11 del D.Lgs. 163/2006) hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulle decisioni oggetto di un atto e, quindi, coloro che hanno

esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo ad uno specifico procedimento.

Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata (compresi i casi di affidamento diretto), è inserita la condizione soggettiva di ammissibilità *“di non avere concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Consorzio nei confronti di qualunque operatore economico aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”*. Inoltre, negli stessi dovrà essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola dichiarativa sarà sanzionata con l'esclusione dalla procedura di affidamento.

Il Consorzio agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16<sup>ter</sup>, del D.Lgs. 165/2001.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. Pertanto, i soggetti tratti in violazione non potranno avere contatti con il Consorzio per i successivi 3 anni; mentre gli ex dipendenti che hanno svolto l'incarico in violazione hanno l'obbligo di restituire compensi percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

#### **k) Formazione di commissioni di gara e di concorso.**

In base a quanto previsto dal nuovo art. 35, del D.Lgs. 165/2001 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, non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso e la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. Quindi, per quando detto il soggetto competente alla nomina accerta l'inesistenza delle cause di divieto.

#### **l) Disposizioni relative all'eventuale ricorso all'arbitrato.**

Le controversie sui diritti soggettivi derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario previsto dall'art. 240 del D.Lgs. 163/2006, possono essere deferite ad arbitri, previa autorizzazione dell'organo politico dell'Ente, su proposta motivata dai Dirigenti o dal Responsabile del Procedimento.

La nomina degli arbitri deve avvenire nel rispetto dei principi di pubblicità e di rotazione e nel rispetto delle disposizioni del Codice dei Contratti, in quanto applicabili, secondo le seguenti modalità:

- il dirigente competente dovrà prioritariamente controllare che l'inclusione della clausola compromissoria nel bando, nella lettera d'invito o simile, sia stata preventivamente autorizzata dall'organo politico;
- l'arbitro di parte è scelto tra i dirigenti pubblici. Tale scelta deve essere preceduta dalla pubblicazione all'albo pretorio dell'Ente con apposito avviso contenente i termini della domanda e i requisiti richiesti. Alla scadenza dei termini, la scelta dell'arbitro avviene mediante sorteggio;
- l'Ente stabilisce, a pena di nullità della nomina, l'importo massimo spettante al dirigente pubblico per l'attività arbitrale. L'eventuale differenza tra l'importo spettante agli arbitri nominati e l'importo massimo stabilito per il dirigente deve essere prevista e acquisita al bilancio consortile;
- nel rispetto del criterio della rotazione, l'arbitro prescelto potrà partecipare ad una selezione successiva ma, in tal caso, potrà essere scelto solamente se tutti gli altri sorteggiati rinuncino, a scorrimento, fino ad esaurire l'elenco di tutti i partecipanti. In ogni caso potrà partecipare alle ulteriori selezioni senza i vincoli di cui sopra, trascorsi 5 anni dall'ultima selezione per la quale era risultato vincitore;
- ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, agli avvocati e procuratori dello Stato e ai componenti delle commissioni tributarie è vietata, pena la decadenza degli incarichi e la nullità degli atti compiuti, la partecipazione a collegi arbitrali o l'assunzione di incarico di arbitro unico.

#### **Articolo 6 - CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO**

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti. Le pubbliche amministrazioni estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese

fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

2. Il codice costituisce, in base a quanto previsto dalla legge 190/2012, dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, un imprescindibile strumento di contrasto ai fenomeni corruttivi.

3. Sulla base di quanto previsto dal D.P.R. 62/2013, detto codice è stato redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con il gruppo di lavoro a supporto dello stesso, nominato con delibera del Commissario Straordinario n. 122 del 21 novembre 2014, e pubblicato sul sito web dell'Ente unitamente al presente Piano che ne forma parte integrante e sostanziale e qui di seguito integralmente riportato:

*Art. 1 - Principi generali (rif. Artt. 1 e 3 del D.P.R. 62/2013)*

1. Il presente codice di comportamento integrativo è dettato in applicazione dei principi fissati dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, alla legge 190/2012 ed al D.P.R. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

2. Esso è finalizzato a garantire il miglioramento della qualità delle Aree, dei Settori e dei servizi erogati, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché di indipendenza e di astensione in caso di conflitto di interessi.

3. Il presente Codice costituisce uno degli strumenti di applicazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e l'Integrità.

4. Si segnalano per il rilievo che assumono e senza che da ciò scaturisca una elencazione esaustiva, in particolare i seguenti obblighi;

a) servire il pubblico interesse ed agire esclusivamente con tale finalità;

b) coniugare l'efficienza dell'azione amministrativa con la economicità della stessa ed il contenimento dei costi, utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia;

c) garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa;

d) garantire la massima collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni;

e) garantire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa;

f) non utilizzare per finalità personali le prerogative connesse al ruolo rivestito e le informazioni di cui si è in possesso per ragioni di servizio.

*Art. 2 - Ambito di applicazione (rif. Art. 2 del D.P.R. 62/2013)*

*1. Il presente codice, unitamente al D.P.R. n. 62/2013, si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, ai soggetti che con lo stesso hanno rapporti di collaborazione di qualsiasi natura ed ai lavoratori stagionali utilizzati dall'Ente.*

*2. Esso unitamente al D.P.R. n. 62/2013, si applica inoltre, relativamente alle attività svolte per conto dell'Ente, ai dipendenti, ai collaboratori e ai soggetti comunque utilizzati dalle società fornitrici di beni o servizi e/o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tal fine, nei bandi di gara, nei contratti stipulati con i terzi, vengono inserite specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del codice e la relativa clausola di risoluzione in caso di inadempimento.*

*Art. 3 - Procedure di adozione e modifica*

*1. Il presente codice e le sue variazioni sono adottate con deliberazione del Commissario Straordinario dei Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sentito il Settore Affari del Personale dell'Ente su eventuali procedimenti disciplinari in corso e preso atto di eventuali osservazioni espresse dai singoli Dirigenti di Area o dai Capi Settore e coordinate con le scelte contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Dette proposte di codice e/o di modifica del codice sono pubblicate sul sito web dell'Ente e vengono trasmesse alle associazioni sindacali presenti al fine di raccogliere suggerimenti ed indicazioni.*

*2. Il codice, dopo essere stato adottato, è pubblicato sul sito web dell'Ente e i riferimenti del relativo link sono trasmessi all'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione) per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche.*

*3. Copia del codice e delle eventuali sue modifiche viene consegnata a tutti i dipendenti, collaboratori, alle organizzazioni sindacali e ai soggetti utilizzati dall'Ente, alle società fornitrici di beni e servizi e/o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.*

*Art. 4 - Applicazione (rif. Art. 15 del D.P.R. 62/2013)*

*1. All'applicazione del Codice di Comportamento Integrativo dell'Ente, con particolare riferimento alle attività a più elevato rischio di corruzione ed alla verifica della sua applicazione da parte dei Dirigenti e dei singoli Capi Settore, sovrintende il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.*

2. L'applicazione da parte dei dipendenti è verificata dai singoli Dirigenti e dai Capi Settore competenti.
3. La formazione dei dipendenti è assicurata attraverso la realizzazione di appositi incontri, aventi come oggetto anche l'applicazione del D.P.R. 62/2013.

*Art. 5 - Sanzioni (rif. Art. 16 del D.P.R. 62/2013)*

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e dell'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone dal decoro o dal prestigio dell'Ente, nonché dalla eventuale recidiva.
3. Nel caso di violazioni compiute da collaboratori dell'Ente viene effettuata da parte del Dirigente competente una specifica contestazione che può determinare la risoluzione del rapporto. Nel caso di violazioni compiute da personale/collaboratori di società che hanno rapporti con l'Ente viene mossa una specifica contestazione che può determinare, in relazione alla gravità dell'episodio, la risoluzione del contratto in base alle clausole appositamente inserite nei contratti.

*Art. 6 - Regali, compensi ed altre utilità (rif. Art. 4 del D.P.R. 62/2013)*

1. I Dirigenti e i dipendenti dell'Ente non chiedono, non sollecitano e non accettano regali o altre utilità, salvo che non siano di modico valore.
2. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa a 50 euro, anche sotto forma di sconto.
3. Tale valore non deve essere superato nemmeno dalla somma di più regali o utilità nel corso dello stesso anno solare da parte dello stesso soggetto.
4. Nel caso di infrazione delle regole dettate dal presente Codice di Comportamento Integrativo, e/o dal D.P.R. 62/2013, i regali devono essere consegnati al Responsabile Della prevenzione della Corruzione che deciderà, in relazione alla natura degli stessi, la loro restituzione ovvero, previa comunicazione ai privati che li hanno effettuati, la loro utilizzazione da parte dell'Ente per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali ovvero la donazione ad associazioni prive di scopo di lucro.
5. I dipendenti non possono svolgere incarichi di collaborazione di qualunque tipo remunerati in qualunque modo per conto di privati con cui abbiano avuto negli



*ultimi due anni rapporti nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'Ente. Tale vincolo si estende anche ai casi in cui abbiano svolto attività quali responsabili del procedimento, senza l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna.*

*Art. 7 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (rif. Art. 5 del D.P.R. 62/2013)*

*1. I soggetti a cui si applica il presente Codice comunicano al proprio Dirigente, entro 30 giorni dall'assunzione o dall'assegnazione a nuove mansioni, la iscrizione ad associazioni e/o organizzazioni che possono interferire con le attività svolte dall'ufficio cui sono assegnati.*

*2. Sono in ogni caso considerate comprese nel vincolo di cui al precedente comma 1. le iscrizioni ad associazioni che ricevono contributi di qualunque natura da parte dell'Ente attraverso l'ufficio cui il dipendente è assegnato.*

*3. Le comunicazioni di cui ai commi precedenti relativamente ai Dirigenti, è effettuata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.*

*4. I vincoli di cui ai precedenti commi non si applicano per le prescrizioni a partiti politici ed organizzazioni sindacali.*

*Art. 8 - Comunicazioni degli interessi finanziari e conflitto di interessi (rif. Art. 6 del D.P.R. 62/2013)*

*1. Fermo restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, entro 30 giorni dall'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il Dirigente di Area di tutti i rapporti diretti o indiretti o di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia percepito negli ultimi tre anni, precisando:*

*a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;*

*b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.*

*2. Tali informazioni sono fornite tempestivamente, dalla data di entrata in vigore del presente Codice.*

*3. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con gli interessi personali del coniuge, dei conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il*

*conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali come quelli derivanti dall'intento di volere assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchi.*

*Art. 9 - Obbligo di astensione (rif. Art. 7 del D.P.R. 62/2013)*

*1. I dipendenti in tutti i casi in cui, sulla base delle previsioni di cui all'art. 6 bis della legge 241/1990, all'art. 7 del D.P.R. 62/2013 o di altra norma, sono tenuti a segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interesse anche potenziale ai fini dell'astensione e devono trasmettere, immediatamente, al proprio Dirigente una apposita comunicazione scritta in cui specificano le ragioni poste a base della propria segnalazione.*

*2. Di tali comunicazioni e dei suoi esiti è data informazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione da parte degli stessi Dirigenti competenti. In tali casi opera la sostituzione del dipendente ai sensi della normativa vigente in materia.*

*3. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione raccoglie in un apposito registro i casi di dichiarazione di conflitto di interessi e i relativi esiti.*

*Art. 10 - Prevenzione della corruzione (rif. Art. 9 del D.P.R. 62/2013)*

*1. Le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione costituiscono obblighi per tutti i dipendenti e i Dirigenti e la loro violazione determina comunque responsabilità disciplinari.*

*2. I dipendenti hanno l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al proprio superiore gerarchico di eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui siano venuti a conoscenza. I Dirigenti hanno l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.*

*3. L'identità dei dipendenti che effettuano tali denunce e/o segnalazioni non deve essere resa nota, salvo i casi in cui ciò è espressamente previsto da parte del legislatore.*

*4. A tal fine i Dirigenti assumono tutte le misure necessarie. In ogni caso nei confronti di questi dipendenti devono essere assunte tutte le iniziative per garantire che non abbiano conseguenze negative, anche dirette, per la loro attività.*

*Art. 11 - Trasparenza e tracciabilità (rif. Art. 9 del D.P.R. 62/2013)*

*1. Le previsioni del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità costituiscono obblighi per i dipendenti e i Dirigenti e la loro violazione determina comunque responsabilità disciplinari*

*2. L'Ente assume le iniziative necessarie per garantire la tracciabilità dei processi decisionali anche al fine di favorire la loro ripetibilità. A tale scopo viene previsto l'obbligo di fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria. Del rispetto di questa prescrizione si tiene conto nella valutazione dei dipendenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dirigenti nell'ambito dei comportamenti organizzativi e delle capacità manageriali.*

*Art. 12 - Comportamenti nei rapporti privati (rif. Art. 10 del D.P.R. 62/2013)*

*1. Il personale destinatario del presente Codice non deve sfruttare, né menzionare la posizione che ricopre all'interno dell'Amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino.*

*2. Il personale destinatario del presente Codice non deve assumere alcun comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Amministrazione.*

*Art. 13 - Comportamento in servizio (rif. Art. 11 del D.P.R. 62/2013)*

*1. I destinatari del presente Codice devono utilizzare in servizio la diligenza del buon padre di famiglia (art. 1176 c.c.), improntando il proprio lavoro alla logica di risparmio (ad esempio uso razionale delle utenze di acqua ed elettricità, spegnimento interruttori ed arresto dei personal computer al termine dell'orario di lavoro, riciclo carta, utilizzo parsimonioso del materiale da cancelleria) e ricercare le migliori soluzioni di natura organizzativa e gestionale.*

*2. Gli stessi sono impegnati a che la fruizione dei permessi avvenga nel rispetto dei vincoli dettati dalla normativa e dai contratti assumendo tutte le iniziative per la minimizzazione delle conseguenze negative per l'attività dell'Ente.*

*3. Nella trattazione delle pratiche, essi rispettano l'ordine cronologico, salvo diversi ordini di priorità stabiliti dall'Amministrazione.*

*Art. 14 - Rapporti con il pubblico (rif. Art. 12 del D.P.R. 62/2013)*

*1. I destinatari del presente Codice operano con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, riguardo alla corrispondenza, alle chiamate telefoniche ed ai messaggi di posta elettronica, garantiscono risposte complete, celeri ed accurate.*

2. Qualora non siano competenti a provvedere in merito ad una richiesta, per posizione rivestito o per materia, indirizzano l'interessato al funzionario ed ufficio competente, anche se ciò può comportare l'impegno dell'esame sia pure sommario della pratica o domanda.

3. I dipendenti non devono rifiutare con motivazione generiche prestazioni a cui sono tenuti, devono rispettare gli appuntamenti con gli utenti, salvo impedimento motivato (malattia, permesso ordinario, urgenti motivi personali e/o familiari) garantendo comunque la preventiva informazione al privato, e devono rispondere senza ritardi ai loro eventuali reclami.

4. Inoltre, devono fornire informazioni e notizie relativi ad atti amministrativi in corso di predisposizione o concluse.

5. Salvo il diritto di esprimere valutazione e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Amministrazione, ivi compresi il Commissario Straordinario, il Direttore, i Dirigenti e i colleghi tutti. Prima di fornire ai mass media notizie sulle attività svolte dall'Ente informa il Direttore e attende la sua autorizzazione.

6. I soggetti che prestano la propria attività lavorativa in un'Area che fornisce servizi al pubblico curano il rispetto degli standards fissati dall'Amministrazione, anche mediante Carte e Comunicati di servizio.

#### *Art. 15 -Direttore e Dirigenti (rif. Art. 13 del D.P.R. 62/2013)*

1. Il Direttore, i Dirigenti, i Capi Settore sono tenuti ad assumere atteggiamenti leali e trasparenti, impegnati al miglioramento delle attività svolte, nonché adottare un comportamento esemplare, integerrimo ed imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.

2. Essi devono assumere tutte le iniziative necessarie per il benessere organizzativo, con particolare riferimento all'instaurazione dei rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, garantendo un intervento immediato nei casi di conflitto che si determinino. Devono inoltre assegnare l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a disposizione. Gli incarichi aggiuntivi devono essere affidati in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

3. Della violazione di queste previsioni, ferma restando la maturazione di responsabilità disciplinare o di altro genere, si tiene conto nella valutazione dell'ambito dei fattori riferiti alle capacità manageriali.

4. Essi all'atto del conferimento dell'incarico e prima di assumere le relative mansioni comunicano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, entro i 30 giorni successivi alla data di pubblicazione del presente codice, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che potrebbero creare conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolgono e/o se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi che esercitano attività politiche, professionali e/o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'Ente che rappresentano e dirigono.

5. Entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione annuale della dichiarazione dei redditi, forniscono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e copia della dichiarazione annuale dei redditi soggetti ad IRPEF.

#### *Art. 16 - Contratti (rif. Art. 14 del D.P.R. 62/2013)*

1. Nella conclusione di accordi o nella stipula di contratti per conto dell'Ente, nonché nella esecuzione dei medesimi, in applicazione delle previsioni delle previsioni dettate dal D.P.R. 62/2013, è vietato:

a) il ricorso all'intermediazione di terzi e la corresponsione o promessa di utilità a titolo di intermediazione, fatti salvi decisi dall'Ente di ricorso a professionisti previsti in specifici albi;

b) al dirigente di concludere, per conto dell'Amministrazione, contratti di appalto per lavori, forniture e servizi con le imprese con le quali abbia stipulato contratti personali di natura privatistica o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile (contratti conclusi mediante moduli o formulari). In tali casi egli si deve astenere, dandone comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

2. I dirigenti garantiscono il rispetto del principio di pubblicità nelle procedure di individuazione dei soggetti esterni cui affidare forniture di beni, servizi e esecutori di opere pubbliche, qualunque ne sia l'importo, nonché il principio di scelta del contraente sulla base dei criteri selettivi predeterminati e finalizzati alla migliore tutela dell'Ente.

#### *Art. 17 - Vigilanza, oneri ed entrata in vigore (rif. Art. 15 del D.P.R. 62/2013)*

1. Le attività di vigilanza e controllo sono svolte dai Capi Settore che a loro volta sono sottoposti a vigilanza dei dirigenti e dei direttori che a loro volta sono sottoposti a vigilanza del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

2. Il Responsabile e i Dirigenti svolgono inoltre attività di verifica complessiva dell'applicazione del presente Codice e tengono conto degli esiti che tali attività producono in fase di svolgimento, proponendo all'Ente tutte le misure organizzative ritenute necessarie.

3. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi e maggiori oneri per il bilancio consortile, in quanto detti adempimenti verranno svolti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali già a disposizione e presenti.

4. Con cadenza annuale, di norma entro la fine del mese di novembre, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, acquisite le informazioni da parte del Settore Affari del Personale su eventuali procedimenti disciplinari in corso, monitora gli effetti determinati dal presente Codice, nonché il numero e le tipologie di infrazione che si sono verificate, ai fini dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'eventuali modifiche del presente Codice di Comportamento Integrativo.

5. Il Presente Codice di Comportamento Integrativo viene approvato nell'ambito contestuale dell'adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione (PTPC), ed entra in vigore decorsi i termini previsti dalla sua adozione e pubblicazione dell'atto amministrativo.

#### **PARTE QUARTA FORMAZIONE**

##### **Articolo 7 - LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO**

1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione elabora entro il 30 novembre di ogni anno, nell'ambito della proposta di PTPC e tenendo conto di quanto segnalato dai Dirigenti entro il 31 dicembre la parte del piano annuale di formazione di cui all'art. 7bis del D.Lgs, 165/2001 relativa alla materia della prevenzione della corruzione per gli ambiti maggiormente esposti.

2. A tal fine i Dirigenti devono proporre al Responsabile della Prevenzione della Corruzione i dipendenti da inserire nei programmi di formazione di cui all'art. 1, comma 11 della legge 190/2012 con specifico riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente Piano, nonché dovranno comunicare il grado attuale di informazione e di conoscenza dei dipendenti stessi.

3. Le materie oggetto della formazione devono riguardare i temi delle attività a rischio sotto il profilo della legalità e dell'etica mediante sessioni esterne,

avvalendosi di apposite strutture, anche convenzionate, o sessioni interne all'Ente, tenute dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dai Dirigenti.

4. Le metodologie formative prevedono la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione quali per esempio l'analisi dei problemi da visionare, gli approcci interattivi, le soluzioni pratiche alle problematiche.

5. Le attività formative sono distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, con azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione. Detti processi formativi non potranno essere inferiori a 20 ore annue documentate.

6. Al termine dei processi di formazione, nella relazione annuale, il Responsabile della Prevenzione della corruzione, anche avvalendosi delle relazioni dei Dirigenti, riporta gli esiti del monitoraggio ed i risultati ottenuti.

7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con la definizione ed il monitoraggio del Piano di formazione, assolve la definizione delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

8. La partecipazione alle attività previste dal Piano di formazione da parte del personale selezionato, rappresenta una attività obbligatoria.

La legge 190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione dei Dirigenti e dei dipendenti, quale strumento per l'azione di prevenzione sulle cause di corruzione.

9. Essendo la formazione aspetto centrale e strategico dell'anticorruzione, così per come affermato dalla legge n. 190/2012 (art. 1, comma 5 lettera b) – comma 9, lettera b) – comma 11), le attività formative relative al primo anno di applicazione (anno 2014) della suindicata legge, sono state concentrate tutte sul corso di formazione organizzato dall'Associazione Siciliana dei Consorzi ed Enti di Bonifica e di Miglioramento Fondiario (ASCEBEM) e realizzato dal Dipartimento di Scienze Giuridiche, della Società e dello Sport dell'Università degli Studi di Palermo nei giorni del 18 dicembre 2013, 14, 16, 21, 23 e 30 gennaio 2014.

I contenuti del corso sono stati incentrati sull'analisi delle principali novità e delle principali problematiche relative all'applicazione delle disposizioni introdotte dalla legge 190/2012, così detta legge Anticorruzione, e il loro impatto sulle Pubbliche Amministrazioni e sulle Società Partecipate.

Gli obiettivi principali sono stati quelli di fornire ai partecipanti conoscenze normative nonché strumenti operativi, indicazioni pratiche e soluzioni ai principali problemi riscontrati nella prassi operativa.

Il corso si è svolto in cinque moduli tutti della durata di 6h e 30m, e precisamente:

1° modulo - l'entrata in vigore della legge 190/2012 - profili generali, penalistici ed ambito di applicazione;

2° modulo - la legge Anticorruzione ed il Procedimento Amministrativo - il concetto di "trasparenza" e gli obblighi di pubblicazione di dati, atti e informazioni sui siti istituzionali (D.Lgs. 33/2013), il Programma triennale per la Trasparenza, il sito web dell'Ente, il diritto di accesso "civico";

3° modulo - i soggetti preposti alla lotta alla corruzione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il rapporto fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione con i Dirigenti e con gli altri lavoratori, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione;

4° modulo - i soggetti preposti alla lotta alla corruzione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il rapporto fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione con i Dirigenti e con gli altri lavoratori, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, la legge Anticorruzione ed il Pubblico Impiego, Funzioni dell'Organismo di Valutazione Interno, le disposizioni in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (D.Lgs. 39/2013 "impossibilità" di essere assegnati a servizi, uffici, commissioni, etc), la rotazione dei dirigenti e dei funzionari direttivi (Capi Settore) e non direttivi, la segnalazione degli illeciti da parte dei lavoratori pubblici, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici in vigore dal 19 giugno 2013 e il codice di comportamento integrativo;

5° modulo - gli appalti e la legge Anticorruzione, la segnalazione Antimafia e le attività esposte a rischio infiltrazione mafiosa. Test di apprendimento come tipo di prove di valutazione finale.

**10.** Per l'anno 2015, è stato predisposto un piano formativo finalizzato a rendere salde le "barriere morali", a dare la giusta dignità al "ruolo pubblico" e rendere organico il "senso dello Stato" del *civil servant*, attraverso dei percorsi formativi per sviluppare e migliorare le competenze individuali e la capacità di organizzazione dell'Ente, nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali.

Le attività formative sono state organizzate in house dall'Ente E.A.P. Fedarcom Regione Sicilia e sono state incentrate tutte su:

- principi generali della legge e ambito di applicazione;
- delitti contro la pubblica amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
- misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione;



- redazione del programma triennale della trasparenza e l'integrità e l'accesso civico;
- obblighi di trasparenza derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e dalla legge n. 114/2014.

Il corso si è svolto in due giornate lavorative ed è stato suddiviso per tipologia dei destinatari tra funzionari direttivi (Capi Settore) e non direttivi, Dirigenti di Area e responsabile della prevenzione della corruzione.

Docente del corso è stato il Dott. Cataldo La Ferrera, Segretario comunale in diversi comuni del territorio siciliano.

## **PARTE QUINTA**

### **PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ**

#### **Articolo 8 – INTRODUZIONE**

La trasparenza è sicuramente uno degli assi portanti della politica della anticorruzione. Essa si fonda sugli obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, individua in coerenza con le finalità che la stessa legge n. 190/2012 rappresenta.

Con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, il Consorzio di Bonifica 9 Catania, dà attuazione al principio di trasparenza, intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Tutto ciò in rapporto ad una pubblica amministrazione che già da tempo ha iniziato ad aprirsi al confronto con i cittadini come collettore di esigenze, e preposto alla soddisfazione di bisogni ed in cui è bandita ogni forma di autoreferenzialità e di chiusura. L'obiettivo fondamentale posto dall'Ente è, in altri termini, quello di mettere a disposizione dell'intera collettività tutte le "informazioni pubbliche" trattate dalla Amministrazione, secondo il paradigma della "libertà di informazione". Siffatto intendimento è idoneo a radicare, se non sempre un diritto in senso tecnico, una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun utente rispetto all'azione dell'Amministrazione, con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto di buon andamento e imparzialità sanciti dalla Carta Costituzionale (art. 97 Cost.). In questo senso la trasparenza è correlata all'integrità, evidenziando che i due concetti configurano realtà complementari. Solo ciò che è integro può essere trasparente e, nel contempo, solo laddove vi è trasparenza può essere assicurata integrità.

Infatti il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate da tutte le Amministrazioni, rappresenta un valido strumento di diffusione ed affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi.

Il presente Programma Triennale per la Trasparenza 2016-2018, costituisce aggiornamento e/o conferma del precedente documento 2015-2017.

Esso presenta significative novità in quanto si muove nel contesto normativo della legge 190/2012 nel quale è preminente il ruolo della trasparenza quale strumento posto a salvaguardia dell'integrità e dell'etica degli attori pubblici e diventa, in tale ottica, fondamentale misura di prevenzione ovvero di diminuzione dei rischi di corruzione. Le azioni del Programma Triennale si raccordano, quindi, con le misure e gli interventi previsti dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, del quale il presente Programma ne costituisce sezione e parte integrante e sostanziale. Gli obiettivi contenuti sono, altresì, formulati in relazione con gli obiettivi strategici e individuati negli atti di programmazione strategica.

Il Programma è redatto, come il precedente, sulla base delle Linee Guida dell'Autorità Nazionale per l'AntiCorruzione e la trasparenza - ANAC - ed individua misure e modalità per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, incluse quelle organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai Dirigenti responsabili delle Aree dell'Amministrazione centrale.

Esso, costituisce una continuità del precedente Programma 2015-2017, presenta, nei contenuti, sostanziali novità connesse all'attuazione del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 che, semplificando e razionalizzando tutta la materia della trasparenza, ha radicalmente modificato il sistema di classificazione dei dati da pubblicare in rete nella nuova Sezione denominata "Amministrazione Trasparente", introducendo inoltre l'accesso civico quale strumento azionabile da tutti i cittadini.

Il presente Programma, quindi, da un lato approfondisce alcuni aspetti già trattati nel precedente documento (quali ad esempio la struttura deputata all'attuazione del Programma, all'accesso civico, al documento di pianificazione strategica di cui al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione), e dall'altro amplia il ventaglio dei dati e delle informazioni di interesse da pubblicare sul sito istituzionale e all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente".

## **Articolo 9 - PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE DEL PROGRAMMA**

La pianificazione strategica e finanziaria del Consorzio anche nell'area della trasparenza, si inserisce in un contesto contraddistinto da due fondamentali esigenze:

- 1) portare a completamento il processo di riorganizzazione previsto dalle disposizioni sulla razionalizzazione della spesa, incrementando l'efficienza della struttura amministrativa;
- 2) modernizzare e migliorare la qualità dei servizi.

Le priorità dell'atto di indirizzo rivolte, in generale, al consolidamento delle azioni di ottimizzazione dell'efficienza e della trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013, nonché alla programmazione di adeguate misure di prevenzione della corruzione nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sono contenuti nei relativi documenti di programmazione.

In attuazione del ciclo della gestione della "*performance*", sono stati esplicitati, all'interno del relativo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, tutti gli obiettivi strutturali ed operativi che impegnano tutte le strutture consortili al pieno rispetto degli obblighi della trasparenza online dei dati, e si sta predisponendo il Piano con i relativi target ed indicatori della *performance*.

Gli ulteriori elementi di conoscenza potranno così integrare la "mappa" delle aree esposte a più alto rischio di fatti corruttivi definiti dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, secondo la logica della interazione fra i documenti consortili di programmazione annuale.

Anche quest'anno sono stati confermati, in coerenza con la programmazione strategica di medio-lungo periodo, gli obiettivi in tema di innovazione tecnologica e di digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni che, in linea con quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale, ha predisposto delle misure atte a migliorare:

- 1) la diffusione di servizi, resi a garantire l'accesso sempre più ampio dei cittadini e degli utenti ai "*servizi online*", orientando le azioni in particolare all'implementazione dei sistemi, quali la Posta Elettronica certificata, che consente una piena fruizione da parte dell'utenza ai medesimi servizi online, alla digitalizzazione dei servizi, allo sviluppo di modelli di interlocuzione online con la pubblica amministrazione;
- 2) politiche e progetti finalizzati a garantire la piena trasparenza dei dati pubblici.

L'impegno è principalmente rivolto ad ampliare i servizi di accesso diretto ai dati pubblici e a valorizzare il patrimonio informativo del Consorzio al fine di consentire la piena conoscenza delle decisioni politiche ed amministrative e dei risultati

conseguiti da parte degli organi di vertice e di gestione dell'Amministrazione consortile.

Pertanto, sono confermati gli obiettivi strategici rivolti al raggiungimento della piena trasparenza ed accessibilità dei dati pubblici più propriamente attinenti alle attività istituzionali ed alla diffusione dei servizi online, nell'ottica di una rinnovata considerazione del rapporto amministrazione-cittadino/utente.

Ciò nella consapevolezza che, fermo restando l'adempimento agli obblighi normativi, la trasparenza deve essere estesa anche all'informazione di interesse degli utenti, riferite alle funzioni fondamentali e alle attività consortili.

## **Articolo 10 - TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ**

1. I recenti interventi normativi hanno attribuito al concetto di trasparenza nuovi significati:

- accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte di qualsiasi utente, dei servizi resi dall'Amministrazione;
- controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione di integrità.

2. La trasparenza ha quindi una duplice funzione: "statica", che si configura essenzialmente nella pubblicità di categorie dei dati delle Pubbliche Amministrazioni per finalità di controllo sociale, e "dinamica", fortemente ancorata al concetto di performance in un'ottica di miglioramento continuo.

3. Con la pubblicazione obbligatoria sui siti istituzionali delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle Pubbliche Amministrazioni, la trasparenza si pone come uno dei migliori strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione e concorre ad attuare i principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza, integrità e lealtà.

4. Con la redazione del presente Programma Triennale della Trasparenza, il Consorzio vuole indicare le principali azioni e linee di intervento che intende perseguire in tema di trasparenza e sviluppo della cultura della legalità, sia all'interno della struttura consortile sia della società civile.

5. Il Programma che sarà aggiornato, ove necessario, ogni anno, si pone quindi come strumento rivolto essenzialmente a tutti gli utenti e imprese e, per questo motivo, ne è stata privilegiata la chiarezza e comprensibilità dei contenuti.

## **Articolo 11 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE**

1. La struttura organizzativa del Consorzio di Bonifica 9 Catania, prevede delle Aree e dei Settori il cui numero, funzioni e competenze sono indicate nell'Organigramma

dell'Ente, pubblicato integralmente sul sito web istituzionale, in una delle sottosezioni della Sezione "Amministrazione Trasparente".

#### **Articolo 12 - OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA**

1. La trasparenza amministrativa, nella sua accezione più ampia, assicura la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest'ultimo e il mondo esterno.

2. Il Programma Triennale della Trasparenza, pertanto, rappresenta uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica dell'Ente e permette di informare utenti ed imprese riguardo agli obiettivi posti ed ai risultati conseguiti.

3. La pubblicazione dei dati relativi alla performance rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita.

4. Gli obiettivi di trasparenza nel breve periodo (un anno) sono:

- aumento del flusso informativo interno all'Ente;
- ricognizione e utilizzo delle banche dati e degli applicativi già in uso al fine di identificare eventuali, ulteriori possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione.

5. Gli obiettivi di trasparenza di medio periodo (tre anni) sono:

- implementazione dei nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione dei dati;
- implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;
- rilevazione automatica del livello di soddisfazione degli utenti per mettere meglio a fuoco i bisogni informativi degli *stakeholder* interni ed esterni all'Amministrazione;
- organizzazione delle "Giornate sulla Trasparenza".

#### **Articolo 13 - SOGGETTI RESPONSABILI**

1. Il Commissario Straordinario dei Consorzi di Bonifica della Sicilia Orientale adotta annualmente il Programma Triennale della Trasparenza (PTT) nell'ambito contestuale dell'adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

2. Il Responsabile della Amministrazione Trasparente, con delibera del Commissario Straordinario n. 118 del 13 novembre 2014, è stato individuato nella figura del Dirigente dell'Area Tecnica consortile, Dott. Ing. Massimo Paterna. Lo stesso coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di

tale controllo al Nucleo di Valutazione (NdV) che all'uopo, nel nostro caso e in attesa di diverso provvedimento, viene individuato tra lo stesso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i Dirigenti di Area.

**3.** A tal fine promuove e cura il coinvolgimento delle Aree dell'Ente e si avvale del supporto delle unità organizzative e gruppi di lavoro, all'uopo costituiti con appositi disposizioni di servizio, addetti alla programmazione e controllo e alle comunicazioni web. Nel caso specifico con disposizione di servizio n. 4452 del 20 novembre 2014, il Dott. Filippo Scavuzzo è stato individuato come unità di supporto del Responsabile della Amministrazione Trasparente al fine di assicurare lo svolgimento dei compiti e delle attività in capo allo stesso Responsabile assegnate.

**4.** Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in uno con i Dirigenti di Area, verificano l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità ed esercitano un'attività di impulso nei confronti dell'indirizzo politico e gestionale/amministrativo per l'elaborazione del relativo programma.

**5.** I Dirigenti dell'Ente hanno, altresì, la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione del Programma Triennale della Trasparenza ognuno per la parte di propria competenza.

#### **Articolo 14 - DATI DA PUBBLICARE**

**1.** Il Consorzio pubblica nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, le informazioni, i dati e i documenti su cui vige l'obbligo di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

**2.** Sul sito sono presenti e disponibili anche informazioni non obbligatorie, ma ritenute utili per gli utenti o di chiunque altro voglia utilizzare il sito dell'Ente.

**3.** L'obiettivo è quello di procedere a una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità.

**4.** I dati e tutto il materiale oggetto della pubblicazione sono prodotti e inseriti in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

**5.** Nella pubblicazione di dati, documenti e di tutti gli atti soggetti agli obblighi di trasparenza, viene garantito il rispetto della normativa sulla privacy. In particolare viene posta particolare attenzione nella redazione dei documenti, atti e loro allegati (per esempio curriculum), all'interno dei quali non devono essere resi pubblici:

- dati personali non pertinenti con l'obbligo alla trasparenza;
- preferenze personali (trattasi di dati sensibili);
- dati giudiziari non indispensabili (casellario giudiziale, qualità di imputato o indagato, oppure atti di causa o perizie in sede civili, penale e stragiudiziale).

6. Per quanto attiene le notizie sui dipendenti, dirigenti, incarichi, amministratori, non devono essere mostrate informazioni relative a:

- natura di eventuali infermità;
- impedimenti personali e/o familiari;
- altri dati sensibili in genere (divorziato, separato, convivente ecc).

7. I dati pubblicati possono essere oggetto di riutilizzo e rielaborazione da parte di utenti, privati, enti e di chiunque sia interessato, in linea con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni normative in materia.

#### **Articolo 15 - AGGIORNAMENTO**

1. I contenuti del PTT sono oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento delle disposizioni di legge.

2. Per ciascuna tipologia di informazione sono individuate le modalità e la tempistica da utilizzare per l'aggiornamento dei dati, nonché il Settore responsabile dal quale scaturiscono i dati da pubblicare.

#### **Articolo 16 - USO E COMPRESIBILITÀ DEI DATI**

1. Il Responsabile della trasparenza cura la qualità della pubblicazione affinché gli utenti e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

2. In particolare i dati e i documenti sono pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

- completi e accurati;
- comprensibili;
- aggiornati;
- tempestivi;
- in formato aperto.

#### **Articolo 17 - CONTROLLO E MONITORAGGIO**

1. Alla corretta applicazione del PTT concorrono, oltre al Responsabile della Trasparenza e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tutti i Settori dell'Amministrazione e i competenti Dirigenti di Area.

2. In particolare il Responsabile della Trasparenza evidenzia e informa delle eventuali carenze, mancanze e incoerenze riscontrate, i Dirigenti delle Aree, i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

3. Inoltre il Responsabile della Trasparenza, di concerto con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, avrà il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, producendo apposito documento di attestazione.

#### **Articolo 18 - TEMPI DI ATTUAZIONE**

1. L'attuazione degli obiettivi previsti per il triennio si svolgerà entro le date contenute nel presente Programma come di seguito indicate:

##### **ANNO 2016**

- Pubblicazione del programma per la Trasparenza entro il 31 gennaio 2016 nell'ambito contestuale del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;
- Realizzazione della Giornata per la Trasparenza entro il 31 dicembre 2016;

##### **ANNO 2017**

- Aggiornamento del Programma per la Trasparenza entro il 31 gennaio 2017, ove necessario;
- Realizzazione della Giornata per la Trasparenza entro il 31 dicembre 2017;
- Studio di ulteriori applicativi interattivi entro il 31 dicembre 2017;

##### **ANNO 2018**

- Aggiornamento del Programma per la Trasparenza entro il 31 gennaio 2018;
- Realizzazione della Giornata per la Trasparenza entro il 31 dicembre 2018;
- Impostazione del sistema di rilevazione automatica del livello di soddisfazione di alcuni servizi resi dall'Ente entro il 31 dicembre 2018.

#### **Articolo 19 - SANZIONI**

1. Il D.Lgs. n. 33/2013 prevede esplicitamente che "i Dirigenti responsabili delle Aree dell'Amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge" (art. 43, comma 3 del D.Lgs. 33/2013).

2. La mancata applicazione delle disposizioni del PTT e l'inadempimento agli obblighi di pubblicazione possono dare luogo a diverse tipologie di sanzioni applicate ai sensi della normativa vigente in materia.

#### **Articolo 20 - ACCESSO CIVICO**

1. All'obbligo dell'Amministrazione di pubblicare i dati e le informazioni, corrisponde il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e/o dati su cui vige l'obbligo di pubblicazione.



2. L'art. 5 del Decreto Legislativo n. 33/2013, ha così introdotto nell'ordinamento l'istituto dell' "accesso civico".
3. L'accesso civico viene attuato tramite misure che ne assicurano l'efficacia, la tempestività e la facilità per il richiedente.
4. La richiesta di accesso civico è gratuita, non deve essere motivata e non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente, e va presentata al Responsabile della Trasparenza secondo le seguenti modalità:
  - posta ordinaria all'indirizzo [paterna@consorziobonifica9ct.it](mailto:paterna@consorziobonifica9ct.it);
  - posta elettronica certificata all'indirizzo [ing.paterna@pec.consorziobonifica9ct.it](mailto:ing.paterna@pec.consorziobonifica9ct.it).
5. A seguito di richiesta di accesso civico, il Responsabile provvede, entro 30 giorni a:
  - pubblicare sul sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto;
  - trasmettere il materiale oggetto di accesso civico al richiedente o comunicare l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale;
  - indicare al richiedente il collegamento ipertestuale dove reperire il documento, l'informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.
6. La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della Trasparenza:
  - l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
  - la segnalazione degli inadempimenti al Commissario Straordinario ai fini delle altre forme di responsabilità.
7. Titolare del potere sostitutivo in merito all'accesso civico è il Direttore Generale dell'Ente.

## PARTE SESTA DISPOSIZIONI FINALI

### **Articolo 21** - MONITORAGGIO SULL'ATTIVAZIONE DEL PIANO

1. I Dirigenti, secondo quanto previsto dall'**Articolo 3** del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, trasmettono all'RPC la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione; il Responsabile a sua volta, in base a quanto previsto dall'art. 2 del presente Piano, predisponde la propria relazione generale recante i risultati dell'attività svolta che viene redatta su apposito modello fornito annualmente dall'ANAC e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione Trasparente".

2. Nelle relazioni dei Dirigenti dovranno essere trattati in modo particolare i seguenti aspetti:

- le risultanze del monitoraggio dei tempi di conclusione e le altre informazioni sui procedimenti di competenza (articolo 5, comma 1, lettera b) del presente Piano);
- gli esiti delle attività formative (articolo 7, comma 6 del presente Piano);
- l'eventuale attività di rotazione del personale (articolo 5, comma 1, lettera d) del presente Piano);
- se vi sono state denunce di violazioni e le modalità di relativa gestione (articolo 5, comma 1, lettera g) del presente Piano);
- l'attestazione dell'inserimento dell'apposita clausola in merito al rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (articolo 5, comma 1, lettera j) del presente Piano);
- le richieste di attività e incarichi extraistituzionali e i relativi provvedimenti autorizzativi e/o di diniego (articolo 5, comma 1, lettera f) del presente Piano);
- l'attestazione nella predisposizione dei bandi di gara, avvisi pubblici, lettere invito, contratti, del rispetto del Codice di Comportamento Integrativo (articolo 5, comma 1, lettera e) e articolo 6 del presente Piano);
- le eventuali richieste riguardanti gli obblighi di astensione dei responsabili dei servizi o dei procedimenti, con i conseguenti provvedimenti adottati (articolo 5, comma 1, lettera h) del presente Piano);
- gli eventuali suggerimenti per l'ottimizzazione del PTPC, nell'ottica del miglioramento continuo.

## **Articolo 22 - RAPPORTI CON LA SOCIETÀ CIVILE**

1. La prima modalità di partecipazione rispetto alla società civile avviene nella fase di costruzione del PTPC mediante dialogo diretto e immediato con gli utenti, le organizzazioni economiche e sindacali.

2. In seguito viene attuata una efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PTPC e le connesse misure.

3. Essendo uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza consortile.

4. A tal fine le predette segnalazioni potranno essere inviate per posta elettronica all'indirizzo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione [barbagallo@consorziobonifica9ct.it](mailto:barbagallo@consorziobonifica9ct.it) o per posta ordinaria indirizzata sempre al

**Articolo 23 - ENTRATA IN VIGORE**

1. Il presente Piano, anche se triennale, entra in vigore ogni anno, a seguito dell'esecutività della relativa delibera di adozione da parte del Commissario Straordinario.
2. Il Piano viene trasmesso all'Assessorato Regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea – Dipartimento Regionale Sviluppo Rurale e Territoriale – Servizio 3 – Acqua in Agricoltura, nonché pubblicato sul sito web del Consorzio di Bonifica 9 Catania nell'apposita sottosezione all'interno della Sezione denominata "Amministrazione Trasparente", unitamente al Codice di Comportamento Integrativo e al Programma Triennale della Trasparenza che ne costituiscono parti integranti e sostanziali.
3. Il Piano, inoltre, viene trasmesso al Prefetto della Provincia di Catania, al Commissario Straordinario dei Consorzi della Sicilia Orientale, al Presidente dell'Organo di Revisione Contabile, ai Capi Settori, ai Dirigenti di Area, a tutti i dipendenti dell'Ente e alle Rappresentanze sindacali interne e Territoriali.

\*\*\*\*\*