



COMUNITA' MONTANA
VALSASSINA, VALVARRONE,
VAL D'ESINO E RIVIERA

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018/2020

(P.T.P.C.T. 2018/2020)

INDICE

CAPO I

PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Art. 1 - introduzione

CAPO II

I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

Art. 2 - Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza – compiti e funzioni

Art. 3 - Altri soggetti destinati alla prevenzione e loro compiti

CAPO III

IL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Art. 4 – Obiettivi del Piano

Art. 5 – Processo di approvazione

Art. 6 – I contenuti

Art. 7 – La tutela dei whistleblower

Art. 8 – La trasparenza

Art. 9 – L'accesso civico

CAPO IV

LA GESTIONE DEL RISCHIO

Art. 10 - Analisi del contesto esterno

Art. 11 - Analisi del contesto interno

Art. 12 - La mappatura dei processi

Art. 13 - La gestione del rischio

CAPO V

MISURE DI PREVENZIONE

Art. 14 - La formazione

Art. 15 - Le altre misure volte a prevenire il rischio di corruzione

Art. 16 - Anticorruzione e trasparenza: obiettivi della performance

Art. 17 - Responsabilità

CAPO VI

ENTRATA IN VIGORE

ART. 18 - Efficacia Del Piano

Allegati:

- 1. Schede mappatura e valutazione del rischio
- 2. Tipologie di procedimento
- 3. Obblighi di pubblicazione
- 4. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione

CAPO I

PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Art. 1

Introduzione

Il legislatore italiano ha approvato il 6 novembre 2012 la legge numero 190 riguardante le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, in attuazione dell’articolo 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 110. La legge 190 dispone l’obbligo di dotarsi di un Piano di prevenzione della corruzione (Art.5), che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il Piano di prevenzione della corruzione deve avere un contenuto concreto per attuare forme di contrasto del relativo fenomeno in coerenza con i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

L’ANAC, a seguito della Legge del 30 ottobre 2013 n.125, che ha convertito con modificazioni il decreto legge 31 agosto 2013, n.101, ha approvato il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in data 11 settembre 2013, con la deliberazione n. 72 e successivamente con Determina n. 12 del 28 ottobre 2015 ne ha disposto l’aggiornamento.

Successivamente, con delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016 è stato approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione in linea con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ai sensi dell’articolo 7 della Legge del 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» e al decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50 sul Codice dei contratti pubblici.

Il 22 novembre 2017 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato con Delibera n. 1208 l’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.

All’interno di tale atto non sono presenti approfondimenti relativi nello specifico alla nostra casistica di Ente Pubblico.

Il PNA, dunque, deve guidare le amministrazioni nel percorso che conduce necessariamente all’adozione di concrete ed effettive misure di prevenzione della corruzione, senza imporre soluzioni uniformi, che finirebbero per calarsi in modo innaturale nelle diverse realtà organizzative compromettendone l’efficacia preventiva dei fenomeni di corruzione.

In tema di trasparenza è importante sottolineare l’approvazione del decreto legislativo n.97 del 25 maggio 2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

È da citare inoltre la delibera n. 1310 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016”.

CAPO II

I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

Art. 2

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza – compiti e funzioni

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente (acronimo: RPCT) coincide con il Segretario dell'Ente, salva diversa e motivata determinazione del Presidente, in conformità con quanto indicato nella Circolare n. 2/2013 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, e la semplificazione che afferma che, di norma, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione coincide con quello della Trasparenza. Si ritiene infatti che i due incarichi individuati nella stessa persona siano a garanzia di una maggiore efficienza.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità. Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

L'articolo 1, comma 10, della legge n. 190/2012, indica le attività che deve svolgere il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- Propone il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i relativi aggiornamenti all'approvazione dell'Organo di Indirizzo Politico;
- Verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- Individua il personale da inserire nei programmi di formazione specifici e/o aggiornamenti e definisce le procedure appropriate per formare i dipendenti chiamati ad operare in settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, tenendo conto delle indicazioni fornite dai responsabili;
- Verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai responsabili di settore competenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
- Propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione non marginale, ovvero quando l'ANAC emani nuove disposizioni e/o aggiornamenti
- Verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei responsabili di settore;
- Verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D.Lgs.39/2013;
- Cura la diffusione dei Codici di comportamento e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- Segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- Informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- Presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- Promuove azioni di controllo;

- Redige la relazione sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14 della Legge 6.11.2012, n. 190).;
- Verifica, d'intesa con i responsabili competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi fatti di corruzione, ove possibile;

L'art.1 comma 8 L.190/2012 configura una responsabilità dirigenziale per il caso di mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti. Tale responsabilità rende necessaria la creazione di un collegamento tra adempimento e obiettivi.

In caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione risponde ai sensi dell'art.21 D.Lgs.165/2001, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione della corruzione e di avere osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 art. 1 L. 190/2012;
- b) di avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Il PNA 2016 approvato con delibera ANAC n. 832 del 3 agosto 2016, in linea con il decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, ha stabilito l'unificazione in capo ad un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Viene inoltre rafforzato il ruolo del RPCT anche attraverso adeguate modifiche organizzative finalizzate ad assicurare allo stesso funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico in piena autonomia.

Viene stabilito, inoltre, un maggior raccordo con l'OIV, che risulta certamente funzionale a sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

Il RPCT è inoltre tenuto a:

- Indicare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza nonché segnalare all'organo di indirizzo politico e all'OIV *le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*;
- Vigilare sull'osservanza del PTPC poiché in caso di ripetute violazioni del Piano sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità.

Art. 3

Altri soggetti destinati alla prevenzione e loro compiti

La Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val d'Esino e Riviera è una macchina amministrativa molto complessa alla quale non corrisponde un'altrettanto adeguata struttura burocratica: si tenga presente che negli ultimi anni l'Ente ha visto diminuire i propri dipendenti a tempo indeterminato.

Si suggerisce, pertanto, all'Amministrazione, ove e quando le condizioni di legge ed economiche lo consentiranno, ed al fine di permettere al RPCT lo svolgimento delle ampie funzioni in materia di

anticorruzione, in situazione di indipendenza e con margini di maggiore correttezza, di assumere una nuova unità di personale a tempo pieno nel settore amministrativo finanziario anche per affiancare il segretario nei compiti di anticorruzione, controlli, accesso civico, accesso generalizzato e trasparenza con una particolare preparazione anche per la tutela della riservatezza dei dati. L'Amministrazione autorizza il Segretario ad utilizzare in maniera promiscua tutti i dipendenti dell'Ente, indipendentemente dalle ripartizioni di appartenenza e secondo le rispettive competenze, capacità e conoscenze, per un efficace svolgimento dei compiti e delle funzioni in materia di anticorruzione, controlli amministrativi e trasparenza.

I soggetti che concorrono insieme al Responsabile alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono:

a) l'Organo di indirizzo politico:

- designa il responsabile (art. 1, comma 7, della Legge 6.11.2012, n. 190);
- adotta, con propria Deliberazione, il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica e, se del caso, alla Regione interessata (art. 1, commi 8 e 60, della L. n. 190);
- adotta in analogo modo tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

b) i Referenti per la Prevenzione Responsabili di settore:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, affinché possa avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e costante monitoraggio sull'attività svolta dai responsabili competenti, anche con riferimento agli obblighi di eventuale rotazione del personale.
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della Legge 6.11.2012, n. 190);
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile;
- partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione e gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, art. 16, comma 1, lett. l-bis), lett. l-ter) e lett l-quarter);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001);
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012).
- garantiscono la pubblicazione sul sito istituzionale della Comunità Montana di tutti i dati per i quali le normative in materia e il presente Piano, prevedano la pubblicazione;
- garantiscono, altresì, la trasmissione delle informazioni, previste dalle normative in materia, all'Anac, all'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, e agli altri Organismi pubblici eventualmente successivamente definiti;
- svolgono i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis "Forme e termini del procedimento disciplinare" D.Lgs. n. 165 del 2001) in relazione alla gravità della infrazione;
- provvedono alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propongono l'aggiornamento del Codice di comportamento.

c) tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. T. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione;
- segnalano casi di conflitto di interessi (art. 6 *bis* L. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

d) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito (art. 1, comma 14, della Legge 6.11.2012, n. 190 del 2012).

CAPO III

IL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Art.4

Obiettivi del Piano

Nella nuova programmazione sono quattro gli obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- organizzare corsi di formazione specifica in materia;
- ridurre l'opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- garantire la massima trasparenza degli atti e della propria azione organizzativa.

Come indicato dall'ANAC nelle proprie delibere e linee-guida, tra le misure obbligatorie, ci si pone l'obiettivo di assicurare una piena integrazione tra i seguenti meccanismi gestionali:

- Ciclo di gestione dell'attività amministrativa;
- Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali;
- Codice di comportamento;
- Piano Triennale per la prevenzione della corruzione.

Il presente Piano costituisce un documento programmatico ove confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha elaborato congiuntamente con i soggetti coinvolti nella predisposizione del Piano.

In osservanza a quanto stabilito dalla L.190/2012, e dalle successive modifiche e integrazioni, il Piano contiene l'individuazione del livello di rischio e la previsione degli strumenti che l'ente intende adottare per la gestione di tale rischio.

Il presente Piano viene pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente. Ai dipendenti e ai collaboratori è data comunicazione della pubblicazione del Piano affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni.

In coerenza con le disposizioni del PNA, il presente Piano prende a riferimento temporale il periodo 2018-2020. Il presente Piano verrà aggiornato periodicamente, entro il 31 gennaio di ogni anno, secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dall'organo di vertice e delle indicazioni fornite dall'ANAC. Il Piano verrà altresì aggiornato ogni qualvolta emergano significativi mutamenti organizzativi dell'Amministrazione.

Art.5

Processo di approvazione

La legge 190/2012 impone l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio.

L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione. Il PNA 2016 precisa che "gli organi di indirizzo nelle amministrazioni e negli enti dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione" quali la nomina del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'approvazione del piano. Per gli enti locali, la norma precisa che "il piano è approvato dalla giunta" (articolo 41 comma 1 lettera g del decreto legislativo 97/2016). Il comma 8 dell'articolo 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal Foia) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT". Il decreto legislativo 97/2016 ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo". Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. Decisione che è "elemento essenziale e indefettibile del piano stesso e dei documenti di programmazione strategico gestionale". Pertanto, L'ANAC, approvando la deliberazione n. 831/2016, raccomanda proprio agli organi di indirizzo di prestare "particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione". Tra gli obiettivi strategici, degno di menzione è certamente "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Come già precisato, la legge anticorruzione, modificata dal decreto legislativo 97/2016, dispone che l'organo di indirizzo definisca "gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del piano triennale per la prevenzione della corruzione". Pertanto, secondo l'ANAC (PNA 2016 pag. 44), gli obiettivi del PTPCT devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni quali:

1. il piano della performance;
2. il documento unico di programmazione (DUP).

In particolare, riguardo al DUP, il PNA 2016 "propone" che tra gli obiettivi strategico operativi di tale strumento "vengano inseriti quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPCT al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti". L'Autorità, come prima indicazione operativa in sede di PNA 2016, propone "di inserire nel DUP quantomeno gli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza ed i relativi indicatori di performance".

Come già precisato, il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio. Negli enti locali, "il piano è approvato dalla giunta" (articolo 41 comma 1 lettera g) del decreto legislativo 97/2016).

Il PNA 2016 raccomanda di “curare la partecipazione degli stakeholder nella elaborazione e nell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione”; ciò deve avvenire anche “attraverso comunicati mirati, in una logica di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità”. A tal fine l’Ente ha pubblicato un Avviso Pubblico di invito ai cittadini, alle organizzazioni portatrici di interessi collettivi e alle OO.SS. territoriali a presentare entro il 24/01/2018 eventuali proposte, suggerimenti e/o osservazioni al Piano di cui l’Amministrazione avrebbe conto in sede di aggiornamento del proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020; entro tale termine non sono pervenute comunicazioni in tal senso.

Il PNA 2016 (pag. 27 e seguenti) prevede che il PTPC rechi le informazioni seguenti:

1. data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo;
2. individuazione degli attori interni all’amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
3. individuazione degli attori esterni all’amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
4. indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano.

Il nuovo comma 8 dell’articolo 1 della legge 190/2012, prevede che il PTPCT debba essere trasmesso all’ANAC. Al riguardo il PNA 2016 (pagina 15) precisa che, “in attesa della predisposizione di un’apposita piattaforma informatica”, in una logica di semplificazione non deve essere trasmesso alcun documento. L’adempimento è assolto con la sola pubblicazione del PTPC sul sito istituzionale, in “Amministrazione trasparente”, “Altri contenuti”, “Corruzione”. I piani e le loro modifiche o aggiornamenti devono rimanere pubblicati sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

Art.6

I contenuti

Secondo il PNA 2016 il Piano anticorruzione contiene:

- a) l’indicazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato (comma 5 lett. a) il rischio di corruzione, “aree di rischio”;
- b) la metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio;
- c) schede di programmazione delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell’attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il PNA.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA 2016 il Piano anticorruzione reca:

- a) l’indicazione del collegamento tra formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione;
- b) l’individuazione dei soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- c) l’individuazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione;
- d) l’indicazione dei contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- e) l’indicazione di canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- f) la quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

Il PTPC reca informazioni in merito:

- a) adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- b) indicazione dei meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;

c) indicazione dell'ufficio competente a emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento.

Infine, sempre ai sensi del PNA 2016 (pag. 27 e seguenti), le amministrazioni possono evidenziare nel PTPC ulteriori informazioni in merito a:

- a) indicazione dei criteri di rotazione del personale;
- b) indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione;
- c) elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti;
- d) elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento;
- e) definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;
- f) elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici;
- g) adozione di misure per la tutela del whistleblower;
- h) predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti.
- i) realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti;
- j) realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;
- k) indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- l) indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- m) indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa.

Art.7

La tutela dei whistleblower

L'Autorità nazionale anticorruzione il 28 aprile 2015 ha approvato, dopo un periodo di "consultazione pubblica", le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" (determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, pubblicata il 6 maggio 2015). La tutela del whistleblower è un dovere di tutte le amministrazioni pubbliche le quali, a tal fine, devono assumere "concrete misure di tutela del dipendente" da specificare nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. La legge 190/2012 ha aggiunto al D.Lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia". L'articolo 54-bis delinea una "protezione generale ed astratta" che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione. Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del D.Lgs. 165/2001, l'assunzione dei "necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni". Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, "con tempestività", attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT). L'articolo 54-bis del D.Lgs. 165/2001, inoltre, è stato integrato dal DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014): l'art. 31 del DL 90/2014 ha individuato l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni; mentre l'art. 19 co. 5 del DL 90/2014 ha stabilito che l'ANAC riceva "notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001".

L'ANAC, pertanto, è chiamata a gestire sia le eventuali segnalazioni dei propri dipendenti per fatti avvenuti all'interno della propria organizzazione, sia le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni intendono indirizzarle. Conseguentemente, l'ANAC, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha disciplinato le procedure attraverso le quali riceve e gestisce le segnalazioni. Il paragrafo 4 della determinazione rappresenta un indiscutibile riferimento per le PA che intendano applicare con estremo rigore le misure di tutela del whistleblower secondo gli indirizzi espressi dall'Autorità.

La tutela del whistleblower è doverosa da parte di tutte le PA individuate dall'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001. I soggetti tutelati sono, specificamente, i "dipendenti pubblici" che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

L'ANAC individua i dipendenti pubblici nei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del D.Lgs. 165/2001, comprendendo: sia i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato (art. 2 co. 2 D.Lgs 165/2001); sia i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico (art. 3 D.Lgs 165/2001) compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti; Dalla nozione di "dipendenti pubblici" pertanto sfuggono: i dipendenti degli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché degli enti pubblici economici; per questi l'ANAC ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente attraverso il PTPCT, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle assicurate ai dipendenti pubblici (determinazione n. 6 del 28.4.2015, Parte IV); i collaboratori ed i consulenti delle PA, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. L'ANAC rileva l'opportunità che le amministrazioni, nei propri PTPCT, introducano anche per tali categorie misure di tutela della riservatezza analoghe a quelle previste per i dipendenti pubblici (determinazione n. 6 del 28.4.2015, Parte V).

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 impone la tutela del dipendente che segnali "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro". Le segnalazioni meritevoli di tutela riguardano condotte illecite riferibili a: tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale; le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo e ciò a prescindere dalla rilevanza penale.

L'interpretazione dell'ANAC è in linea con il concetto "a-tecnico" di corruzione espresso sia nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 sia nel PNA del 2013. Le condotte illecite devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro".

Il dipendente whistleblower è tutelato da “misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia” e tenuto esente da conseguenze disciplinari.

La norma intende proteggere il dipendente che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

L’art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 fissa un limite alla predetta tutela nei “casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell’art. 2043 del codice civile

Art.8

La trasparenza

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”. Il “Freedom of Information Act” del 2016 (d.lgs. numero 97/2016) ha modificato in parte la legge “anticorruzione” e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del “decreto trasparenza”.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva, quale oggetto e fine, la “trasparenza della PA” (l’azione era dell’amministrazione), mentre il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del “cittadino” e del suo diritto di accesso civico (l’azione è del cittadino).

E’ la libertà di accesso civico dei cittadini l’oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”, attraverso:

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

In ogni caso, la trasparenza dell’azione amministrativa rimane la misura cardine dell’intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L’articolo 1 del D.Lgs. 33/2013, rinnovato dal D.Lgs. 97/2016 (Foia) prevede: “La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.”

Secondo l’ANAC “la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione”.

Nel PNA 2016, l’Autorità ricorda che la definizione delle misure organizzative per l’attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza sia parte irrinunciabile del PTPCT. In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà parte integrante del PTPCT in una “apposita sezione”.

Questa dovrà contenere le soluzioni organizzative per assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni, nonché la designazione di responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

L’Autorità, inoltre, raccomanda alle amministrazioni di “rafforzare tale misura nei propri PTPCT anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti” (PNA 2016 pagina 24). Il decreto 97/2016 persegue tra l’altro “l’importante obiettivo di

razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni”.

Sono misure di razionalizzazione quelle introdotte all’articolo 3 del decreto 33/2016:

1. la prima consente di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale (l’ANAC ha il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva);
2. la seconda consente all’Autorità, proprio attraverso il PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione in ragione della natura dei soggetti, della dimensione organizzativa e delle attività svolte nonché per ordini e collegi professionali.

Il Responsabile della Trasparenza, cura, con periodicità annuale, la redazione di un sintetico prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del Programma, con indicazione degli scostamenti e delle relative motivazioni e segnalando eventuali inadempimenti. Rimangono naturalmente ferme le competenze dei Responsabili relative all’adempimento dei singoli obblighi di pubblicazione previsti dalle normative vigenti. L’OIV vigila sulla redazione del monitoraggio.

All’interno dell’Amministrazione, ogni Responsabile di Settore è tenuto, relativamente a quanto di propria competenza, a pubblicare i dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e a verificare l’aggiornamento di quanto già pubblicato

SETTORE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Settore Amministrativo Finanziario	Responsabile PO
Settore Servizi alla persona	Responsabile PO
Settore Tecnico	Responsabile PO

Sito web istituzionale

I siti web sono il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e meno oneroso, attraverso cui la Pubblica Amministrazione deve garantire un’informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuovere nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre P.A, pubblicizzare e consentire l’accesso ai propri servizi, consolidare la propria immagine istituzionale.

Ai fini della applicazione dei principi di trasparenza e integrità, la Comunità Montana ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale del quale si intendono sfruttare tutte le potenzialità. Al fine di superare le attuali limitazioni strutturali dello strumento, si prevede, in prospettiva, di verificare la concreta e sostenibile possibilità di implementare una più alta condivisione di informazioni, proposte ed idee.

Sul sito istituzionale sono presenti i dati la cui pubblicazione è resa obbligatoria dalla normativa vigente. Obiettivi sono la pubblicazione dei nuovi dati e l’aggiornamento di quelli già disponibili nei formati “aperti”. Sono altresì presenti informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per il cittadino. Inoltre, sul sito vengono pubblicate molteplici altre informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per consentire al cittadino di raggiungere una maggiore conoscenza e consapevolezza delle attività poste in essere dall’Ente.

In ragione di ciò la Comunità Montana continuerà a promuovere l’utilizzo e la conoscenza delle diverse potenzialità del sito da parte dei cittadini quale presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei loro diritti civili e politici. In particolare, attraverso la piena applicazione dell’art. 18 del D. L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in Legge 7 agosto 2012, n. 134 (cd. Decreto Sviluppo) “Amministrazione aperta” si procederà alla pubblicazione in rete – con piena e immediata

disponibilità del pubblico – dei dati e delle informazioni relative agli incentivi di qualunque tipo, nonché i finanziamenti erogati alle imprese e ad altri soggetti per prestazioni, consulenze, servizi e appalti, al fine di garantire la migliore e più efficiente ed imparziale utilizzazione di fondi pubblici.

Nella realizzazione e conduzione del sito sono state tenute presenti le Linee Guida per i siti web della PA (aggiornamento del 29 luglio 2011), previste dalla Direttiva del 26 novembre 2009, n. 8 del Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione nonché le misure a tutela della privacy richiamate al paragrafo 3.2 della citata delibera n.105/2010 e nella n. 2/2012 della CiVIT nelle linee guida disposte dal garante della privacy, oltre che al regolamento interno degli uffici.

Si conferma l'obiettivo di procedere a una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità prevalentemente nella sezione "Amministrazione trasparente", che diventerà un altro mini-sito dell'ente. Per l'usabilità dei dati, i settori dell'Ente devono curare la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

In particolare i dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni. Al fine del benchmarking e del riuso, le informazioni e i documenti è opportuno siano pubblicati in formato aperto, unitamente ai dati quali "fonte" anch'essi in formato aperto, raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni di riferimento sono riportate.

Da tempo la Comunità Montana, allo scopo di rendere immediatamente accessibili le informazioni ai cittadini e per promuovere la trasparenza amministrativa, pubblica sul proprio sito l'elenco delle deliberazioni dell'Assemblea e della Giunta esecutiva e le determinazioni dei Responsabili.

Inoltre, nella sezione del sito "Amministrazione trasparente" sono pubblicate e annualmente aggiornate le informazioni reddituali e patrimoniali relative al Presidente, agli Assessori, ai Consiglieri e al Segretario. Le pubblicazioni dei dati di reddito e di patrimonio dei titolari di cariche elettive e di governo saranno adeguate a quanto disposto dall'art. 14 comma 1 lettera f del D.Lgs. 33/2013.

Inoltre, i cittadini e le associazioni trovano sul sito la modulistica necessaria per espletare le pratiche presso gli uffici. Nello schema di cui all'allegato 2 – "Tipologie di procedimento" sono individuati per ciascuna tipologia di informazione:

- a) i soggetti responsabili dell'inserimento manuale dei dati sul sito istituzionale;
- b) le modalità e la tempistica da utilizzare per gli aggiornamenti dei dati.

La "Bussola della Trasparenza" e la qualità del sito

La Bussola della Trasparenza (www.magellanopa.it/bussola) è uno strumento operativo ideato dal Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione – Dipartimento della Funzione Pubblica per consentire alle Pubbliche Amministrazioni e ai cittadini di utilizzare strumenti per l'analisi e il monitoraggio dei siti web istituzionali. Il principale obiettivo della Bussola è quello di accompagnare le amministrazioni, anche attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini, nel miglioramento continuo della qualità delle informazioni online e dei servizi digitali.

La Bussola della Trasparenza consente di:

1. verificare i siti web istituzionali (utilizzando la funzionalità "verifica sito web");
2. analizzare i risultati della verifica (controllando le eventuali faccine rosse e i suggerimenti elencati);
3. intraprendere le correzioni necessarie:
 - a. azioni tecniche (adeguare il codice, la nomenclatura e i contenuti nella home page)
 - b. azioni organizzative/redazionali (coinvolgere gli eventuali altri responsabili, per la realizzazione delle sezioni e dei contenuti mancanti e necessari per legge).

4. Dopo aver effettuato i cambiamenti è possibile verificare nuovamente il sito web, riprendendo, se necessario, il ciclo di miglioramento continuo.

Lo strumento è pubblico e accessibile anche da parte del cittadino che può effettuare verifiche sui siti web delle pubbliche amministrazioni e inviare segnalazioni.

Il monitoraggio dei siti web delle PA ideato avviene attraverso un processo automatico di verifica (crawling) che analizza i vari siti web e permette di verificarne la rispondenza con le "Linee guida dei siti web delle PA".

In particolare, per ciascun contenuto minimo previsto dalla linee guida, sono state individuati una serie di indicatori con le relative modalità di misurazione, che permettono di verificarne il rispetto con la sua esistenza. Il processo di crawling, che viene automaticamente avviato a intervalli di tempo regolari, scansiona ciascun sito e verifica che siano soddisfatti gli indicatori per ciascun contenuto minimo e determina una classificazione dei siti.

La verifica è condotta sui siti di tutte le pubbliche amministrazioni.

Piano della performance/Piano Risorse e obiettivi

Posizione centrale nel programma per la trasparenza occupa l'adozione del "Piano della performance/Piano risorse ed obiettivi", che ha il compito di individuare indicatori, livelli attesi e realizzati di prestazione, criteri di monitoraggio. Con tale documento, i cittadini hanno a disposizione la possibilità di conoscere e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato degli enti pubblici. La pubblicazione dei dati relativi alla performance rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita, rendendo quindi ancora più utile lo sviluppo di sistemi che garantiscano l'effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire degli enti.

Semplificazione del linguaggio.

Per rendersi comprensibili occorre anche semplificare il linguaggio degli atti amministrativi, rimodulandolo nell'ottica della trasparenza e della piena fruizione del contenuto dei documenti, evitando, per quanto possibile, espressioni burocratiche e termini tecnici.

Art.9

L'accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto nell'ordinamento dall'articolo 5 del decreto legislativo 33/2013. Secondo l'articolo 5, all'obbligo di pubblicare in "amministrazione trasparente" documenti, informazioni e dati corrisponde "il diritto di chiunque" di richiedere gli stessi documenti, informazioni e dati nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione. La richiesta non doveva essere necessariamente motivata e chiunque poteva avanzarla. L'amministrazione disponeva di trenta giorni per procedere alla pubblicazione del documento o del dato richiesto. Contestualmente alla pubblicazione, lo trasmetteva al richiedente, oppure gli indicava il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente poteva ricorrere al titolare del potere sostitutivo (articolo 2, comma 9-bis, legge 241/1990). L'accesso civico ha consentito a chiunque, senza motivazione e senza spese, di "accedere" ai documenti, ai dati ed alle informazioni che la pubblica amministrazione aveva l'obbligo di pubblicare per previsione del decreto legislativo 33/2013.

Il decreto legislativo 97/2016 ha confermato l'istituto. Il comma 1 del rinnovato articolo 5 prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione". Quindi, il comma 2, dello stesso articolo 5, potenzia

enormemente l'istituto: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013. L'ANAC, con delibera n.1309 del 28 dicembre 2016, ha approvato le "Linee Guida Recanti Indicazioni Operative Ai Fini Della Definizione Delle Esclusioni E Dei Limiti All'accesso Civico Di Cui All'art.5 C.2 Del D.Lgs.33/2013" che chiariscono gli ambiti delle tre tipologie di accesso civico:

1. accesso civico "semplice" (già previsto dall'articolo 5, comma 2 del D.Lgs.33/2013);
2. accesso civico "generalizzato" (previsto dalle modifiche all'art.5 c.2 del D.Lgs.33/2013 operate con il D.Lgs.97/2016);
3. accesso "documentale" agli atti che resta normato dalla L.241/1990.

L'accesso civico "semplice" si riferisce ai soli atti documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa: laddove la pubblica amministrazione risulti inadempiente il privato cittadino può richiedere l'accesso ai documenti non pubblicati.

L'accesso documentale ex L.241/1990 è invece il diritto dei soggetti interessati ad accedere ai documenti amministrativi ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge. Il richiedente deve in questa fattispecie dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso" e la domanda deve essere opportunamente motivata.

Relativamente all'accesso civico "generalizzato" le Linee guida dell'ANAC chiariscono inoltre la distinzione tra le eccezioni assolute e le eccezioni relative o qualificate: l'accesso è escluso nei casi di segreto di Stato e PTPCT 2017-2019 negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge (eccezione assoluta), mentre le esclusioni relative sono caratterizzate dalla necessità di adottare una valutazione della richiesta di accesso caso per caso, in merito alla sussistenza del pregiudizio concreto alla tutela di interessi pubblici o privati considerati meritevoli di una peculiare tutela dall'ordinamento (interessi pubblici che sono indicati nel nuovo articolo 5 bis, comma 1 del D.Lgs.33/2013 modificato dal D.Lgs.97/2016).

La Comunità Montana Valsassina, in coerenza con le Linee guida approvate dall'ANAC, procederà a disciplinare l'attuazione del nuovo accesso civico individuando anche misure organizzative adeguate alla gestione delle nuove procedure.

CAPO IV LA GESTIONE DEL RISCHIO

L'Autorità ribadisce quanto già precisato a proposito delle caratteristiche delle misure di prevenzione della corruzione che devono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili. Il PNA del 2016 conferma le indicazioni già date con il PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015 al PNA per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi.

Art. 10

Analisi del contesto esterno

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della

sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Pertanto, secondo i dati contenuti nella "Relazione Sull'attività Delle Forze Di Polizia, Sullo Stato Dell'ordine E Della Sicurezza Pubblica E Sulla Criminalità Organizzata" presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmessa il 4 gennaio 2017 alla Presidenza della Camera dei Deputati e disponibile alla pagina web:

http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

per la provincia di appartenenza dell'ente, si riporta un estratto della relazione (tomo I pag. 350):

"PROVINCIA DI LECCO:

Il territorio della provincia di Lecco, relativamente vicino al confine svizzero ed al milanese, pur non essendo risultato immune alla crisi economica che ha investito l'intero territorio nazionale, ne manifesta il progressivo superamento in particolare per quanto concerne i dati dell'industria ed artigianato, permanendo ancora difficoltà per il commercio ed i servizi, rappresentando per la regione lombarda una realtà caratterizzata da un'economia vivace (elevato il numero di imprese ed attività commerciali, tra cui anche importanti siti industriali di produzione metalmeccanica e tessile), alto tenore di vita ed un tasso di disoccupazione non elevato; risulta dunque appetibile alla penetrazione delle consorterie criminali organizzate (in particolare calabresi) che pongono in essere in quest'area dall'elevato indice di produttività svariate attività illegali, quali le estorsioni e l'impiego dei proventi illegali in immobili, complessi aziendali, società di capitali e rapporti finanziari, per l'acquisizione e/o la gestione diretta di locali pubblici e d'impresa (trasporto merci, edilizia e movimento terra). Pertanto, viene mantenuto un alto livello di attenzione riguardo alle possibilità di infiltrazione di appalti pubblici e relativamente al riciclaggio e impiego, di capitali illeciti, in attività economiche.

Il territorio in esame risulta ormai da lungo tempo interessato da espressioni della 'Ndrangheta, in particolare delle famiglie "Trovato" - legate ai "Flachi" di Milano e, per mezzo di vincoli matrimoniali, ai "De Stefano" di Reggio Calabria- (e quelle ad essa satelliti dei "De Pasquale" e "Siriani"), con interessi in attività imprenditoriali e commerciali (bar, ristorazione, videogiochi e distribuzione di terminali per il gioco in locali pubblici) o acquisizioni immobiliari. Elementi riconducibili al citato clan, altrimenti noto come "Coco Trovato", ovvero della "locale" di Lecco (attiva anche a Galbiate (LC), Valmadrera (LC) e comuni limitrofi), che si connota per grandi capacità di adattamento che gli hanno consentito di resistere (anche attraverso un ricambio generazionale, con l'affermazione di nipoti ed altri affiliati e familiari del suo capo storico, il detenuto Franco Trovato originario di Marcedusa (CZ))alla ripetuta azione repressiva delle Forze di polizia, hanno difatti ancora posto in essere attività illecite quali estorsioni, e tentativi di infiltrazione in appalti e concessioni di aree pubbliche, evidenziando influenze e capacità corruttive anche nei confronti di amministratori pubblici locali, risultanti di grande impatto mediatico ed indicativi della sua pervasività all'interno del tessuto socio-economico provinciale (anche esercitandovi un potere coercitivo ed intimidatorio), mantenendo ancora costanti e diretti legami in Calabria.

Dagli esiti nel luglio 2010 dell'operazione di contrasto alla 'Ndrangheta "*Il Crimine-Infinito*" ed in altre successive, inoltre, era emersa tra le persone arrestate anche la presenza di alcuni soggetti residenti o dimoranti in provincia di Lecco.

Il radicamento e l'operatività (in attività estorsive in danno di imprenditori, unite alla detenzione e vendita di armi clandestine) anche in questo territorio, in particolare a Calolziocorte, di una

"locale" 'ndranghetista¹⁹⁵ in rapporti con analoghe strutture criminali attive nell'adiacente provincia comasca ha, invece, trovato allarmante riscontro in recenti attività investigative (Documentando tra l'altro anche incontri e rituali di 'Ndrangheta, tra gli affiliati delle organizzazioni di tipo mafioso indagate, avvenuti a Castello di Brianza (LC))

Altre cosche censite sul territorio, di origine crotonese e vibonese, sono la 'ndrina dei "Bubbo" (originaria di Petronà, che vanta relazioni con la cosca "Paparò", nonché con gli "Arena" e "Nicoscia" di Isola di Capo Rizzuto) e la famiglia "Giorgia" (originaria di Limbadi e contigua al clan "Mancuso"). Le citate realtà criminali, oltre ad essere attive nei settori edile e del movimento terra, appaiono variamente interessate a condurre illeciti quali estorsioni, usura, traffici di armi e di sostanze stupefacenti.

In relazione alla contiguità territoriale con la provincia di Monza e della Brianza, nonché per quanto sopra evidenziato, è sempre alto in questo territorio il livello di attenzione al puntuale controllo delle ingerenze 'ndranghetiste in contesti economici, anche mediante attività di verifica, sul piano fiscale, nei confronti delle aziende ed esercizi pubblici ad essa riconducibili. Analogo interessamento viene posto nei confronti dell'imprenditoria locale la quale, in caso di crisi, potrebbe incorrere in finanziamenti (con capitali di origine illecita) offerti da soggetti interessati al controllo delle loro attività imprenditoriali o commerciali.

Per quanto concerne l'aggressione dei patrimoni illecitamente accumulati (tema centrale nell'azione di contrasto alla criminalità organizzata), nel 2014 l'applicazione delle misure di prevenzione patrimoniali ha iniziato a produrre in provincia di Lecco significativi risultati per quanto riguarda il valore dei beni sequestrati (soprattutto dei beni immobili, ma anche aziende ed altri beni mobili (Titoli, quote societarie, depositi bancari ed altre somme di denaro)

Alla migrazione in quest'area di soggetti alla ricerca di realtà territoriali "periferiche", ritenute idonee ad una gestione più defilata degli affari illeciti, si sta affiancando un incremento degli episodi di estorsione (negli ultimi tempi con una non trascurabile incidenza anche di elementi stranieri) i quali, quando non riferibili al crimine organizzato, in generale (Ultimamente si stanno anche monitorando condotte legate alla minaccia di diffusione di materiale pornografico che ritrae le vittime) appaiono ricollegabili al recupero di crediti (nei confronti di imprenditori in difficoltà economiche o lavoratori dipendenti che si affidano ad usurai per ottenere piccoli prestiti) o a debiti contratti in attività illecite, mentre appaiono quasi assenti le denunce di fatti di usura.

Sul territorio della provincia di Lecco appaiono in aumento anche gli episodi di minacce.

Nel lecchese continuano a registrarsi anche crescenti manifestazioni criminali di matrice straniera, con elementi attivi nel narcotraffico (in particolare lo spaccio), falso documentale, delitti contro la persona (tra cui violenze sessuali) ed altre manifestazioni di criminalità comune (ricettazione, furti e rapine). Tra gli stranieri, sul piano quantitativo, si evidenziano per pratiche delittuose i marocchini ed i romeni, gli albanesi e i senegalesi.

Sul fronte dell'accoglienza ai migranti stranieri (in un territorio ove l'immigrazione irregolare non mostra allarmanti criticità e, comunque, gli stranieri trovano nella popolazione favorevoli condizioni di integrazione e reciproca correttezza) vanno segnalate talune problematiche a livello locale.

Soggetti cinesi manifestano interesse anche per pratiche di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e, nelle aziende dagli stessi gestite, continuano a fare rilevare episodi di sfruttamento della manodopera in nero in danno di propri connazionali. Nella provincia in argomento appaiono in aumento le manifestazioni della c.d. criminalità comune e persiste quale fenomeno preoccupante la criminalità predatoria. Tali reati appaiono tanto una qualificata manifestazione della devianza autoctona che significativa espressione di quella straniera, in particolare di matrice albanese o romena (Che li attuano con serialità, operando contemporaneamente sia in questa che

in altre province lombarde (Milano, Monza, Como, Bergamo, Cremona, Lodi o Brescia), sia in danno di private abitazioni che di esercizi pubblici (bar, sale scommesse) ed attività commerciali (gioiellerie, negozi di elettronica ecc ..) ovvero anche attribuibili a soggetti nomadi (Dediti sia nel lecchese che in altre province limitrofe (Monza, Milano e Bergamo) a furti in abitazione ed altri ed altri reati contro il patrimonio, con caratteri di serialità), sovente operanti in ambiti extraprovinciali.

Tanto in relazione alla commissione di furti (nonostante una positiva diminuzione complessiva restano numerosi gli episodi in danno di autovetture o esercizi commerciali), che anche per le rapine (in deciso decremento, ma crescono quelle consumate nella pubblica via), gli autori individuati appaiono tanto stranieri (Con una incidenza particolarmente alta in relazione alle rapine in abitazione, scippi e furti in abitazione.) che italiani.

I reati concernenti le sostanze stupefacenti risultano nel territorio lecchese decisamente meno frequenti ed allarmanti rispetto a quelli di altre province limitrofe. [...]

Il quadro della delittuosità di questo territorio è infine completato da violazioni nel settore della contraffazione di marchi e prodotti industriali e della proprietà intellettuale, nonché sporadiche manifestazioni di sfruttamento della prostituzione, queste ultime più spesso attribuibili a soggetti italiani.”

Come si evince dalla relazione sopra dettagliata, non si evidenziano sul territorio della Comunità Montana eventi di carattere corruttivo ovvero altri fatti che possano ricondurre a reati legati o comunque connessi all'Amministrazione Pubblica ed alla sua propria sfera di azione e di intervento.

Resta in ogni caso inteso che l'Ente persegue comunque obiettivi di anticorruzione e trasparenza.

Art. 11

Analisi del contesto interno

L'attuale struttura organizzativa della Comunità Montana e l'organigramma sono scaricabili nella pagina "amministrazione trasparente->organizzazione->articolazione degli uffici" del sito web istituzionale www.valsassina.it .

La struttura è ripartita in Settori che a loro volta sono organizzati in Uffici.

Al vertice dell'organigramma è posto il Segretario Direttore Generale.

Al vertice dei Settori è posto un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

Attualmente la struttura è suddivisa nei seguenti settori:

- Parco (Direttore del Parco);
- Amministrativo Finanziario (Responsabile di settore);
- Tecnico (Responsabile di settore);
- Servizi alla Persona (Responsabile di settore);

Oltre ai tre responsabili, la Comunità Montana dispone di tre dipendenti a tempo pieno ed indeterminato e due dipendenti a tempo pieno determinato di cui uno parziale. Il Direttore del Parco a tempo parziale e il Segretario.

Il personale della Comunità Montana non è stato, e non risulta essere, oggetto di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria per fatti di "corruzione" intesa secondo l'ampia accezione della legge 190/2012.

Non sono mai stati assunti provvedimenti interni disciplinari di sospensione poiché non se ne è mai ravvisata la necessità.

Art. 12

La mappatura dei processi

La mappatura è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. Si tratta di un elenco, il più completo possibile, dei processi maggiormente rilevanti per frequenza, mole e complessità, suscettibile pertanto di modificazione ed integrazioni.

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'ANAC con la determinazione n. 12 del 28.10.2015 ha previsto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione dia atto dell'effettivo svolgimento della mappatura dei processi.

Gli esiti dell'attività svolta sono stati elaborati nella "Scheda mappatura e valutazione del rischio" suddivisa per Settori e Responsabili, **Allegato 1 al presente Piano**, dove sono indicati:

- Denominazione del processo/procedimento/attività soggetto a rischio di corruzione individuato ai sensi dell'art. 1 comma 16 della legge 6.11.2012 n. 190 ed altre ulteriori attività autonomamente rilevate dal Responsabile come previsto dall'art. 4 comma 2.1 del Piano;
- Fasi del processo/procedimento/attività;
- Riferimenti normativi (legislativi e regolamentari);
- Tempi di conclusione del processo/procedimento/attività;
- Uffici/Soggetti coinvolti;
- Tipologia di rischio rilevato - Esigenza di intervento;
- Valutazione del rischio effettuata sulla base dei criteri di cui all'Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Misure di contrasto attualmente in essere;
- Misure di contrasto da attuare e tempistiche.

Art. 13

La gestione del rischio

Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione: "aree di rischio"

Per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "aree di rischio", le attività a più elevato rischio di corruzione, i processi ed i procedimenti riconducibili ai seguenti iter:

1. Acquisizione e progressione del personale:
 - concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera;
 - incentivi economici al personale (produttività individuale e retribuzioni di risultato).
2. Affidamento di lavori servizi e forniture:
 - procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture.
3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:
 - autorizzazioni e concessioni.
4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

La valutazione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

- L'identificazione del rischio

L'analisi del rischio consiste nel ricercare, individuare e descrivere i “rischi di corruzione” intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione.

Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

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

L'identificazione dei rischi è stata svolta dai Responsabili di ciascun settore e coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione mediante:

- la consultazione e il confronto fra i Responsabili;
- la ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato l'Amministrazione negli ultimi 5 anni;
- l'analisi del contesto esterno ed interno all'Amministrazione e delle specificità dell'Ente.

Si precisa, inoltre, che nessuna delle figure coinvolte nell'elaborazione del Piano e nell'attività di analisi del rischio dispone delle competenze tipiche di un “risk management”.

- L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le eventualità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto).

Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando “probabilità” per “impatto”.

Il livello del rischio è rappresentato da un valore numerico graduato, in stretta analogia con quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione.

È di sicura utilità considerare per l'analisi del rischio anche l'individuazione e la comprensione delle cause degli eventi rischiosi, cioè delle circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento.

Tali cause possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

Ad esempio, tenuto naturalmente conto che gli eventi si verificano in presenza di pressioni volte al condizionamento improprio della cura dell'interesse generale:

- a) mancanza di controlli;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;

- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Nello specifico per la stima del valore delle probabilità sono stati utilizzati 5 criteri:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo;
- valore economico;
- frazionabilità del processo.

Per la stima del valore dell'impatto sono stati utilizzati 4 criteri:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto sull'immagine;

- Il trattamento

Il processo di “gestione del rischio” si conclude con il “trattamento”.

Il trattamento consiste nel procedimento “per modificare il rischio”. Vengono individuate delle misure per neutralizzare o almeno mitigare il rischio di corruzione, e, laddove possibile, al graduale superamento dei rischi individuati e associati ai processi mappati.

Il responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le “priorità di trattamento” in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Il PTPC contiene e prevede l'implementazione anche di misure di carattere trasversale, come:

- a) gli adempimenti per la trasparenza quali misure obbligatorie;
- b) l'informatizzazione dei processi che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- c) l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- d) il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Il presente Piano è stato redatto con il solo impiego di professionalità interne.

Verrà pubblicato a tempo indeterminato, e salvo aggiornamenti, sul sito internet istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente-> Disposizioni generali -> Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".

All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente-> Altri contenuti -> Prevenzione della Corruzione-> Relazione annuale responsabile della prevenzione della corruzione" è pubblicata la "Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione" relativa all'anno in corso

e precedenti, redatta ai sensi della Legge n. 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione secondo lo schema standard fornito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

CAPO V MISURE DI PREVENZIONE

Art. 14

La formazione

La misura di prevenzione prevista dall'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6.11.2012, n. 190, è la formazione del personale impiegato nei settori a rischio. La scelta del personale da assegnare ai settori individuati a rischio deve prioritariamente ricadere su quello appositamente selezionato e formato, secondo criteri di professionalità.

La formazione sarà somministrata a mezzo dei più comuni strumenti: seminari in aula, tavoli di lavoro, seminari di formazione online.

La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria.

Le materie oggetto di formazione afferiscono alle attività indicate nel presente Piano, i temi della legalità e dell'etica, del codice di comportamento del dipendente pubblico, dei reati contro la pubblica amministrazione. La formazione verrà realizzata sia mediante incontri presso la sede tenuti dal Responsabile della Corruzione e della Trasparenza, nella persona del Segretario, sia mediante corsi organizzati in collaborazione con UPEL o altri soggetti organizzatori di corsi specifici per le PA; tale formazione verterà principalmente sulle seguenti tematiche:

- Anticorruzione negli appalti
- Aggiornamento del PTPCT
- Mappatura processi,
- Il monitoraggio;
- Coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e anticorruzione contenuti nel PTPCT rispetto a quelli degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale nonché con il Piano delle Performance.
- Le misure (trasparenza; rotazione; inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi amm.vi e verifiche effettive; i controlli interni, ecc..)
- Whistleblowing: L. 179/17 tutela del soggetto che segnala illeciti
- Codice di comportamento e sanzioni per le violazioni, UPD
- Focus sulle società pubbliche :attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle società pubbliche (in sintesi adempimenti specifici previsti dalle nuove Linee guida ANAC e raccordo con il 231)
- Nuovo ruolo degli oiv
- Trasparenza:

- Ruolo e poteri del Responsabile della trasparenza.
- Accesso civico: soggetto competente a decidere, procedimento, responsabile dei poteri sostitutivi, tutela amministrativa e giurisdizionale, responsabilità e sanzioni
- Il registro degli accessi

Art. 15

Le altre misure volte a prevenire il rischio di corruzione

Costituiscono misure di contrasto della corruzione le seguenti azioni tipiche indicate dalla Legge 6.11.2012 n. 190, unitamente a quelle ulteriori indicate in sede di mappatura dei processi e attuate da ciascun responsabile di servizio:

a) Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere

I Referenti, e i Responsabili di settore comunicano al Responsabile della prevenzione eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere ed i Responsabili di Servizio e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti.

b) Patti di integrità negli affidamenti

L'Ente attua l'art. 1, comma 17 della legge 6.11.2012, n. 190 prevedendo una specifica clausola da inserire nei bandi di gara e/o lettere d'invito. Nel caso in cui vengano adottati protocolli di legalità e/o integrità si prevede che il loro mancato rispetto costituirà causa d'esclusione dal procedimento di affidamento del contratto.

c) Inconferibilità per incarichi interni

Nel caso di nuovi conferimenti ai Responsabili di Servizio e/o nomine si osservano le disposizioni del Capo II, II e IV del D.Lgs. 8.4.2013, n. 39 ed in particolare degli artt. 15, 17 18 e 20 della medesima fonte di regolazione.

d) Incompatibilità per particolari posizioni di Responsabile

L'Ente ai sensi dell'art. 20, comma 2 del D.Lgs 8.4.2013 n. 39 richiede all'assunzione apposita dichiarazione dalla quale risulti l'insussistenza di cause d'incompatibilità previste dalla medesima fonte di regolazione. Nel caso in cui, nel corso dell'incarico, dovessero sopraggiungere cause d'incompatibilità al mantenimento dello stesso, è richiesta sollecita comunicazione al Responsabile della prevenzione.

La suddetta dichiarazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D.Lgs 8.4.2013, n. 39.

e) Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

I dipendenti devono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di propri parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di

conviventi oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui i dipendenti o i loro coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero, di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratore o gerenti o dirigenti. Il dipendente si deve astenere in ogni caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sono comunque fatte salve le previsioni in materia contenute nel codice di comportamento autonomamente adottato dall'Ente. Ai sensi dell'art. 6 bis della L. 7.8.1990 n. 241, così come introdotto dall'art.1, comma 41 della L. 6.11.2012 n.190, sono adottate specifiche misure atte a prevenire il conflitto di interesse. In particolare, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi dal compimento dell'atto in caso di conflitto di interessi, segnalando la relativa situazione, anche solo potenziale, ai loro superiori gerarchici. I Responsabili di settore formulano la segnalazione al Responsabile della prevenzione ed al Legale rappresentante dell'Ente. Nei casi in cui l'incompatibilità riguarda il dipendente, il Responsabile di Servizio adotta i relativi atti per garantire la sostituzione del soggetto doverosamente astenutosi. Nel caso in cui l'astensione riguarda il Responsabile di Servizio, si applicano le norme che disciplinano sulla loro sostituzione in conformità agli atti organizzativi dell'Ente.

f) Attività successiva alla cessazione del servizio

L'Ente attua l'Art. 16 ter del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42 lettera l) della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla.

g) Monitoraggio dei tempi procedimentali

Ai sensi dell'Art. 1, commi 9 e 28 della legge 6.11.2012, n. 190 i Responsabili di Servizio effettuano il prescritto monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di spettanza, in conformità alla norma citata *"monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione"*, tenendo presente i tempi *ex lege* ed i tempi determinati dall'Ente. Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomi di fenomeni corruttivi.

h) Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

- Ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, introdotto dall'art. 46 della legge 6.11.2012, n.190 sono adottate specifiche misure in materia di mansioni ed attività precluse al personale dipendente. In particolare, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

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

- Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare al Responsabile, non appena ne viene a conoscenza, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

- A seguito di apposita richiesta, tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente dovranno indicare con cadenza annuale entro il trenta di novembre:

a) i rapporti di collaborazione, comunque denominati ed in qualsiasi forma resi, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti, anche di natura finanziaria e/o patrimoniale, con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;

b) eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza.

- I dati acquisiti dai questionari avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura del Responsabile di Servizio dell'Ufficio di appartenenza, o della Giunta in caso di Responsabili di Servizio, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5 del D.Lgs. n. 30.3.2001 n. 165, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 6.11.2012 n. 190.

- Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 30.3.200, n. 165 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni. Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 è altresì vietato ai dipendenti svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

a) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;

b) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;

c) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

I divieti, di cui alle lettere precedenti, non si applicano in presenza di attività d'ufficio completamente priva di contenuti discrezionali, tali da non incidere sull'effettività del contenuto dell'atto.

i) Codice di comportamento

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della legge 6.11.2012, n.190 assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti *“al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico”*. In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Codice di comportamento specifico dei dipendenti della Comunità Montana Valsassina è stato approvato con Delibera della Giunta Esecutiva n. 18 del 07.03.2016, in concomitanza con l'approvazione del Piano della prevenzione della corruzione per gli anni 2016/2018.

Si valuterà, nel corso del biennio 2017/2018 la necessità di aggiornare i contenuti del Codice di Comportamento anche in relazione ad eventuali modifiche normative.

l) Individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge

In via di prima applicazione, si ritiene di non individuare alcun obbligo di trasparenza aggiuntivo rispetto a quelli previsti dalla Legge. Gli obblighi di trasparenza a carico dell'ente sono, pertanto, quelli che discendono dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e, pertanto anche dal Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità di cui al presente Piano, da aggiornare annualmente e indicante le iniziative di cui all'art. 10 del D.Lgs 33 del 14 marzo 2013.

m) Verifica delle condizioni di conferibilità di incarichi e di compatibilità ai sensi del D. Lgs 8.4.2013, n. 39.

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico dovrà redigere apposita dichiarazione all'atto di stipula del contratto di lavoro e/o variazione delle condizioni di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

n) Rotazione del Personale.

La rotazione del personale è garantita nell'atto di conferimento e/o rinnovi degli incarichi e/o attribuzioni di responsabilità nelle aree a rischio di corruzione salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici, seguendo le indicazioni del P.N.A.

La rotazione non si applica per le figure infungibili e sono dichiarati tali i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche o titoli specialistici possedute da una sola unità lavorativa. La rotazione è rivolta prioritariamente ai dipendenti responsabili di procedimento nelle aree a rischio di corruzione. Nell'Ente vi sono tre Responsabili di settore; solo uno è in possesso del diploma di ragioneria e può ricoprire la funzione di servizio finanziario.

La dotazione organica dell'Ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio di rotazione.

Art. 16

Anticorruzione e trasparenza: obiettivi della performance

Le recenti disposizioni in materia hanno portato alla necessità di integrare il piano della performance con gli strumenti e i processi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, come da indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (delibera Civit n. 6/2013). L'evoluzione del Piano della Performance e l'integrazione con il Piano Anticorruzione si è concretizzata tramite un collegamento tra gli obiettivi e una coerenza nella redazione degli stessi. Alla base della definizione di entrambe le tipologie di obiettivi risiede, infatti, la medesima volontà di raggiungere, con maggior efficienza e ottimizzazione della tempistica, delle risorse finanziarie, umane e un soddisfacimento dei bisogni espressi dagli utenti.

ART. 17

Responsabilità

1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 6.11.2012, n. 190.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 6.11.2012 n.190 la violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.
3. Il mancato apporto dei Responsabili alla predisposizione del P.T.P.C.T. e, più in generale, la violazione delle sue prescrizioni configurano responsabilità.

CAPO VI

ENTRATA IN VIGORE

ART. 18

Efficacia Del Piano

1. Il presente piano entra in vigore con l'efficacia della deliberazione dell'Organo di Indirizzo Politico.
2. Il P.T.P.C.T. è a tutti gli effetti atto di pianificazione a scorrimento ed è quindi sottoposto ad aggiornamento triennale, annuale o infrannuale, qualora ne ricorra la necessità.

Le norme del presente Piano recepiscono dinamicamente le modifiche alla legge 190 del 2012 e le linee guida successivamente contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione.