

CONSORZIO DI
BONIFICA
DELL'ORISTANESE



**PIANO TRIENNALE
DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA
2022/2024**

*Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza
Dott. Maurizio Scanu*

Adottato dal Consiglio di Amministrazione
con deliberazione n. 51 del 29.04.2022

Sommario

PREMESSA	4
A. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCT	8
La finalità.....	8
Le fasi	9
Il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico amministrativo, del Personale dell'Azienda e degli altri stakeholder	10
B. SISTEMA DI GOVERNANCE	10
Sottosezione Organo di indirizzo - CdA	10
Sottosezione RPCT:	10
Sottosezione Dirigenti.....	11
Sottosezione RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti.....	12
Sottosezione tutti i dipendenti del Consorzio di Bonifica dell'Oristanese:	12
Sottosezione collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:	12
C. LE RESPONSABILITÀ	12
Del RPCT.....	12
Dei Dirigenti e collaboratori per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte	13
D. SISTEMA DI MONITORAGGIO	14
E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE.....	14
F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	15
H. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	17

Sottosezione Mappatura dei Processi per aree di rischio "Generali" e "Specifiche"	22
G.4.1.A. Acquisizione e progressione del personale	23
G.4.1.B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	23
G.4.1.C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	23
G.4.1.D. Contratti pubblici	23
G.4.1.E. Incarichi e nomine.....	23
G.4.1.F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.....	23
G.4.1.G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.....	24
G.4.1.H. Affari legali e contenzioso	24
G.4.1.I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche)	24
 I. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	24
Analisi e gestione del rischio.....	24
Valutazione del rischio	25
Gestione del rischio	25
Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi.....	26
 A. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI	26
A. Codice di comportamento.....	26
B. Rotazione del personale o misure alternative	27
C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali	29
D. Whistleblowing	31
E. Formazione	32
F. Trasparenza.....	33
G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro.....	34
H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	35
I. Patti di integrità.....	36
L. Il monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi.....	36

M. Le misure ulteriori e trasversali.....	37
N. TRASPARENZA.....	40

Premessa

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della *res publica* ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali.

Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

- ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;
- ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Diventa pertanto inderogabile avviare una forma efficace di prevenzione e contrasto della corruzione, azione cui la Legge intende attendere prevedendo che tutte le Amministrazioni

pubbliche definiscano un proprio **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**, che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio, e predisponga procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Piano di prevenzione della corruzione del **Consorzio di Bonifica dell'Oristanese** viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione.

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) è un atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Come previsto dall'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, nel PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, per l'adozione delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Attraverso il PNA l'Autorità coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), l. 190/2012).

In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Dal 2013 al 2018 sono stati adottati due PNA e tre Aggiornamenti ai PNA.

Il primo PNA, PNA 2013, è stato adottato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ottenuta l'approvazione dalla Civit – ANAC. A seguito delle modifiche organizzative e delle funzioni di ANAC, previste nel decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, l'Autorità ha adottato nel 2015 un Aggiornamento del PNA 2013 mettendo meglio a fuoco il sistema di valutazione e gestione del rischio per la predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e iniziando ad esaminare le cause, i rischi e le misure di prevenzione specifiche nel settore dei contratti pubblici e della sanità.

Con **il PNA 2016**, l'Autorità ha per la prima volta elaborato un proprio e nuovo Piano, sviluppando la metodologia di affiancare ad una parte generale, in cui sono affrontate questioni di impostazione sistematica dei PTPCT, approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti di materie in cui analizzare, in relazione alle specifiche peculiarità, possibili rischi corruttivi e ipotesi di misure organizzative e di contrasto al fenomeno.

L'obiettivo è stato quello di superare un'impostazione uniforme valutando fattori e cause di corruzione in contesti differenti, al fine di fungere da supporto alle amministrazioni, impegnate in questo nuovo compito, attraverso l'individuazione in via esemplificativa di alcune misure di contrasto specifiche per settore. Per questo tipo di approccio innovativo l'Autorità si è avvalsa della collaborazione degli operatori delle diverse tipologie di

amministrazioni considerate ovvero di esperti del settore. Sono stati costituiti tavoli tecnici ed in quella sede si è svolta l'analisi suddetta.

Questo metodo è stato apprezzato dal legislatore che lo ha tradotto in una apposita norma introdotta dal d.lgs. 97/2016. L'art. 1, co. 2-bis, l. 190/2012, infatti, stabilisce ora: «Il Piano nazionale anticorruzione [...] inoltre, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione».

Così, anche per gli Aggiornamenti PNA 2017 e PNA 2018, l'Autorità ha dato conto, nella prima parte di carattere generale, degli elementi di novità previsti dal d.lgs. 97/2016 valorizzandoli, in sede di analisi dei PTPCT di numerose amministrazioni, per formulare indicazioni operative nella predisposizione dei PTPCT.

Nella parte speciale sono state affrontate, invece, questioni proprie di alcune amministrazioni o di specifici settori di attività o materie.

Tutti questi approfondimenti mantengono ancora oggi la loro validità.

Per quanto riguarda la materia dei contratti pubblici, l'Autorità si riserva di adeguare le specifiche indicazioni elaborate nell'Aggiornamento PNA 2015 alla disciplina introdotta dal decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e successive modifiche e integrazioni.

Il **PNA 2019-2021** il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

Il PNA contiene rinvii continui a delibere dell'Autorità che, ove richiamate, si intendono parte integrante del PNA stesso.

L'obiettivo è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Le ragioni di fondo che hanno guidato la scelta del Consiglio sono, oltre a quella di semplificare il quadro regolatorio al fine di agevolare il lavoro delle amministrazioni e il coordinamento dell'Autorità, quelle di contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni a garanzia dell'imparzialità dei processi decisionali.

Si fa presente che le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

La redazione del presente Piano tiene infine conto dei criteri contenuti nella **Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017** *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*.

In particolare, si riporta integralmente quanto previsto in ordine agli Enti Pubblici Economici dalla citata determinazione 1134/2017:

3.5. Gli enti pubblici economici

Confermando l'impostazione della determinazione n. 8 del 2015, il d.lgs. n. 97 del 2016 ha incluso gli enti pubblici economici tra i soggetti tenuti ad applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, «in quanto compatibile (nuovo art. 2-bis, co. 2, lettera a), del d.lgs. n. 33 del 2103).

Considerata la natura pubblicistica dell'organizzazione e la sicura prevalenza delle attività di pubblico interesse svolte, anche se in regime di diritto privato, gli enti pubblici economici sono tenuti a:

- 1. adottare un PTPCT o, in alternativa, ove abbiano già adottato un «modello 231', un documento unitario contenente le misure di prevenzione della corruzione proprie del «modello 231' e le misure integrative previste dal co. 2-bis dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012;*
- 2. nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione che sia anche responsabile della trasparenza;*
- 3. adottare, come sezione del documento unitario di cui al punto 1, le misure organizzative per programmare i flussi di dati ai fini della pubblicazione sul sito web nella apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente";*
- 4. assicurare la pubblicazione dei dati relativi all'organizzazione dell'ente e alla totalità delle attività svolte, tutte da ritenersi di pubblico interesse;*
- 5. assicurare il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti non oggetto di obbligo di pubblicazione, con riferimento all'organizzazione e a tutte le attività svolte.*

Occorre infatti evidenziare che l'obbligo per i Consorzi di Bonifica di osservare le disposizioni normative della legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 è stato introdotto successivamente all'entrata in vigore di tali provvedimenti legislativi, ad opera dell'art. 24 bis del D.L. 90/2014, inserito in sede di conversione della L. 11/08/2014, di modifica dell'art. 11 del D.Lgs. 33/2013 rubricato "Ambito soggettivo di applicazione" che al comma 2 lett. a), ha previsto l'applicazione di tale normativa *"agli enti di diritto pubblico non territoriali, comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione ovvero i cui amministratori siano da questi nominati"*, tra cui rientrano gli Enti pubblici economici, come precisato dall'ANAC con delibera n. 144 del 2014. Successivamente l'ANAC ha reso noto che *"... i Consorzi di bonifica, da considerarsi nel novero degli enti di diritto pubblico non territoriali, comunque denominati, istituiti, vigilati finanziati dalla pubblica amministrazione, ovvero i cui amministratori sono da questa nominati, sono tenuti al rispetto degli obblighi discendenti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dal P.N.A. e dall'art. 11, co. 2, del d.lgs.*

14 marzo 2013, n. 33, così come modificato dall'art. 24-bis, del d. l. 24 giugno 2014, n. 90", e, pertanto, sono destinatari dell'obbligo di adozione:

- ✓ del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)
- ✓ del Codice di comportamento
- ✓ del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI).

oltretutto alla pubblicazione di detti atti sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il Consorzio di Bonifica dell'Oristanese aveva pertanto successivamente adottato, in sede di adempimento a tali obblighi, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 82 del 21/11/2014, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2014 - 2016, a scorrimento annuale, che necessitava di essere aggiornato anche alla luce delle novità normative e delle indicazioni della stessa ANAC contenute nella determinazione n. 1134 dell'8/11/2017.

Il Codice di Comportamento del Consorzio è stato adottato come Allegato 1 al PTPC 2014/2016 e sarà aggiornato sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC di cui alla deliberazione n. 177/2020.

Come chiarito nella richiamata determinazione **ANAC dell'8/11/2017 n. 1134**, il d.lgs. n. 97/2016 ha confermato l'impostazione della determinazione n. 8 del 2015, includendo gli enti pubblici economici tra i soggetti tenuti ad applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, "in quanto compatibile" (nuovo art. 2-bis, co. 2, lettera a), del d.lgs. n. 33 del 2103).

A. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCT

La finalità

Gli Enti Pubblici Economici operano a seguito dell'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione e delle successive integrazioni normative per procedere alla stesura ed alla approvazione del Piano.

La proposta di Piano è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Qualora nell'Ente Pubblico fosse commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile per la prevenzione sarà chiamato a risponderne personalmente, salvo poter dimostrare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sulla sua applicazione ed osservanza.

Il Piano costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione nella amministrazione pubblica per i quali si introduce una

nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Responsabile dell'Anticorruzione.

Il Piano che si propone è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA e negli Enti Pubblici, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza dell'Ente.

Finora, l'approccio più utilizzato nel combattere la corruzione in Italia è stato di tipo repressivo trascurando invece comportamenti di tipo preventivo; questo piano si propone di concorrere ad invertire questa tendenza per allinearsi anche ai modelli più avanzati d'Europa. Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, è essenziale recuperare la garanzia del controllo, infatti, la corruzione è agevolata quando il controllo manca del tutto, viene trascurato oppure è insufficiente.

A detti scopi è essenziale, perciò, che si metta a punto un affidabile sistema di controllo Interno, individuando ex ante quali tra le attività svolte dai dipendenti siano particolarmente esposte al pericolo di corruzione, ed essere attenti nell'assunzione dei rimedi previsti dal Piano.

Quest'ultimo sarà interpretato, sempre, come strumento generale di prevenzione e diffusione dell'etica, secondo i principi contemplati nell'art. 97 della Costituzione.

Resta bene inteso che per l'efficacia del Piano occorre la partecipazione di tutti gli attori, pubblici e privati, in primis dei collaboratori che dovranno dare operatività e attuazione al medesimo, in particolare alle indicazioni riportate nelle successive tabelle.

Le fasi

Il Consiglio di Amministrazione (d'ora in poi CDA) approva, su proposta del RPCT, il Piano entro il **31 gennaio** di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.

Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Azienda in apposita sottosezione denominata "*Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Corruzione*", sarà inoltre necessario inserire un collegamento tramite link a tale sezione in "*Disposizioni Generali\Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza*".

Il RPCT, o un suo delegato, provvede all'inserimento dei contenuti del Piano nella Piattaforma predisposta da ANAC di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata la relazione recante i risultati dell'attività svolta, a cura del Responsabile, entro il **15 dicembre** di ciascun anno (o altra data stabilita da ANAC), nelle modalità previste dalla stessa (**monitoraggio attraverso la Piattaforma**).

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle

prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'Azienda.

Il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico amministrativo, del Personale dell'Azienda e degli altri stakeholder

Il CDA

- assicura il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico-amministrativo in una o più fasi della redazione dello stesso, su sollecitazione del RPCT;
- formula gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il RPCT, da questa edizione del PTPCT, provvede a stimolare gli attori coinvolti nel processo di redazione del Piano, attraverso opportune riunioni (con i Dirigenti) e coinvolgimento dei pertinenti stakeholder attraverso una procedura aperta di consultazione per l'aggiornamento del Piano stesso.

I Dirigenti partecipano attivamente al processo di redazione e monitoraggio del Piano, assicurando la massima collaborazione e attestando l'adeguatezza della valutazione del rischio e delle misure specifiche di mitigazione dello stesso previste.

B. SISTEMA DI GOVERNANCE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Consorzio di Bonifica dell'Oristanese e i relativi compiti e funzioni sono:

Sottosezione Organo di indirizzo - CdA

1. designa il responsabile dell'Anticorruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
2. adotta il Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e i suoi aggiornamenti;
3. il PNA 2018 sottolinea l'obbligo, per i soggetti tenuti, di adottare un nuovo completo PTPCT entro il 31 gennaio di ogni anno;
4. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
5. propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

Sottosezione RPCT:

1. elabora e propone al CdA il PTPCT;
2. svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013); elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, l. n. 190 del 2012);

3. svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte Consorzio degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
4. assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito del Consorzio di Bonifica dell'Oristanese;
5. segnala al CdA, all'Autorità Nazionale Anti Corruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
6. riceve e gestisce le richieste di accesso civico semplice e generalizzato di cui agli artt. 5 e 5 bis del d.lgs. 33/2013.

Per il Consorzio di Bonifica dell'Oristanese è identificato nella figura del Direttore Generale **dott. Maurizio Scanu**, nominato con atto Deliberazione Commissariale n. 52 del 09.07.2014

Come da delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, il ruolo del RPCT è quello predisporre adeguati strumenti interni all'Ente per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

In tale quadro, è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Sui poteri istruttori, e relativi limiti, del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva il RPCT può acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Nel PNA 2018 sono riportati una tabella riepilogativa delle disposizioni normative che riguardano il RPCT, cui si rimanda integralmente.

La struttura organizzativa di supporto al RPCT è costituita da una unità lavorativa coincidente con la dott.ssa Sandra Pintus, incardinata nell'Area Amministrativa.

Sottosezione Dirigenti

1. svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e 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.);
2. partecipano al processo di gestione del rischio;
3. propongono le misure di prevenzione;
4. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
5. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
6. osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della l. n.190 del 2012).

I Dirigenti sono pertanto tenuti a collaborare con il RPCT

1. nella definizione dell'analisi del contesto esterno;
2. nella mappatura dei processi;
3. nell'identificazione degli eventi rischiosi;
4. nell'analisi delle cause;
5. nella valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi;
6. nella identificazione e progettazione delle misure.

Sottosezione RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, e ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179, Il Consorzio di Bonifica dell'Oristanese ritiene di attribuire il ruolo di RASA al Direttore Generale, per lo svolgimento delle funzioni previste dalle norme ad oggi vigenti.

Sottosezione tutti i dipendenti del Consorzio di Bonifica dell'Oristanese:

1. partecipano al processo di gestione del rischio;
2. osservano le misure contenute nel PTPCT. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
3. segnalano le situazioni di illecito al Direttore Generale;
4. segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento DPR 62/2013).

Sottosezione collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

1. osservano le misure contenute nel PTPCT;
2. segnalano le situazioni di illecito;
3. sottoscrivono il loro impegno ad osservare il Codice di comportamento del Consorzio di Bonifica;
4. producono le autocertificazioni di assenza cause di inconferibilità e incompatibilità eventualmente necessarie;
5. producono gli elementi necessari ad attestare l'assenza di conflitti di interesse con il Consorzio di Bonifica dell'Oristanese.

C. LE RESPONSABILITÀ

del RPCT

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare all'art. 1, comma 8, della l. n. 190 e all'art. 1, comma 12, della l. n. 190.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale a che si configura nel caso di: *"ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano"*;
- una forma di responsabilità disciplinare *"per omesso controllo"*.

Il PNA conferma le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPCT può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCT con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Il PNA 2018 dedica ampio spazio alla figura del RPCT, rinviando compiutamente alla Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

In materia di Trasparenza e per le pubblicazioni di propria competenza, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis) costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale del RPCT, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente.

Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate e trasfuse nel PTPCT devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dagli Apicali (Codice di comportamento); *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"* (art. 1, comma 14, l. n. 190).

dei Dirigenti e collaboratori per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte

Ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione.

D. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio interno sull'attuazione del PTPCT viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al responsabile per la prevenzione della corruzione nominato dal CdA;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i Dirigenti dell'Ente ed i criteri adottati per il monitoraggio sono:
 - il rispetto delle scadenze previste dal Piano;
 - l'esecuzione delle misure correttive del rischio.
- il responsabile per la prevenzione della corruzione ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta attraverso la funzione "Monitoraggio" della Piattaforma ANAC di trasmissione PTPC e si occupa della pubblicazione dell'output in formato .pdf sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Al fine di agevolare il monitoraggio del piano, sono dettagliate l'insieme delle misure di mitigazione del rischio generali e specifiche direttamente nel file **"Piano dei Rischi 2022"**, declinando il responsabile e i tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili.

Il raggiungimento degli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono invece monitorati e rendicontati attraverso il Questionario Strutturato che sarà trasmesso entro 60 giorni dall'approvazione del Piano ai dirigenti responsabili dell'attuazione delle misure di mitigazione del rischio.

Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente sono pertanto utilizzate per l'aggiornamento del presente PTPCT.

Gli esiti del monitoraggio dovranno produrre informazioni utili a verificare l'efficacia delle misure e il loro impatto sull'organizzazione.

E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Il CDA è chiamato a formalizzare gli obiettivi strategici di lotta e prevenzione della corruzione e trasparenza.

Per il triennio di vigenza del presente PTPCT, si perseguiranno i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivi Strategici per la prevenzione della corruzione

1. implementare l'informatizzazione delle procedure amministrative;
2. mantenere la procedura informatica di raccolta segnalazioni e tutela Whistleblowing.

Obiettivi Strategici in materia di trasparenza

1. mantenere la massima trasparenza nella gestione delle proprie attività;
2. adeguare la sezione AT agli obblighi elencati dalla determinazione ANAC 1134/2017;
3. allineare gli obblighi di tracciabilità finanziaria alle pubblicazioni in AT;
4. allineare gli obblighi di pubblicazione sezione Consulenti e collaboratori;
5. promuovere l'accesso civico.

Il collegamento con gli strumenti di programmazione dell'Ente si realizza attraverso il Bilancio Annuale di previsione in quanto il PTPCT definisce i medesimi obiettivi strategici, operativi e individuali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza previsti nei documenti di programmazione.

F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il contesto socio - economico

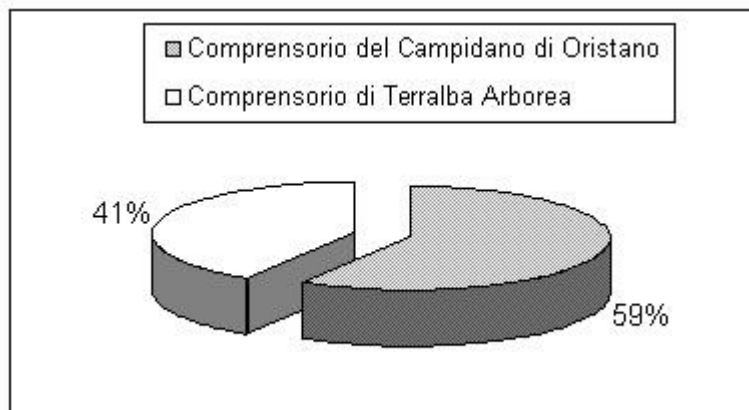
L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'Ente per via della specificità dell'ambiente in cui lo stesso opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Il comprensorio consortile

Il comprensorio consortile si estende su una superficie totale di 85.363 ettari, che interessano venticinque comuni della provincia di Oristano.

Con l'assorbimento dei territori dei rispettivi consorzi, l'ente presenta la seguente configurazione:

- a. sub - comprensorio del Campidano di Oristano, per una superficie di 50.317 ettari;
- b. sub - comprensorio di Terralba Arborea, per una superficie di 35.046 ettari;
- c. comprensorio dell'Oristanese post-fusione, per una superficie di 85.363 ettari.

Graf. 1 - Origine del nuovo comprensorio consortile**Comuni in comprensorio consortile e relativi dati territoriali**

n.	Comune	Altitudine s.l.m.	Superficie totale a	Superficie inclusa nel consorzio b	% del Comune c = b : a	% sul totale d
1	Arborea	7	9.859	9.859	100	11,58
2	Baratili San Pietro	11	595	595	100	0,70
3	Bauladu	38	2.421	1.028	42	1,21
4	Bonarcado	283	2.854	912	32	1,07
5	Cabras (e frazioni)	6	10.230	10.230	100	12,01
6	Marrubiu	7	6.124	6.124	100	7,19
7	Milis	58	1.871	1.871	100	2,20
8	Mogoro	132	4.895	4.895	100	5,75
9	Narbolia	57	4.049	549	14	0,64
10	Nurachi	6	1.063	1.062	100	1,88
11	Ollastra Simaxis	23	2.152	262	12	0,31
12	Oristano (e	9	8.463	7.332	87	8,61

	frazioni)					
13	Palmas Arborea	4	3.932	3.932	100	4,62
14	Riola Sardo	9	4.807	4.806	100	5,64
15	San Nicolò d'Arcidano	13	2.834	320	11,3	0,38
16	San Vero Milis	10	7.169	7.169	100	8,42
17	Santa Giusta	10	6.917	6.503	94	7,64
18	Siamaggiore	8	1.322	1.322	100	1,55
19	Simaxis (e frazioni)	17	2.777	2.096	75	2,46
20	Solarussa	12	3.189	1.930	61	2,27
21	Terralba	9	3.488	3.488	100	4,10
22	Tramatza	22	1.682	1.682	100	1,97
23	Uras	23	3.935	3.935	100	4,62
24	Zeddiani	9	1.188	1.188	100	1,39
25	Zerfaliu	15	1.535	1.535	100	1,80
	Totale	-	99.351	85.363	-	100,0

H. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il **Consorzio di Bonifica dell'Oristanese** nasce col Decreto del Presidente della Regione Sardegna n.239 del 4 dicembre 1996 dall'unione dei preesistenti consorzi di bonifica del **Campidano di Oristano**, della **Piana di Terralba ed Arborea**, e di **2° Grado**.

Il Consorzio è un Ente di Diritto Pubblico ai sensi dell'art.59 del R.D. 13.2.1933, n.215, dell'art. 862 del C.C. e della L.R. 23.5.2008 n.6, ed ha sede in Oristano, via Cagliari n° 170.

Il Consorzio di Bonifica del Campidano di Oristano

E' sorto dalla fusione di due comprensori distinti, entrambi rivieraschi del basso corso del Fiume Tirso, rispettivamente denominati *Consorzio di Bonifica Destra Tirso* e *Consorzio di Bonifica Campidano Minore*.

Tale fusione venne disposta, su richiesta dei due Consorzi interessati, dal Presidente della Regione Autonoma della Sardegna con decreto n.9.155/2753 del 26/8/1970.

I due Consorzi hanno operato autonomamente fino al 30 dicembre 1970, servendosi tuttavia di uffici in comune (amministrativo, tecnico e agrario), a norma dell'art.62 del R.D. 13 febbraio 1933, n.215.

Il Consorzio del Campidano di Oristano, come tale, ha incominciato ad operare dal 1 gennaio 1971.

Nel 1981 al Consorzio fu incluso il territorio del *Consorzio di Bonifica di Milis*.

Si riportano di seguito alcune notizie storiche sull'origine dei due Consorzi.

Consorzio di Bonifica del Campidano Minore

Fu costituito con R.D. 2 febbraio 1931 interessando una superficie complessiva di 11.152 ettari distribuiti nei comuni di Ollastra Simaxis, Oristano, Palmas Arborea, Santa Giusta, Simaxis, Zerfaliu.

Consorzio di Bonifica Destra Tirso

Fu costituito con R.D. 11 novembre 1926, ai sensi dell'art.70 della legge sulle bonificazioni 30 dicembre 1923 n.3256, come Consorzio di prima categoria.

Con istanza del 5 marzo 1932 fu richiesto l'ampliamento del comprensorio per includervi i terreni che si trovavano entro il comprensorio di trasformazione fondiaria di pubblico interesse, classificato con R.D. 27 ottobre 1927, n.2311.

In sede di istruttoria furono però stralciati i terreni facenti parte dei comprensori della bonifica di Is Benas e Benettudi, dello stagno di Cabras e del comune di Milis (in seguito costituiti in singoli organismi).

Con deliberazione n.8 del 10 luglio 1950 il Consiglio dei Delegati, dopo varie vicende, decise di abbandonare la domanda di ampliamento del 5 marzo 1932 e di limitare la domanda di ampliamento ai terreni del comune di Riola e di Tramatzia, respingendo le diverse istanze intese ad ottenere che l'ampliamento inglobasse anche il territorio della bonifica di Is Benas e di Benettudi.

Lo stesso Consiglio dei Delegati, con deliberazione n.3 del 16 febbraio 1954, decise di accogliere, in linea di massima, la richiesta dei consigli comunali di Riola Sardo e di San Vero Milis che pressavano per includere nel comprensorio il territorio del Sinis di loro pertinenza.

Soltanto con D.P.G.R.S. 2.366/125 B.S. del 26 febbraio 1964, il comprensorio viene ampliato (raggiungendo l'estensione di ha. 34.015), comprendendovi tutto il territorio del Sinis (e quindi anche il comprensorio di bonifica di Is Benas e di Benettudi) ed il territorio

del *Consorzio di Bonifica dello stagno di Cabras* (costituito con R.D. 17 dicembre 1928) che fu contestualmente soppresso.

Consorzio di Bonifica dello Stagno di Cabras

Il Consorzio di Bonifica dello stagno di Cabras fù costituito con R.D. 17 dicembre 1928, ampliato col D.M. 21 agosto 1933 n. 5234 e soppresso con D.P.G.R.S. 2.366/125 B.S. del 26 febbraio 1964 per la sua inattività, inglobandolo nel territorio del Consorzio di Bonifica Destra Tirso.

Consorzio di Bonifica di Milis

Il Consorzio di Milis, costituito con lo scopo iniziale di provvedere alla costruzione, esercizio e manutenzione di opere irrigue nei terreni della Vega di Milis, venne riconosciuto come Consorzio di Irrigazione con R.D. in data 25 aprile 1929, con un comprensorio di circa 141 ettari. Ma già lo statuto relativo, approvato con decreto ministeriale in data 4 novembre 1929 prevedeva che il Consorzio potesse provvedere al "bonificazione agrario dei terreni ed a ottenere le funzioni di Consorzio di Bonifica".

Il riconoscimento della natura giuridica pubblica di Consorzio di Bonifica avvenne col Decreto n. 4376 del 6 agosto 1964 dell'Assessore Regionale all'Agricoltura e Foreste della Regione Autonoma della Sardegna, che stabiliva in ha. 3.874 il comprensorio dell'Ente, ricadente nei Comuni di Milis, S.V.Milis, Bauladu e Bonarcado.

Nel 1981 il Consorzio si fuse col Consorzio di Bonifica del Campidano di Oristano.

Il Consorzio di Bonifica della Piana di Terralba e Arborea

E' stato costituito con decreto P.G.R. n.123/SG in data 19/8/1977 registrato alla Corte dei Conti con Delegazione per la Regione Sardegna il 9/9/1977 Reg.n.2 P.G.R. n.84.

Costituisce la parte meridionale del Campidano di Oristano, classificata nel 1923; al suo interno, in una zona denominata Arborea (ex Mussolinia), furono compiute nei decenni '20 e '30, ad opera della Società Bonifiche Sarde, importanti opere di bonifica idraulica e, successivamente, di sistemazioni territoriali e di irrigazione.

Nel 1957 vennero costituiti il Consorzio di Bonifica del Campidano di Terralba ed il Consorzio di Bonifica di Arborea; quest'ultimo si sostituì alla Società Bonifiche Sarde nella gestione delle opere realizzate.

Come detto, nel 1977 i due Consorzi si fusero creando un comprensorio di 35.047 ettari che comprende la Piana di Arborea, i terreni sottostanti il corso del Rio Mogoro e gli Stagni di San Giovanni e di S'Ena Arrubia.

Il Consorzio di Bonifica di 2° Grado

Il Consorzio di Bonifica di 2° Grado per l'Utilizzazione Irrigua delle Acque del Tirso è stato costituito con Decreto Presidente della Giunta Regionale in data 17.11.1964 ai sensi del R.D. 13.02.1933 n° 215. Facevano parte del Consorzio i due Consorzi elementari:

- Consorzio di Bonifica del Campidano di Oristano
- Consorzio di Bonifica della Piana di Terralba e Arborea

Il Consorzio di Bonifica di 2° Grado ha realizzato importanti opere pubbliche, tra cui, di particolare rilevanza la Diga sul Fiume Tirso in località "Cantoniera" di Busachi, intitolata ad Eleonora d'Arborea.

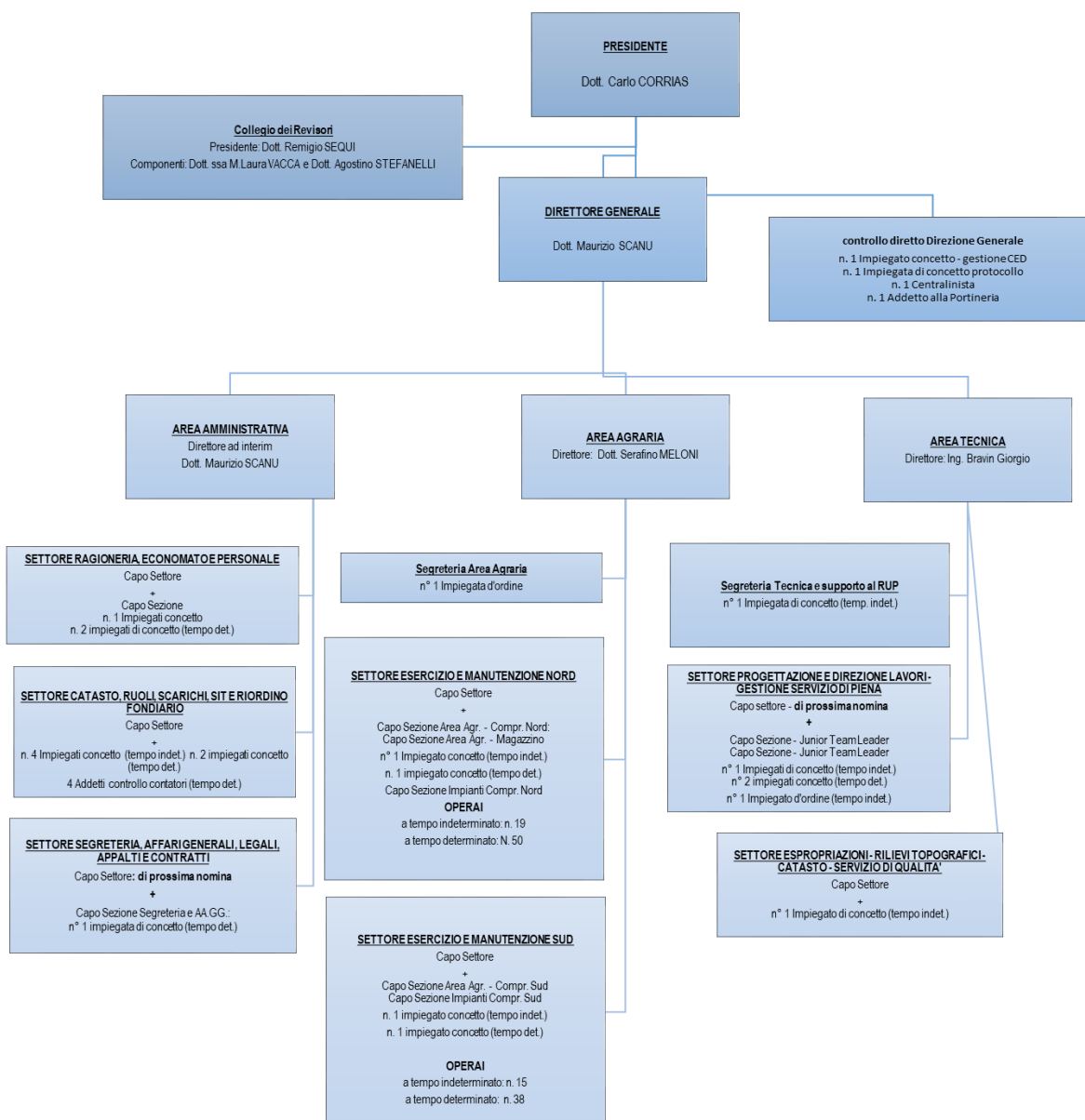
Ai sensi dell'art. 2 della citata legge regionale n. 6/2008, sono affidate ai Consorzi di Bonifica le seguenti funzioni:

- a) la gestione del servizio idrico settoriale agricolo;
- b) l'attività di sollevamento e derivazione delle acque a uso agricolo;
- c) la gestione, la sistemazione, l'adeguamento funzionale, l'ammodernamento, la manutenzione e la realizzazione degli impianti irrigui e della rete scolante al diretto servizio della produzione agricola, delle opere di adduzione della rete di distribuzione dell'acqua a uso agricolo e degli impianti di sollevamento, nonché delle opere di viabilità strettamente funzionali alla gestione e alla manutenzione della rete di distribuzione e della rete scolante;
- d) la realizzazione e la gestione delle opere di bonifica idraulica comprese nel Piano di cui all'articolo 4 e previa autorizzazione dell'Assessore regionale competente in materia di agricoltura, sentito il parere della competente commissione consiliare;
- e) la realizzazione e la gestione degli impianti per l'utilizzazione delle acque reflue in agricoltura ai sensi dell'articolo 167 del decreto legislativo n. 152 del 2006;
- f) il servizio di accorpamento e di riordino fondiario;
- g) le opere di competenza privata, in quanto di interesse particolare dei fondi, individuate e rese obbligatorie dai Consorzi di Bonifica, di cui al titolo II, capo V, del regio decreto 13 febbraio 1933 n. 215 (Nuove norme per la bonifica integrale).

La struttura organizzativa dell'Ente è definita dal Piano di Organizzazione Variabile (POV) adottato con due deliberazioni del Commissario Straordinario n. 43 del 31.05.2019 e n. 58 del 27.06.2019, resa esecutiva.

Comprende una Direzione Generale e tre Aree, Amministrativa, Tecnica e Agraria, articolate come appresso indicato:

STRUTTURA OPERATIVA



Le funzioni e competenze di ciascuna Area Operativa, le norme di organizzazione del lavoro e le procedure di gestione sono precisate nel succitato Piano di Organizzazione Variabile.

I dipendenti del Consorzio di Bonifica, alla data di redazione del Presente Piano, sono n. 68 a tempo indeterminato e n. 99 a tempo determinato dei quali n° 11 impiegati e n° 88 operai. Il Direttore Generale sovrintende all'organizzazione del Consorzio.

Le risorse suindicate sono attualmente attribuite alle tre Aree operative con la seguente ripartizione:

Area Tecnica: dirigenti n. 1 e n. 11 dipendenti (impiegati) di cui 2 a tempo determinato;

Area Agraria: dirigente n. 1 e n. 44 dipendenti a tempo indeterminato (di cui n. 10 impiegati e n. 34 operai) e n. 90 a tempo determinato (dei quali 88 operai e 2 impiegati);

Area amministrativa: il Direttore Generale svolge anche le funzioni di Dirigente dell'Area amministrativa; dipendenti n. 19 (impiegati) di cui n. 12 a tempo indeterminato e n. 7 a tempo determinato.

Per quanto riguarda gli adempimenti di analisi del contesto interno previsti dal PNA 2016, il Consorzio ha effettuato nel 2021 le seguenti attività:

- Rilevazione numerica delle indagini/sentenze in materia di corruzione che hanno coinvolto il personale/membri organi collegiali del Consorzio: **nessuno**;
- Rilevazione numero procedimenti disciplinari ricollegabili a condotte riconducibili ad illeciti penali e/o disciplinare: **4 avviati, 1 dei quali concluso e 3 in istruttoria**;
- Procedimenti per danno erariale derivanti da condanne penali per reati di corruzione: **nessuno**.

Sottosezione Mappatura dei Processi per aree di rischio "Generali" e "Specifiche"

Le aree di rischio previste dal PNA 2019 per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi del Consorzio di Bonifica dell'Oristanese sono le seguenti:

- A. Acquisizione e progressione del personale
- B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)
- D. Contratti pubblici
- E. Incarichi e nomine
- F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- H. Affari legali e contenzioso
- I. Altre Aree di rischio (Gestione procedimento elettorale)

G.4.1.A. Acquisizione e progressione del personale

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3

- CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI
- PROGRESSIONI DI CARRIERA
- RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

G.4.1.B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 0

G.4.1.C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE E ENTI PUBBLICI O PRIVATI

G.4.1.D. Contratti pubblici

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7

- PROGRAMMAZIONE
- PROGETTAZIONE (nomina responsabile del procedimento – individuazione strumento per l'affidamento – scelta procedura di aggiudicazione – predisposizione documentazione di gara – definizione criteri di partecipazione – definizione criteri di attribuzione dei punteggi)
- SELEZIONE DEL CONTRAENTE
- ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO Affidamento di servizi e forniture mediante le procedure di cui all'art. 36 del D.Lgs. 50/2016
- VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO
- ESECUZIONE DEL CONTRATTO
- RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO

G.4.1.E. Incarichi e nomine

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE

G.4.1.F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE

G.4.1.G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- CONTROLLI E PROVVEDIMENTI

G.4.1.H. Affari legali e contenzioso

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

G.4.1.I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche)

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- GESTIONE PROCEDIMENTI ELETTORALI

Nell'allegato "Piano dei Rischi 2022" sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo.

I. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Analisi e gestione del rischio

Ai sensi dell'art. 3 legge 241-1990 e ss.mm.ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

- ✓ le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;
- ✓ le linee guida successivamente contenute nel piano nazionale anticorruzione 2013 e gli aggiornamenti indicati nella Determinazione ANAC n. 12/2015 (PNA 2015) e nella Determinazione ANAC n. 831/2016 (aggiornamento 2016);

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Azienda.

Per "**rischio**" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "**evento**" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Azienda.

Per processo è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più

ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

In adesione al PNA 2019:

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi è la moltiplicazione degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, calcolati come media aritmetica dei rispettivi indicatori.

L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi e trattamenti di cui all'allegato "Piano dei Rischi 2022".

Valutazione del rischio

Per ogni processo è stata elaborata, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, la relativa valutazione del rischio, con le seguenti caratteristiche:

- Analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni e specifici criteri.
- Definizione degli Indicatori di Rischio: misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.
- Scala di misurazione: Alto, Medio, Basso.

Gestione del rischio

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

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio "alto".

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Consorzio sono riepilogate nell'allegato "Piano dei Rischi 2022"

Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

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

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

A. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI

A. Codice di comportamento

Il Consorzio ha approvato il Codice di Comportamento ai sensi del vigente CCNL stipulato il 24.07.2017, disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*.

Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori del Consorzio di Bonifica.

La violazione delle disposizioni dei Codici, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Il Consorzio, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento.

Il Consorzio di Bonifica pubblica il Codice di Comportamento dei dipendenti sul proprio sito web istituzionale e lo invia a tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'amministrazione, il Consorzio si impegna a consegnare copia del Codice di Comportamento dei dipendenti consortili a tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto con le medesime.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	CDA per approvazione e aggiornamento sulla base delle Linee Guida ANAC – Del. 177/2020 RPCT per comunicazione e controllo dipendenti Dirigenti per i fornitori Area Amministrativa per nuovi assunti e collaboratori occasionali
Indicatori di monitoraggio	Approvazione Codice di Comportamento integrato: SI Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%

B. Rotazione del personale o misure alternative

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

E' uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi: evitare l'isolamento di certe mansioni, favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Nel PNA 2018 è specificato che la "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b), sulla quale l'Autorità intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "*mala gestio*" e corruzione.

Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l'Autorità nel PNA 2016, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (§ 7.2) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la rotazione ordinaria prevista dalla l. 190/2012 e la rotazione straordinaria prevista dall' art. 16, co. 1, lett. I-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della Legge 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.).

Ai fini dell'applicazione dell'istituto risultano ancora presenti alcune criticità che qui si segnalano:

- I dirigenti dell'Ente risultano difficilmente sostituibili in quanto hanno competenze specifiche sulle aree che dirigono. Infatti il Dirigente dell'Area Amministrativa è laureato in materie giuridico-economiche, il Dirigente dell'Area Agraria ha una laurea in Scienze Agrarie ed il Dirigente dell'Area Tecnica è laureato in Ingegneria Idraulica. Inoltre le funzioni di Direttore Generale (che svolge ad interim anche le funzioni di Direttore Amministrativo) non sono assoggettabili a processi di rotazione in quanto ogni dirigente acquisirebbe in tal modo il diritto al maggiore inquadramento ai sensi del CCNL di riferimento;
- Il principio di rotazione è difficilmente applicabile anche alle altre figure apicali quali i capi settore per motivi analoghi a quelli specificati per i dirigenti.

Nel corso del 2019 è stato approvato il Piano di Organizzazione Variabile del personale dipendente che ha modificato la struttura organizzativa dell'Ente prevedendo all'interno di ciascuna Area una diversa articolazione degli uffici e prevedendo: l'assegnazione all'Area Amministrativa delle competenze dell'Ufficio Riordino Fondiario, a sua volta accorpato al Settore Catasto con relativo trasferimento del personale incardinato in tale ufficio; l'assegnazione ad apposito Settore, da istituirsi nell'ambito dell'Area Amministrativa, per la gestione delle procedure di affidamento.

Nel corso dell'annualità 2020 sono stati adottati, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 74 del 28.09.2020, provvedimenti di rotazione relativi alle unità di personale con profilo di Capo Reparto Esercizio e Manutenzione Reti all'interno dell'Area Agraria. Nel 2021, non sono stati adottati provvedimenti di rotazione in nessuna delle tre aree operative.

La rotazione "straordinaria" (cfr. PNA 2016 § 7.2.3) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. I-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali 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».

Il Consorzio si impegna ad attuare la rotazione straordinaria anche in caso **di attesa della conclusione di procedimenti penali** a carico del medesimo soggetto, allineandosi all'orientamento normativo volto a rendere autonomi i due procedimenti (cfr. d.lgs. 150/2009).

Poiché l'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria, sul punto l'Autorità è intervenuta con una specifica delibera, la n. 215/2019

Rotazione e formazione

La formazione è misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione;

Formazione, analisi dei carichi di lavoro e altre misure complementari, sono strumenti imprescindibili per rendere fungibili le competenze al fine di agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	CDA per determinazione processi di riorganizzazione e aggiornamento Direttore/RPCT per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Rotazioni straordinarie attivate su necessarie: 100%

C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali

Inconferibilità e incompatibilità organi CDA e incarichi dirigenziali (o similari)

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce

l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte del Consorzio 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 deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale 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".

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, il Consorzio procede a richiedere annualmente il certificato carichi pendenti degli incaricati (DG e Dirigenti).

Effettua per quanto possibile ulteriori verifiche per le altre fattispecie di inconferibilità e incompatibilità.

Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC.

A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità)."

Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente.

All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

Attività e incarichi extra-istituzionali

Al momento nel Consorzio di Bonifica il vincolo per il rilascio di una autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali (professionali) sussiste solo per i per i Dirigenti d'Area. Contrattualmente i dipendenti dell'Ente non possono svolgere attività di libera professione. Tuttavia possono, previa autorizzazione, svolgere attività extraistituzionale presso altri Enti.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RPC per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconferibilità / incompatibilità ricevute: 100%

D. Whistleblowing

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha dettato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti" (cd Whistleblower).

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del DLgs. 165/2001 (c.d. *whistleblower*) pone tre condizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso..

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito di apposita audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'Ente considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'Ente ha attivato un canale informatico dedicato alle segnalazioni condotte illecite (c.d. whistleblowing), uno strumento legale a disposizione dei lavoratori/collaboratori dell'Ente, per segnalare eventuali condotte contrarie all'etica e alla legalità dell'azione amministrativa, riscontrate nell'ambito della propria attività.

L'articolo 54bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017, introduce le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti

a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cosiddetto whistleblowing.

Il comma 5 dispone che, in base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise.

In particolare "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".

Il Consorzio ha pertanto aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Tale piattaforma è raggiungibile da seguente indirizzo:

<https://consorziobonificadelloristanese.whistleblowing.it/>



Trova piena applicazione in materia la l. 179/2017 c.d. Legge sul *Whistleblowing*, cui si rimanda integralmente.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RPCT per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura
Indicatori di monitoraggio	N. segnalazioni ricevute 2021: 0 Gestione corretta delle segnalazioni: 100%

E. Formazione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve prevedere – nell'ambito delle iniziative formative annuali – adeguati interventi dedicati alla formazione continua riguardante le norme e le metodologie per la prevenzione della corruzione.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività, l'applicazione delle misure di contrasto alla corruzione, l'applicazione del Codice di comportamento.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RPC per svolgimento attività formativa verso Dirigenti e Personale
Indicatori di monitoraggio	N. ore formative 2021: 4 (formazione generale)

F. Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

L'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro-categorie di soggetti:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);

- 2) gli enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);
- 3) le società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

Il Consorzio di Bonifica è tenuto ad adottare, entro il **31 gennaio** di ogni anno, un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura e come meglio specificato nel seguente paragrafo "M SEZIONE TRASPARENZA"
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RPCT per svolgimento attività di controllo; Dirigenti e Personale incaricato per la corretta pubblicazione dei dati di competenza; RPCT, per l'annuale attestazione di conformità.
Indicatori di monitoraggio	Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale RPCT: > 68% Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato

G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Azienda, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

L'Ente attua l'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla 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.**

Da PNA 2018: l'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il

co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Le novità del PNA 2018 attengono a:

- **Ambito di applicazione** estensione del concetto di dipendente pubblico
- **Esercizio di poteri autoritativi e negoziali** es. dirigenti o funzionari con poteri dirigenziali o partecipanti al processo di decisione
- **Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione** estensione più ampia possibile
- **Sanzioni**

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RUP Dirigenti e Personale incaricato per la corretta indicazione nei bandi di gara della clausola

H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

L'Ente intende garantire l'adozione (e/o la corretta e continua attuazione) della misura "Commissioni, assegnazioni di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro le PA"

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente quale membro di commissione o altro incarico fiduciario 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 condanne per delitti contro la PA.

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, l'Ente procede a richiedere annualmente il certificato carichi pendenti degli incaricati (Commissari di gara, altri incaricati fiduciari diversi da DG e Dirigenti).

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Direttore/RPC per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%

I. Patti di integrità

Patti d'integrità e protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene confermata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto.

Il patto d'integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e consente un controllo reciproco prevedendo sanzioni nel caso di violazione dello stesso.

L'Ente ha adottato uno schema di patto d'integrità ai sensi della Legge 190/2012 con proprio atto Commissariale n. 82 in data 12.12.2016, prevedendo una specifica clausola da inserire nei bandi di gara e/o lettere di invito. Il suo mancato rispetto costituirà causa di esclusione dal procedimento di affidamento del contratto.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da applicazione della misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Dirigenti per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Bandi privi del Patto Integrità: 0%

L. Il monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e), della legge n. 190/2012, prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e le PO e i dipendenti dell'Ente.

L'articolo 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, inserito dall'[articolo 1, comma 41, della legge n. 190/2012, prevede](#) che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

Per conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve intendersi la situazione di tensione tra l'interesse privato del pubblico dipendente e i doveri d'ufficio, nella quale il pubblico dipendente appare portatore di interessi afferenti alla sfera privata, che potrebbero indebitamente influenzare l'adempimento dei suoi doveri.

Il dipendente, oltre all'obbligo di astensione, la cui violazione può comportare l'illegittimità del provvedimento, ha il dovere di segnalare al Dirigente l'esistenza di eventuali situazioni di conflitto, anche potenziale. Il Dirigente valuta la situazione e decide se sussistano le condizioni per la partecipazione al procedimento da parte del dipendente. Nel caso in cui la situazione di conflitto sussista in capo al Dirigente la valutazione è demandata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi e regolamenti, si rammenta che *il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per scritto il Dirigente di riferimento di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.*

Si suggerisce in fase di modifica del Codice di Comportamento di prevedere che **il dipendente è tenuto a produrre la comunicazione con cadenza annuale, ed è tenuto all'aggiornamento immediato in caso di modifiche sopravvenute, comunicando qualsiasi situazione di conflitto di interessi non indicata nella dichiarazione originaria.** Si suggerisce altresì la previsione che **fermo restando il principio della continuità dell'azione amministrativa e l'esigenza che la decisione sull'astensione sia valutata in ragione dell'eventuale pregiudizio che potrebbe arrecarsi all'Ente o ai consorziati in caso di inerzia, in ogni caso non potrà giustificarsi il ricorso all'astensione laddove si tratti di un'attività di tipo accertativo, sanzionatorio o impositivo, se l'astensione o l'inerzia può tradursi in un vantaggio per il destinatario, nè quando si tratti di azioni che siano regolate da norme procedurali e non prevedano alcuna discrezionalità, sia nella scelta delle modalità, sia nella scelta dei tempi.** Rimane fermo comunque, l'obbligo di informare tempestivamente il responsabile del servizio o il responsabile della prevenzione ai fini della verifica della correttezza amministrativa e dell'imparzialità.

M. Le misure ulteriori e trasversali

L'informatizzazione e standardizzazione degli atti/procedimenti

L'informatizzazione del procedimento di formazione delle decisioni che sfociano nei diversi provvedimenti amministrativi (deliberazioni degli organi collegiali, determinazioni dirigenziali, decreti, autorizzazioni, concessioni ...) costituisce un indubbio strumento di contrasto del fenomeno corruttivo. Esso, infatti, garantisce la tracciabilità completa delle operazioni e dei tempi contenendo al massimo il rischio di fenomeni corruttivi portati a compimento attraverso la manipolazione dei tempi e/o delle fasi procedurali.

Nel contempo, l'informatizzazione favorisce la standardizzazione dei processi assicurando uniformità e trasparenza all'azione amministrativa che, svolgendosi in un quadro normativo complesso e per certi versi farraginoso, è facilmente esposta a fenomeni devianti che possono sfociare in fatti corruttivi.

Nel corso del 2021 il Consorzio ha provveduto alla progettazione di un sistema di dialogo con l'utenza che prevede l'utilizzo di un'applicazione per cellulari che potrà essere utilizzata dall'utenza per la segnalazione di guasti o anomalie nella gestione del servizio irriguo. L'implementazione del sistema, ormai imminente, consentirà di verificare i tempi di risoluzione delle criticità segnalate e di monitorare la correttezza dell'ordine dei lavorazioni delle segnalazioni ricevute con un notevole incremento del livello di tracciabilità di tutte le attività connesse alle criticità riscontrate nella gestione del servizio irriguo.

Adozione del Modello Organizzativo Gestione e controllo 231

L'adozione del modello organizzativo 231 in applicazione delle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, prevista per metà dell'anno 2022, risponde all'esigenza di definizione della struttura aziendale e di gestione dei processi sensibili utili alla riduzione del rischio di commissione di illeciti penali da parte dei dipendenti consortili.

L'adozione dei protocolli operativi previsti dal modello organizzativo, facoltativa per il Consorzio, rappresenta una scelta precisa dell'attuale amministrazione che intende attribuire a ciascun dipendente precisi compiti e funzioni al fine di facilitare l'individuazione di precise responsabilità nella commissione di illeciti; il MOG 231 prevede infatti un sistema di controllo e vigilanza interno composto da disposizioni organizzative, procedure e codici comportamentali utili al raggiungimento degli obiettivi suindicati.

Attivazione del nuovo sistema di controllo delle presenze del personale e di gestione delle risorse umane

Ulteriore azione idonea a rafforzare l'efficacia delle misure di contrasto al rischio di commissione di illeciti da parte del personale dipendente è l'imminente entrata in esercizio del nuovo servizio di rilevazione delle presenze e di gestione delle risorse umane la cui fornitura è stata affidata alla INAZ srl. Il nuovo sistema consentirà una accurata gestione degli orari di lavoro, di controllo delle presenze e della gestione delle giustificazioni di assenze e anomalie, oltre che l'elaborazione di statistiche relative ad assenze, ritardi e straordinari e la successiva valutazione della produttività del personale con eventuale programmazione di percorsi formativi personalizzati utili all'ottimizzazione del servizio prestato; il tutto in un'ottica di monitoraggio del rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento dei Dipendenti consortili e di maggior trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche gestite dall'Ente.

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni comuni a tutti i servizi

Sono individuate le seguenti misure, comuni e obbligatorie per tutti i Servizi:

- A. nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si prescrive di:
 - 1. rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
 - 2. predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;
 - 3. rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
 - 4. distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore proponente ed il dirigente;
- B. nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;
- C. per consentire a tutti coloro che abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e partecipazione, gli atti devono essere redatti attenendosi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità;
- D. nei rapporti con i consorziati, assicurare la pubblicazione di moduli per la presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;
- E. nel rispetto della normativa, comunicare il nominativo del responsabile del procedimento, precisando l'indirizzo di posta elettronica a cui rivolgersi, nonché del titolare del potere sostitutivo;
- F. nella formazione dei regolamenti: applicare la verifica dell'impatto della regolamentazione;
- G. negli atti di erogazione dei contributi, nell'ammissione ai servizi predeterminare ed enunciare nell'atto i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione;
- H. nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni allegare la dichiarazione resa con la quale si attesta la carenza di professionalità interne;
- I. nell'attribuzione di premi ed incarichi al personale dipendente operare mediante l'utilizzo di procedure selettive e trasparenti;
- J. nell'individuazione dei componenti delle commissioni di concorso e di gara, acquisire, all'atto dell'insediamento la dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara od al concorso;
- K. nell'attuazione dei procedimenti amministrativi favorire il coinvolgimento dei consorziati che siano direttamente interessati all'emanazione del provvedimento, nel rispetto delle norme sulla partecipazione e l'accesso, assicurando, quando previsto, la preventiva acquisizione di pareri, osservazioni, ecc. e la pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale dell'ente.

N. TRASPARENZA

L'accesso civico

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato ed integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "Decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

1. **Accesso "generalizzato"** che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
2. **Accesso civico "semplice"** correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico";
3. **Accesso documentale** riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. L.241/90).

Le modalità di attivazione **dell'accesso civico generalizzato**, l'iter e le esclusioni e le limitazioni all'accesso, così come dettagliate nelle Determinazioni ANAC n. 1309 del 28/12/2016 "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 3 del D.lgs. 33/13*" sono state recepite in toto dall'Ente.

Obblighi di pubblicazione

All'art. 10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni organizzazione, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione. L'Allegata "**Mappa trasparenza**" al presente PTPCT definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 come modificato al d.lgs. n. 97/2016.

Sia gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8 l. 190/2012) sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10 co. 1, d.lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Monitoraggio

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio **almeno semestrale**, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCT.

Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del RPCT di norma, i Dirigenti, dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informa tempestivamente il RPCT della pubblicazione, rispettando le scadenze indicate nella colonna apposita della Mappa della Trasparenza.

La trasparenza e la nuova disciplina della tutela dei dati personali (reg. Ue 2016/679)

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (di seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, occorre chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del

comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»

Oristano, 21.04.2022

Il Responsabile per la
Prevenzione della Corruzione e
Trasparenza

Dott. Maurizio Scanu

Allegati:

- 1) Piano dei Rischi 2022-2024**
- 2) Mappa della Trasparenza**