

Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia

***Piano Triennale prevenzione della corruzione della
trasparenza ed integrità***

(Legge n. 190 del 9 novembre 2012)

Periodo 2018-2020



Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione

Adottato dal Consiglio Direttivo in data gennaio 2018 con deliberazione n.

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

1. INTRODUZIONE

In attuazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, si definiscono misure e interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione e di illegalità all'interno dell'Ente.

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione sono adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia.

Si segnala, in particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2013 con la risoluzione numero 58/4.

Convenzione sottoscritta dallo Stato italiano il 9 dicembre 2013 e ratificata il 3 agosto 2009 con la legge numero 116.

La Convenzione O.N.U. del 2003 prevede che ogni Stato (articolo 5): elabori ed applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate; si adoperi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione; verifichi periodicamente l'adeguatezza di tali misure; collabori con altri Stati e organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

La Convenzione O.N.U. prevede che ogni Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (articolo 6).

In tema di contrasto alla corruzione, grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD, il Consiglio d'Europa con il GR.E.C.O. (*Groupe d'Etats Contre la Corruption*) e l'Unione Europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.:

Implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli *standard* anticorruzione ed individuando le carenze politiche nazionali.

Il presente aggiornamento del "Piano Triennale prevenzione della corruzione della trasparenza ed integrità" (PTPC) è stato redatto adeguando l'analogo documento 2017-2019 che si è rivelato sostanzialmente confacente agli obiettivi posti dalla normativa e dalle direttive statali in materia di prevenzione della corruzione ed è integrato dalla relazione 2017 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il presente aggiornamento risponde all'esigenza di adeguamento ai contenuti del **Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016**.

L'articolo 41, comma 1 lettera b), del decreto legislativo 97/2016, ha stabilito che il PNA costituisca "*un atto di indirizzo*" al quale i soggetti obbligati devono uniformare i loro piani triennali di prevenzione della corruzione.

Il PNA 2016, approvato dall'ANAC con la deliberazione 831/2016, ha un'impostazione assai diversa rispetto al piano del 2013. Infatti, l'Autorità ha deciso di svolgere solo "*approfondimenti su temi specifici senza soffermarsi su tutti quelli già trattati in precedenza*".

Pertanto:

1. **resta ferma l'impostazione relativa alla gestione del rischio elaborata nel PNA 2013, integrato dall'Aggiornamento 2015**, anche con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali e specifiche e alle loro caratteristiche
2. in ogni caso, quanto indicato dall'ANAC nell'Aggiornamento 2015 al PNA 2013, sia per la parte generale che per quella speciale, è da intendersi integrativo anche del PNA 2016.

Ciò premesso, il PNA 2016 approfondisce:

1. l'ambito soggettivo d'applicazione della disciplina anticorruzione;
2. la misura della rotazione, che nel PNA 2016 trova una più compiuta disciplina;
3. la tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. *whistleblower*) su cui l'Autorità ha adottato apposite *Linee guida* ed alle quali il PNA in via;
4. la trasparenza, oggetto di innovazioni apportate dal decreto 97/2016, per la quale vengono forniti nuovi indirizzi interpretativi, salvo il rinvio a successive *Linee guida*;
5. i codici di comportamento e le altre misure generali, oggetto di orientamenti dell'ANAC successivi all'adozione del PNA 2013, per i quali l'Autorità, pur confermando l'impostazione generale, si riserva di intervenire anche ai fini di un maggior coordinamento.

Al paragrafo 6 del PNA 2016 (pagina 23), l'ANAC scrive che *"partendo dalla considerazione che gli strumenti previsti dalla normativa anticorruzione richiedono un impegno costante anche in termini di comprensione effettiva della loro portata da parte delle amministrazioni per produrre gli effetti sperati, l'Autorità in questa fase ha deciso di confermare 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"*.

Pertanto, riguardo alla "gestione del rischio" di corruzione, che rappresenta il contenuto principale del PNA e dei piani anticorruzione locali, l'Autorità ha preferito confermare l'impianto fissato nel 2013.

La gestione del rischio si sviluppa nelle fasi seguenti:

1. identificazione del rischio: consiste nel ricercare, individuare e descrivere i *"rischi di corruzione"* e richiede che per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi;
2. analisi del rischio: in questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto);
3. ponderazione del rischio: dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla *"ponderazione"* che consiste nella formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico *"livello di rischio"* (valore della Probabilità per valore dell'impatto);
4. trattamento: il processo di *"gestione del rischio"* si conclude con il *"trattamento"*, che consiste nell'individuare delle misure per neutralizzare, o almeno ridurre, il rischio di corruzione.

Confermato l'impianto del 2013, l'ANAC ribadisce quanto già precisato a proposito delle caratteristiche delle misure di prevenzione in sede di aggiornamento 2015: queste devono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili. È inoltre necessario individuare i soggetti attuatori, le modalità di attuazione, di monitoraggio e i relativi termini.

L'ANAC, inoltre, rammenta che *"alcune semplificazioni, per i comuni di piccole dimensioni, sono possibili grazie al supporto tecnico e informativo delle Prefetture in termini di analisi dei dati del contesto esterno"*.

Si precisa inoltre che, come previsto dall'art 10 comma 2, del D.lgs. n.33/2013 (*"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*), una sezione del PTPC è costituita dal *"Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"*.

Il presente aggiornamento rappresenta il tentativo di risposta alle richieste rivolte dall'Autorità alle amministrazioni in merito alla necessità di concentrarsi sulla effettiva individuazione e attuazione di misure proporzionate al rischio, coerenti con la funzionalità e l'efficienza, concrete, fattibili e verificabili, quanto ad attuazione e ad efficacia.

Processo di adozione del P.T.P.C.

Il presente Piano è stato predisposto recependo le indicazioni del Consiglio Direttivo dell'Ente di gestione delle aree protette della Valle Sesia contenute nella deliberazione n. del

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”*.

2. LE NORME

Legge n. 190 del 6 novembre 2012

"Piano Nazionale Anticorruzione"

Deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016

"Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"

D.lgs. 31 dicembre 2012, n.235

"Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e divieto di ricoprire cariche elettive e di governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1 comma 63 della legge 6 novembre 2012, n.190".

D.lgs.14 marzo 2013, n 33; D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97

"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal governo il 15 febbraio 2013, in attuazione ai commi 35 e 36 dell'art.1 della Legge 190/2012".

D.lgs. 8 aprile 2013, n.39

"Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012 n. 190".

D.P.R 16 aprile 2013, n 62

"Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni".

D.lgs.18 aprile 2016 numero 50, Codice dei contratti pubblici, come modificato dal decreto delegato 19 aprile 2017 numero 56,

Il whistleblowing Il 15 novembre 2017 la Camera dei deputati ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 3365-B, già licenziato dal Senato il 18 ottobre 2017. La novella reca le "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato".

Per le amministrazioni pubbliche non si tratta di una vera e propria novità, dato che l'articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001 disciplinava il "whistleblowing" sin dal 2012, anno in cui la legge "anticorruzione" n. 190/2012 ha introdotto tale disposizione nell'ordinamento italiano.

La legge approvata a novembre 2017 si compone sostanzialmente di due articoli. Il primo dedicato alle pubbliche amministrazioni, sul quale ci soffermeremo, ed il secondo destinato alle imprese private.

L'articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001 stabiliva che, "fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile", il dipendente pubblico che avesse denunciato condotte illecite, delle quali fosse venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non poteva 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.

Eventuali misure discriminatorie, secondo l'articolo 54-bis "originale", erano da segnalare al Dipartimento della funzione pubblica dall'interessato stesso o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'articolo 54-bis. Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può

Essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". L'adozione di tali misure ritorsive, verrà comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione. L'ANAC, in conseguenza della segnalazione, ne informerà il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

In merito all'applicazione dell'articolo 54-bis "originale", L'ANAC attraverso le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (determina 28 aprile 2015 n. 6) aveva ribadito che la tutela poteva trovare applicazione soltanto se il dipendente segnalante avesse agito in perfetta "buona fede".

Il testo licenziato dalla Camera in prima lettura, il 21 gennaio 2016, oltre ad accogliere il suggerimento dell'ANAC, richiedendo espressamente la buona fede del denunciante, aveva il merito di tentare anche di definire quando la "buona fede" fosse presunta: nel caso di "una segnalazione circostanziata nella ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto, che la condotta illecita segnalata si sia verificata".

Il testo approvato in via definitiva dal Senato della Repubblica, al contrario, non prevede alcun riferimento esplicito alla presupposta "buona fede" del denunciante. In ogni caso, valgono ancora oggi le considerazioni espresse dall'ANAC nella deliberazione n. 6/2015, circa la buona fede, considerato che anche la norma di riforma fa venir meno le tutele se la denuncia cela la calunnia o la diffamazione.

L'articolo 54-bis previsto dalla legge "anticorruzione" n. 190/2012 stabiliva che la tutela del denunciante venisse meno nei casi di calunnia o diffamazione. L'ANAC aveva precisato che la garanzia dovesse terminare quando la segnalazione contenesse informazioni false, rese colposamente o dolosamente.

La norma risultava assai lacunosa riguardo all'individuazione del momento esatto in cui cessava la tutela. L'ANAC, consapevole della lacuna normativa, proponeva che solo in presenza di una sentenza di primo grado di condanna del segnalante cessassero le condizioni di tutela.

La riforma dell'articolo 54-bis ha fatto proprio questo suggerimento dell'Autorità. Il nuovo comma 9 oggi stabilisce che le tutele non siano garantite "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado", la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, oppure venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La norma, pertanto: in primo luogo, precisa che è sempre necessario il pronunciamento, anche non definitivo, di un Giudice per far cessare le tutele dell'articolo 54-bis; quindi, chiarisce che la decisione del Giudice può riguardare sia condotte penalmente rilevanti, sia condotte che determinano la sola "responsabilità civile" del denunciante per dolo o colpa grave.

Come in precedenza, tutte le amministrazioni pubbliche elencate all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 165/2001 sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

I soggetti tutelati sono principalmente i "dipendenti pubblici" che, in ragione del rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

I dipendenti pubblici sono i lavoratori delle stesse amministrazioni elencate dal decreto legislativo 165/2001, sia con rapporto di lavoro di diritto privato, che di diritto pubblico compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti (articoli 2, comma 2, e 3 del d.lgs. 165/2001).

La nuova disposizione, accogliendo una ulteriore sollecitazione contenuta nella determinazione n. 6/2015 dell'Autorità, ha sensibilmente ampliato la platea dei soggetti meritevoli di tutela. L'articolo 54-bis, infatti, si applica:

ai dipendenti pubblici;

ai dipendenti di enti pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

ai lavoratori ed ai collaboratori delle "imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica".

Come nel testo del 2012, la denuncia è sottratta all'accesso "documentale" della legge 241/1990, inoltre, seppur la legge non lo preveda espressamente, ma a maggior ragione, la denuncia è esclusa dall'accesso civico "generalizzato" di cui agli articoli 5 e 5-bis del decreto legislativo 33/2013.

L'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Mentre nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nel corso del procedimento disciplinare, attivato dall'amministrazione contro il denunciato, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, "la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità".

La riforma ha introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing.

Il comma 6 del nuovo articolo 54-bis prevede che qualora l'ANAC accerti "misure discriminatorie" assunte contro il denunciante da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, l'ANAC stessa comminerà a colui che ha adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 5.000 ad un massimo di 30.000 euro.

Tra l'altro, invertendo l'onere della prova, il comma 7 pone a carico dell'amministrazione dimostrare che le "misure discriminatorie o ritorsive", adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da "ragioni estranee" alla segnalazione stessa. Ma se trattasi effettivamente di misure "discriminatorie" o di misure "ritorsive" contro un lavoratore, in quanto tali non potranno in alcun modo essere giustificate, anche se scollegate alla denuncia di malaffare. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione sarà reintegrato nel posto di lavoro. Qualora, invece, "venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni", oppure sia verificata l'adozione di procedure non conformi alle "linee

guida", sempre l'ANAC applicherà al "responsabile" una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Infine, nel caso sia accertato il mancato svolgimento da parte del "responsabile" di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l'Autorità gli comminerà la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Ma chi è il "responsabile", passibile di sanzioni, di cui parla la norma? La prima versione dell'articolo 54-bis stabiliva che la denuncia fosse inoltrata all'Autorità giudiziaria, o alla Corte dei conti, o all'ANAC, oppure il dipendente avrebbe potuto riferire "al proprio superiore gerarchico".

L'ANAC, nella determinazione n. 6/2015, aveva sostenuto che nell'interpretare la norma si dovesse tener conto come il sistema di prevenzione della corruzione facesse perno sulla figura del responsabile della prevenzione della corruzione "cui è affidato il delicato e importante compito di proporre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi". Conseguentemente, l'Autorità aveva ritenuto "altamente auspicabile" che le amministrazioni prevedessero affinché le segnalazioni fossero inviate direttamente al "responsabile della prevenzione della corruzione".

La legge di riforma dell'articolo 54-bis ha accolto l'auspicio dell'ANAC, stabilendo che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata: in primo luogo, al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

Pertanto, il potenziale destinatario delle sanzioni dell'ANAC è proprio il responsabile anticorruzione, che negli enti locali in genere corrisponde al segretario.

La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower, esponendo il responsabile stesso al rischio delle sanzioni comminate dall'Autorità qualora ometta di applicare in modo puntuale le garanzie previste dall'articolo 54-bis e dalle linee guida dell'ANAC stessa che, necessariamente, dovranno essere oggetto di un profondo aggiornamento.

Il comma 5 del nuovo articolo 54-bis infatti prevede che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, approvi apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Tali linee guida **"prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione"**.

3. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, come previsto dalla legge, è individuato dal Presidente dell'Ente con proprio decreto nella persona del Direttore. Quanto ai compiti del responsabile, ai sensi del comma 10 dell'art. 1 della legge 190/2012, questi provvede a quanto di seguito elencato:

1. elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
2. verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (Articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
3. comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
4. propone le necessarie modifiche del PTPC, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative

- violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
5. definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
 6. d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) *non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*";
 7. riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
 8. entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
 9. trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
 10. segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 11. indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 12. segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "*per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni*" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 13. quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
 14. quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
 15. quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
 16. al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati *nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA)*, il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC;);
 17. può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati *nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti*
 18. può essere designato quale "*gestore*" delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015

4. RUOLO DEI RESPONSABILI

In merito alla concreta attuazione delle misure anticorruzione, l'attuale assetto legislativo prevede un ruolo attivo dei responsabili incaricati delle funzioni direttive in materia di azioni volte alla prevenzione della corruzione. Secondo le previsioni del

novellato art. 16, c. 1, lett. I -bis, I -ter e I - quater, del D.lgs. n. 165/2001, infatti, i responsabili incaricati di funzioni direttive:

- bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Codice di comportamento

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 22 del 4 giugno 2015 l'Ente Parco ha adottato il "Codice di comportamento dei dipendenti di ruolo della Giunta Regionale della Regione Piemonte" approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1-602 del 24 novembre 2014.

5. IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerarsi sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

L'ANAC suggerisce che per gli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto *esterno*, i responsabili anticorruzione possano 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.

Dalla "Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica sulla criminalità organizzata" per l'anno 2015 trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della camera dei deputati il 4 gennaio 2017 (Documento XXXVIII, numero 4) disponibile alla pagina web:<http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&>

Per quanto concerne il territorio dell'ente, anche attraverso l'analisi dei dati in possesso non si segnalano avvenimenti criminosi.

6 IL CONTESTO INTERNO

Per l'analisi del contesto interno, secondo l'aggiornamento del PNA (art. 6.3.b) si deve porre riguardo agli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio di corruzione.

Organi di indirizzo e controllo

La Legge Regionale 19/2009 e s.m.i. prevede, quali organi dell'Ente di gestione:

- Il Presidente
- Il consiglio composto dal Presidente e 5 consiglieri
- La Comunità delle aree protette.

Organizzazione del personale

Sulla base di quanto indicato dalla citata Legge Regionale 19/2009 e s.m.i. agli art.19 e 20 gli Enti di gestione delle aree protette hanno in organico un unico dirigente tenuto a svolgere più ruoli: segretario, responsabile dell'area amministrativa e tecnica, datore di lavoro ecc. tale concentrazione di ruoli è in contrasto con i principi della normativa in materia di anticorruzione.

La limitatezza dell'organico disponibile nella generalità dei casi non consente di rispettare i principi di rotazione degli incarichi e pone dei limiti nel controllo delle attività.

Codice di comportamento

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 22 del 4 giugno 2015 l'Ente Parco ha adottato il "Codice di comportamento dei dipendenti di ruolo della Giunta Regionale della Regione Piemonte" approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1-602 del 24 novembre 2014.

Ufficio procedimenti disciplinari

Il Consiglio Direttivo dell'Ente con Deliberazione n 15 del 13 settembre 2017 ha provveduto alla presa d'atto della deliberazione della Giunta Regionale 12/12/2016 n.18-4346 avente per oggetto: art.55, comma 4 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", individuazione dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UPD) per il sistema degli enti di gestione delle aree naturali protette;

7. ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE INDIVIDUATE A LIVELLO LEGISLATIVO.

Le attività a rischio di corruzione sono state individuate dalla Legge 190/2012 all'art. 1, comma 16, tra i procedimenti di seguito elencati:

- autorizzazioni e concessioni;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12.04.2006, n. 163:

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del citato D. lgs. n. 150 del 2009.

8. ATTI NORMATIVI INTERNI A GARANZIA DI LEGALITÀ NELL'ATTIVITÀ DELL'ENTE

Si individuano le seguenti regole di natura generale, emanate e fatte proprie dall'Ente, a garanzia della legalità ed integrità dell'attività dell'Ente stesso:

- Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (D.lgs., n. 150/2009) - adozione e pubblicazione su sito internet, consegna a tutti i dipendenti;
- Piano Triennale prevenzione della corruzione della trasparenza ed Integrità
- "Codice di comportamento dei dipendenti di ruolo della Giunta Regionale della Regione Piemonte" approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1-602 del 24 novembre 2014 e adottato dall'Ente con DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO n. 22 del 04/06 /2015.

9. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE PER I SINGOLI SERVIZI (EX DPR 194/1996) ASPETTI METODOLOGICI

Oltre alle attività di cui al paragrafo 6, sono considerate a più elevato rischio di corruzione le attività di seguito riportate per i singoli servizi dell'Ente:

- Funzioni generali di amministrazione: organi istituzionali, segreteria generale, personale e organizzazione.
- Funzioni di gestione e controllo: gestione economica, finanziaria, economato, contrattuale, programmazione, controllo di gestione.
- Funzioni riguardanti la gestione del territorio e l'ambiente: beni patrimoniali, urbanistica e gestione del territorio, rilascio permessi e autorizzazioni, servizi a tutela del verde, del territorio e dell'ambiente, scelta del contraente per affidamento lavori, servizi e forniture con particolare attenzione alle procedure "in economia", approvazione di varianti in corso d'opera, contabilità finali, verifiche e ispezioni.
- Funzioni di vigilanza: compiti di vigilanza e verifiche di pubblica sicurezza, comminazione e riscossione sanzioni, verifiche, ispezioni e sopralluoghi.
- Funzioni di promozione: attività di promozione, servizi diversi in campo culturale, manifestazioni con particolare riferimento a concessione di erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

A tal proposito, la formula da utilizzarsi, in analogia ai principi del risk management, prenderà in considerazione due variabili: **PROBABILITÀ E IMPATTO**

Con il termine "**probabilità**" si intende l'attesa che, in assenza di un adeguato sistema di controllo, possa verificarsi l'evento oggetto di analisi. A tal fine si è tenuto conto per ogni processo dei seguenti aspetti:

- Discrezionalità del processo
- Rilevanza esterna
- Coinvolgimento di più amministrazioni

- Valore economico del processo rispetto al soggetto che ne è beneficiario

In tale ottica il giudizio di attesa verosimile sarà articolato su quattro livelli secondo la scala di seguito riportata:

VALORE	LIVELLO	DEFINIZIONE
1	Molto bassa	Anche in assenza di specifici controlli, non è verosimile che l'evento si verifichi
2	Bassa	Anche in assenza di specifici controlli, la possibilità che l'evento si manifesti è ridotta, tuttavia questa eventualità potrebbe manifestarsi in un'ottica di lungo periodo
3	Alta	In assenza di specifici controlli, la possibilità che l'evento in questione possa verificarsi è significativa.
4	Molto alta	In assenza di specifici controlli è da attendersi verosimilmente che l'evento in questione si manifesti.

Con il termine "**impatto**" si farà riferimento all'incidenza sull'attività istituzionale che la commissione dell'evento potrebbe tendenzialmente determinare. Questo con riferimento ai seguenti aspetti:

- Implicazioni dirette sui diritti fondamentali della persona.
- Implicazioni economiche e finanziarie correlate alla "magnitudo" delle sanzioni applicabili. (Questo anche in considerazione del soggetto che commette il reato: organo amministrativo, responsabile apicale, semplice sottoposto).
- Immagine dell'ente. (Questo anche con riferimento alla perdita di credibilità nei confronti dei cittadini e stakeholders esterni).
- In tale ottica il giudizio di "gravità" sarà articolato su quattro livelli secondo la scala di seguito riportata:

VALORE	LIVELLO	DEFINIZIONE
1	Molto bassa	Il verificarsi dell'evento comporterebbe un impatto assorbibile nell'ambito della gestione corrente. L'immagine dell'ente resterebbe sostanzialmente intatta.
2	Bassa	Il verificarsi dell'evento comporterebbe un danno tale da non compromettere significativamente il danno di immagine resterebbe contenuto e comunque gestibile e recuperabile nel breve periodo.
3	Alta	Il verificarsi dell'evento comporterebbe un significativo danno di immagine difficilmente recuperabile nel breve periodo.
4	Molto alta	Molto alta Il verificarsi dell'evento comporterebbe oltre al danno di immagine anche l'applicazione di pesanti sanzioni nei confronti dell'ente.

Il valore del rischio verrà individuato "intuitu personae" da parte del Consiglio Direttivo dell'ente congiuntamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, sulla

base delle pregresse e consolidate esperienze dell'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia e/o altri enti analoghi.

Definiti il danno e la probabilità, verrà automaticamente graduato l'indice di rischio mediante la formula $IR = P \times I$. con i seguenti parametri:

Fino a 3 rischio basso, da 4 a 6 rischio medio basso, da 7 a 9 rischio medio alto da 10 a 16 rischio alto.

SCHEDE AREA DI RISCHIO PER SETTORE

<i>Procedimento attività</i>	Tipo di rischio	Azione	Interventi realizzati	Interventi da realizzare anno 2018 2019 2020	Responsabile attuazione

Ogni scheda riporta in intestazione l'indicazione dell'area di rischio in riferimento al Settore o servizio interessato e al relativo procedimento attività.

Essa analizza in dettaglio l'attività presa in esame (prima colonna), ed indica per ogni processo/attività una breve descrizione dei fattori di rischio che possono verificarsi (seconda colonna), quindi individua le azioni collegate alla prevenzione dello specifico rischio (terza colonna).

La quarta colonna prevede una sintetica descrizione degli interventi e iniziative già attuate dai Settori che hanno ricadute sul contrasto e prevenzione della corruzione; tali informazioni consentono di evidenziare le buone prassi realizzate, anche nell'ottica di una loro diffusione all'interno dell'Ente.

Le tre colonne successive contengono la programmazione per il triennio 2016/2018 degli interventi da realizzare sempre al fine della lotta alla corruzione, tenendo conto degli strumenti indicati dalla legge 190/2012: sistemi di controllo, formazione dei soggetti coinvolti nelle attività a rischio di corruzione, monitoraggio rapporti con soggetti privati e situazioni di incompatibilità, monitoraggio dei tempi dei procedimenti, rotazione degli incarichi, ulteriori misure di trasparenza, modalità di informazione al Responsabile anticorruzione.

Infine l'ultima colonna indica il soggetto responsabile dell'attuazione delle misure indicate per il procedimento / attività in esame

10. INTERVENTI DA REALIZZARE

10.1. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE E CONTROLLO

In termini generali, gli interventi per prevenire e contrastare la corruzione devono interessare i diversi momenti e ambiti dell'agire amministrativo e in particolare devono riguardare i meccanismi di formazione della decisione, i meccanismi di attuazione e infine i meccanismi di controllo, come di seguito esemplificato.

Ai fini di prevenire i rischi di corruzioni in linea generale di seguito sono definite le misure di prevenzione applicabili a tutti i procedimenti dell'Ente di gestione delle aree protette della valle Sesia

10.1.1. CRITERI GENERALI PER LA FORMAZIONE DELLE DECISIONI:

a) Trattazione, istruttoria degli atti e atto conclusivo

- Rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
- Redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice;
- Rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- Distinguere l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale;
- Indicare nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento la e-mail a cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo;
- Comporre il preambolo dell'atto conclusivo con la descrizione del procedimento svolto, indicando tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito;
- Motivare l'atto conclusivo con indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione sulla base delle risultanze accessorie, partendo dal presupposto che l'onere di motivazione è tanto più necessario quanto più ampio il margine di discrezionalità;
- Rendere chiaro il percorso che ci porta a riconoscere un beneficio ad un soggetto, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse;
- Assumere i provvedimenti conclusivi del procedimento amministrativo in forma di determinazione amministrativa o, nei casi previsti dall'ordinamento, di deliberazione o decreto.

b) Attività contrattuale:

- Rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
- ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e/o dal regolamento per l'acquisizione di beni e servizi in economia e in materia di forniture di servizi;
- effettuare gli acquisti a mezzo Consip e/o Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione motivandone puntualmente il mancato ricorso;
- assicurare la rotazione tra i professionisti negli affidamenti di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta e fissare l'incompatibilità per il personale coinvolto nella fase istruttoria e procedimentale di gara ad assumere la carica di commissario all'interno delle commissioni di gara, deputate alla valutazione del merito delle offerte ed alla scelta del contraente medesimo;

IL decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 il Codice dei contratti pubblici, come modificato dal decreto delegato 19 aprile 2017 numero 56, ha sensibilmente innalzato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.

L'articolo 22 del Codice dei contratti pubblici prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblichino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse.

I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori.

L'articolo 29, recante "Principi in materia di trasparenza", dispone: *"Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, alla composizione della commissione giudicatrice e ai curricula dei suoi componenti ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 53 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33.*

Al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell'articolo 120, comma 2-bis, del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito della verifica della documentazione attestante l'assenza dei motivi di esclusione di cui all'articolo 80, nonché la sussistenza dei requisiti economico-finanziari e tecnico-professionali

c) Attività delle commissioni

Nelle procedure di gara o di offerta, anche negoziata, ovvero di selezione concorsuale o comparativa, e in tutti i casi in cui si inserisce nel procedimento una commissione, di norma individuare un soggetto terzo da aggiungere a coloro che assumono le decisioni sulla procedura con funzioni di segretario verbalizzante.

d) Nei meccanismi di controllo delle decisioni

Attuare il rispetto della distinzione dei ruoli tra dirigenti ed organi politici,

Con riferimento agli atti degli Organi di Governo, ove il Consiglio o il Presidente non intendano conformarsi ai pareri resi dai dirigenti, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.

10.1.2. CONTROLLI

Attraverso le verifiche a campione previste per il Controllo Amministrativo sarà ad esempio possibile verificare che negli atti venga riportato e reso chiaro l'intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi. Questi infatti devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per addivenire alla decisione finale.

In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche valendosi dell'istituto del diritto di Accesso. Particolare attenzione sarà posta sul controllo della chiarezza del percorso che porta ad assegnare qualcosa a qualcuno, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse (buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione).

Per andare incontro alle disposizioni contenute nella 190/2012, sono previste periodiche verifiche (ogni tre mesi) da parte di una apposita commissione sul 15 % atti che appartengono alla categoria a più elevato rischio corruzione (gare, valutazioni incidenza, autorizzazioni), e affidamenti che comportano un impegno di spesa superiore a 5.000 €

Per quanto riguarda la scelta degli atti residuali da sottoporre al controllo trimestrale sarà effettuata mediante sorteggio.

11. CODICE DI COMPORTAMENTO (RISPETTO DEI DOVERI COSTITUZIONALI DI DILIGENZA, LEALTÀ IMPARZIALITÀ E SERVIZIO ESCLUSIVO A CURA DELL'INTERESSE PUBBLICO)

Il Governo nel definire un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni intende assicurare una migliore qualità dei servizi, la prevenzione di fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo a cura dell'interesse pubblico.

Il codice prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere e accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, è consegnato a ciascun dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione ed è pubblicato, per la piena conoscibilità dello stesso, sul sito Istituzionale dell'Ente. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Inoltre l'Ente, in quanto Ente strumentale della regione Piemonte adotta il codice di comportamento del personale dipendente approvato dalla Regione Piemonte, oltre al codice di cui al DPR N. 62 del 16 aprile 2013.

Il codice si applica al personale dell'Ente. Gli obblighi di condotta sono estesi anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi o di incarichi, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere a favore dell'Ente.

In particolare si applicano le seguenti azioni:

- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.
- Valutare tutti i possibili profili di conflitto di interesse per il conferimento e l'autorizzazione a svolgere incarichi extra-istituzionali
- Applicazione dei casi di incompatibilità
- Limitazione dell'attività negoziale del dipendente nel periodo successivo alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (art.53 D.lgs. 165/2001) di quei dipendenti che nel corso degli ultimi 3 anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi e/o negoziali per conto dell'ente;
- Tutela specifica per il dipendente che effettua segnalazioni di illecito.
- Adozione di specifiche misure finalizzate a rilevare la presenza del personale sul territorio anche ai fini della sicurezza del personale stesso previo accordo sindacale.

11.1. FORMAZIONE E ROTAZIONE DEL PERSONALE

Il Direttore, in qualità di responsabile dell'anticorruzione, sulla base delle attività di controllo individua le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione.

Oltre alla predetta attività formativa, il Direttore provvede alla formazione continua per aggiornamenti, attraverso riunioni periodiche con tutti i Responsabili incaricati delle funzioni apicali.

Sulla base della mappatura dei rischi, si prevedrà, compatibilmente con le risorse umane a disposizione, la rotazione di dipendenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione per evitare sovrapposizione di funzioni e cumuli di incarichi nominativi, fermo restando l'efficienza degli uffici e salvaguardando le professionalità acquisite e tenendo conto dell'infungibilità di talune figure professionali.

Si fa presente infatti che l'applicazione della suddetta misura della rotazione del personale presenta profili di estrema problematicità in relazione all'imprescindibile specializzazione professionale ed infungibilità delle figure professionali esistenti nell'Ente in quanto di ridotte dimensioni.

Pertanto, l'Amministrazione in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, valuterà le singole situazioni in cui ritiene opportuno applicare la rotazione.

12. POTERI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Oltre alle funzioni di cui al precedente articolo, al Responsabile della prevenzione della corruzione sono attribuiti i seguenti poteri:

- Acquisizione di ogni forma di conoscenza di tutte le attività in essere dell'Ente, anche in fase meramente informale e propositiva ed in particolare di quelle considerate a maggior rischio di corruzione secondo il presente Piano.
- Indirizzo, per le attività di cui al punto precedente, sull'attuazione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.
- Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.
- Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.
- Ispezione in relazione a tutta la documentazione amministrativa, di qualsiasi tipo o genere, detenuta dall'Ente ed in relazione a tutte le notizie, informazioni e dati a qualsiasi titolo conosciuti dai Responsabili, dal personale e dai componenti degli organi di indirizzo.

Per l'adempimento delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale del servizio di segreteria generale.

13. ATTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le funzioni ed i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione possono essere esercitati:

- in forma verbale;
- in forma scritta, sia cartacea che informatica.

Nella prima ipotesi il Responsabile si relaziona con il soggetto pubblico o privato, o con entrambi, senza ricorrere a documentare l'intervento salvo che uno dei soggetti lo richieda.

Lo stesso verbale deve invece essere stilato obbligatoriamente a seguito di intervento esperito su segnalazione o denuncia e conclusosi senza rilevazioni di atti o comportamenti illegittimi e/o illeciti poiché, nel caso siano riscontrati comportamenti e/o atti qualificabili illecitamente, il Responsabile deve procedere con denuncia.

Nella seconda ipotesi, il Responsabile della prevenzione della corruzione manifesta il suo intervento:

- nella forma di Disposizione, qualora debba indicare o suggerire formalmente la modifica di un atto o provvedimento, adottando o adottato, o di un tipo di comportamento che possa potenzialmente profilare ipotesi di corruzione o illegalità;
- nella forma di Ordine, qualora debba intimare la rimozione di un atto o di un provvedimento, o debba intimare l'eliminazione di un comportamento che contrasta con una condotta potenzialmente preordinata alla corruzione o all'illegalità;
- nella forma di Denuncia, circostanziata, da trasmettere all'Autorità Giudiziaria, e per conoscenza all'autorità Nazionale anticorruzione ed al Prefetto, qualora ravvisi per certo o la consumazione di una fattispecie di reato o il suo tentativo, realizzati mediante l'adozione di un atto o provvedimento, o posti in essere mediante un comportamento contrario alle norme penali.

14. COMPITI DEI RESPONSABILI

I soggetti incaricati di operare nell'ambito di settori e/o attività particolarmente sensibili alla corruzione, in relazione alle proprie competenze normativamente previste, dichiarano di essere a conoscenza del Piano di Prevenzione della corruzione e provvedono a darvi esecuzione; ad essi, pertanto, è fatto obbligo di astenersi ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/90, in caso di conflitto di interessi e/o di incompatibilità, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La puntuale applicazione del piano ed il suo rigoroso rispetto rappresentano elemento costitutivo del corretto funzionamento delle attività dell'Ente: in tali casi i Responsabili adottano le azioni necessarie volte all'eliminazione delle difformità informando il Responsabile della prevenzione della corruzione che, qualora lo ritenga, può intervenire per disporre propri correttivi.

I Responsabili contribuiscono, in relazione al personale assegnato, alla loro formazione promuovendo, in collaborazione con il Direttore, l'affermarsi delle buone prassi e della trasparenza.

Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.

15. ATTUAZIONE

L'Attuazione degli obiettivi previsti per il triennio 2018-2019-2020 si svolgerà con le seguenti scadenze:

- entro il 31 gennaio 2018: approvazione del presente Piano Anticorruzione

Eventuali aggiornamenti del presente Piano, a seguito di intervenute modifiche legislative, ovvero che si rendano opportuni e/o necessari, per inadeguatezza del piano a garantire l'efficace prevenzione, vengono disposti a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione dandone comunicazione al Presidente dell'Ente e sono approvate dal Consiglio Direttivo dell'Ente con propria deliberazione.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, esperite le fasi di verifica, sarà prodotto il documento di rendicontazione che conterrà anche un giudizio di appropriatezza attualità delle misure adottate, da presentare alla Presidenza dell'Ente.

Il presente Piano anticorruzione sarà comunicato alle organizzazioni maggiormente rappresentative al fine di raccogliere suggerimenti utili per la redazione del piano triennio 2018-2020.