



CONSORZIO DI BONIFICA DELL'ORISTANESE

DPGRS N° 239 del 04.12.96



**RELAZIONE 2015
DEL
RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE**

(art. 1, comma 14, L. 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”)

1. Premessa

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” all’art 7 prevede che ogni amministrazione individui tra le figure dirigenziali, un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. L’Organo di indirizzo politico di questo Consorzio ha, con propria deliberazione n. 52 del 9 luglio 2014, attribuito il ruolo di R.P.C. al Direttore Generale, il quale con lo stesso atto è stato inoltre nominato “Responsabile per la Trasparenza”.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016, contenente il Codice di comportamento dei dipendenti consortili e le disposizioni in materia di trasparenza, è stato approvato con deliberazione Commissariale n. 82 in data 21 novembre 2014.

La norma anticorruzione si coordina con il Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante disposizioni per il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e con il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.

L’insieme normativo riportato, che la determinazione A.N.A.C. n. 8 del 17 giugno 2015 dichiara applicabile agli enti pubblici economici, attribuisce al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione i seguenti compiti:

- elaborazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e dei successivi aggiornamenti da sottoporre alla approvazione dell’Organo di indirizzo politico;
- verifica dell’efficace attuazione e dell’idoneità del Piano approvato e proposta di modifica qualora vengano accertate violazioni alle prescrizioni o qualora intervengano mutamenti nell’organizzazione o nelle attività di amministrazione;
- definizione di appropriate procedure per la selezione e formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- verifica dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività per le quali è più elevato il rischio corruttivo;
- vigilanza del rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- vigilanza del rispetto delle norme in materia di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e segnalazione all’Organo di indirizzo politico dei casi di violazione delle stesse;
- diffusione dei principi contenuti nel Codici di Comportamento dei dipendenti da elaborare secondo le indicazioni contenute all’art. 44 della L. 190/2012;
- redazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, di una relazione recante i risultati dell’attività svolta dal R.P.C., pubblicazione della stessa nella sezione “Amministrazione trasparente” e trasmissione della stessa all’Organo di indirizzo politico.

La stesura del presente documento rappresenta pertanto adempimento di legge e il suo contenuto deve essere, secondo il PNA, rappresentato da un “*un nucleo minimo di indicatori sull’efficacia delle politiche di prevenzione*” che il sito web dell’Autorità Nazionale Anti Corruzione dispone appartenenti ai seguenti ambiti:

- Gestione del Rischio
- Trasparenza
- Formazione del personale
- Rotazione del personale
- Inconferibilità di incarichi dirigenziali
- Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali
- Conferimento e autorizzazione di incarichi ai dipendenti
- Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)
- Codice di comportamento
- Procedimenti disciplinari e penali
- Altre misure

Nel prosieguo della relazione vengono descritte, nel dettaglio, le attività compiute.

E’ importante evidenziare che la normativa anticorruzione estende la nozione di corruzione a tutte le situazioni in cui può verificarsi un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso delle funzioni attribuite in seno alla stessa per fini privati o anche al solo tentativo di inquinamento di qualsiasi processo all’interno dell’azione amministrativa.

Le misure da adottare devono pertanto avere quale obiettivo principale la formazione di una nuova consapevolezza degli obblighi e dei doveri di ciascun dipendente anche in un’ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

A tale fine l’attività del R.P.C. è stata nell’anno appena trascorso rivolta principalmente all’attività di formazione e di introduzione, seppur in fase iniziale, del processo di analisi del rischio corruzione nei diversi settori dell’organizzazione consortile. Tra le misure di prevenzione della corruzione ha avuto, inoltre, ruolo primario l’attuazione del Programma per la Trasparenza, che forma parte del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016.

2. Gestione dei rischi

L'analisi dei processi messi in atto dall'Amministrazione per la individuazione dei possibili rischi corruttivi, e le azioni da intraprendere per la mitigazione degli stessi, rappresentano l'asse portante della programma approvato.

Il complesso programma di interventi previsti nel P.T.P.C. 2014-2016 è stato attuato solo parzialmente durante questo primo anno di vigenza.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione tratta gli argomenti riferiti alla presente sezione ai seguenti articoli:

- art. 3 – Individuazione delle aree di rischio;
- art. 4 – Mappatura delle attività a più elevato rischio di corruzione;
- art. 5 – Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione.

L'attività di monitoraggio utile a verificare la sostenibilità delle misure adottate non era prevista dal Piano per la Prevenzione della Corruzione con riferimento al triennio 2014-2016, tale intervento dovrà far parte del primo aggiornamento dello stesso.

Riguardo all'ambito in esame si riporta che sono state adottate alcune delle misure previste, che vengono di seguito elencate:

- nell'istruttoria degli atti si è riservata particolare attenzione al rispetto dell'ordine cronologico di protocollo di istanza nella trattazione e nell'istruttoria degli atti; sono state inoltre impartite disposizioni agli uffici per l'adozione di uno stile comune nella redazione degli stessi: ogni provvedimento deve contenere tutte le informazioni che permettano la ricostruzione del procedimento amministrativo seguito, con particolare attenzione alla motivazione dell'atto, che indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che ne hanno determinato l'adozione, soprattutto in caso di atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica;
- nell'attività contrattuale si sono rispettate tutte le misure previste nel PTPC;
- nella formazione di regolamenti sono state rispettate le misure previste dal PTPC ma non è stata messa in atto la verifica dell'impatto né di quelli recentemente adottati né di quelli precedenti.

L'aggiornamento del Piano dovrà primariamente perfezionare la realizzazione delle misure previste nell'ambito della attuazione delle decisioni che prevedono la tracciabilità di tutte le attività svolte nel corso dell'azione amministrativa; dovrà inoltre essere programmata ogni azione prevista nel P.T.P.C. relativamente alla verifica della efficacia delle azioni intraprese.

E' importante rilevare che l'assenza del Piano di Organizzazione Variabile del Personale ostacola la chiara definizione di ruoli e compiti da attribuire ad ogni ufficio consortile e l'attribuzione di ciascun procedimento ad un responsabile predeterminato, così come previsto dal Piano. Tali azioni sarebbero sicuramente utili al raggiungimento di una maggiore efficienza dell'attività amministrativa.

3. La trasparenza

La trasparenza costituisce “livello essenziale delle prestazioni” ai sensi dell’art. 117, 2° comma, lett. m), della Costituzione; la Legge 190/2012 conferisce a questa azione un ruolo primario nel contrasto alla corruzione. Essa viene intesa come *“accessibilità totale alle informazioni concernenti i procedimenti amministrativi, allo scopo di favorire forme di controllo da parte dei cittadini sul perseguimento dei fini istituzionali degli enti e sull’efficiente utilizzo delle risorse pubbliche”*.

L’Ente ha concretizzato le azioni previste nel P.T.P.C. nell’ambito in esame attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente” di buona parte dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati nel decreto legislativo n. 33/2013.

In particolare, oltre al Piano anticorruzione, sono stati pubblicati i dati relativi alle indennità di funzione di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico – amministrativo, le informazioni concernenti l’organizzazione degli uffici e gli elenchi delle caselle di posta elettronica istituzionali attive. Le informazioni relative ai singoli procedimenti sono state corredate dalla modulistica atta alla presentazione di istanze e da formulari vari.

In relazione al settore “Personale”, sono state pubblicate le retribuzioni percepite dai dirigenti in servizio, oltre ai dati relativi a incarichi e consulenze svolte dagli stessi. Nei primi mesi del 2016 si provvederà alla pubblicazione dei curricula dei dirigenti e del Commissario Straordinario.

Nel corso del 2015 si è inoltre provveduto alla pubblicazione integrale delle deliberazioni e delle determinazioni adottate nel triennio 2013-2015; la seguente tabella riporta il riepilogo degli atti pubblicati per ogni singola tipologia alla data del 31.12.2015:

ANNO RIF.	TIPOLOGIA ATTO	N° ATTI PUBBLICATI
2013	Deliberazioni Commissariali	94
	Determinazioni del Direttore Generale	8
	Determinazioni del Direttore del Serv. Amm.vo	168
	Determinazioni del Direttore del Serv. Tecnico	111
	Determinazioni del Direttore del Serv. Agrario	199
2014	Deliberazioni Commissariali	95
	Determinazioni del Direttore Generale	5
	Determinazioni del Direttore del Serv. Amm.vo	115
	Determinazioni del Direttore del Serv. Tecnico	84
	Determinazioni del Direttore del Serv. Agrario	278
2015	Deliberazioni Commissariali	65
	Determinazioni del Direttore Generale	11
	Determinazioni del Direttore del Serv. Amm.vo	151
	Determinazioni del Direttore del Serv. Tecnico	113
	Determinazioni del Direttore del Serv. Agrario	254

Nel 2015 non sono pervenute all’Ente richieste di accesso civico.

Si rileva l'esigenza di procedere nel corso della prossima annualità alla informatizzazione del flusso per l'alimentazione dei dati da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" e allo svolgimento di un monitoraggio, almeno semestrale, dello stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione suindicata.

4. Formazione in tema di anticorruzione

L'attività di formazione del personale dipendente, prevista all'art. 5 del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, è stata nel 2015 programmata su due livelli di azione: uno divulgativo di carattere generale, rivolto a tutto il personale impiegatizio e ai capi squadra, ed uno caratterizzato da iniziative mirate alla formazione del personale operante nei settori maggiormente esposti al rischio di corruzione. Alcuni degli eventi formativi, tenuti dal Dott. Rovelli – magistrato del T.A.R., sebbene avessero come oggetto le procedure relative ad appalti e servizi e forniture in economia, hanno riguardato anche aspetti connessi alle nuove normative anticorruzione.

Viene di seguito riportata la tabella riepilogativa riportante i percorsi formativi svolti all'interno dell'Ente:

TITOLO DELL'INTERVENTO FORMATIVO	DESTINATARI DELL'INTERVENTO FORMATIVO	ENTE EROGATORE	ORE	DATE SVOLGIMENTO	N° PARTECIPANTI
"Trasparenza e anticorruzione"	Responsabile Prevenzione Corruzione e suoi collaboratori	La Formazione	6	20 febbraio 2015	2
"Percorso formativo in materia di appalti"	Responsabile Prevenzione Corruzione e personale tecnico/ amministrativo connesso all'area appalti	La Formazione	6	15 maggio 2015	4
"La disciplina dei lavori, servizi e forniture in economia"	Responsabile Prevenzione Corruzione e personale tecnico/ amministrativo connesso all'area acquisti	La Formazione	6	15 ottobre 2015	5
"Prevenzione e Repressione della Corruzione e dell'Illegalità"	Personale impiegatizio e capi squadra	PROMO P.A. – Finanziato da Fondimpresa	6	5 – 6 novembre 2015	54

Si è programmato di estendere, durante il 2016, i contenuti del Corso "Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità" anche a tutti gli operai fissi ed avventizi, mediante docenze interne, sempre a valere sul progetto finanziato da Fondimpresa.

Si ritiene inoltre opportuno che, nel prossimo triennio, iniziative formative vengano indirizzate a tutti i dipendenti per la diffusione dei contenuti del codice di comportamento; approfondimenti relativi agli adempimenti di legge previsti per gli enti pubblici economici dovrebbero invece riguardare i collaboratori del R.P.C..

5. Rotazione del personale

La rotazione degli incarichi è prevista dalla Legge 190/2012 all'art. 1, comma 4, lett. e).

La struttura organizzativa consortile consta di tre servizi: Amministrativo, Tecnico e Agrario. I dipendenti con contratto a tempo indeterminato sono in totale 102, tra i quali 4 unità rivestono il ruolo di Capo Ufficio. Sono attualmente in essere 4 contratti a tempo determinato e 5 contratti di tirocinio. Il Consorzio assume inoltre annualmente circa 110 operai avventizi per la gestione delle opere e 10 operai avventizi, assunti in esecuzione di una convenzione stipulata tra Consorzio e ENAS, da destinare alla gestione del sistema idrico multisettoriale.

L'Ente, in ragione del numero limitato di figure professionali operanti al suo interno, in particolare della presenza di tre sole figure dirigenziali e 4 capi ufficio e dello specifico grado di specializzazione posseduto da ciascuno di essi, non ha ritenuto di dover dare applicazione alla rotazione del personale, misura che causerebbe inefficienza dell'azione amministrativa tale da precludere, in alcuni casi, la possibilità di erogare in maniera ottimale il servizio all'utenza.

Per i suddetti motivi è stato ritenuto non opportuno inserire tale misura nel Piano Triennale 2014 – 2016 e si ritiene che le stesse motivazioni possano essere addotte per escluderne la programmazione anche nell'aggiornamento del Piano; è invece in corso di valutazione l'opportunità di applicare la rotazione ai capi squadra operai, al fine di evitare la possibilità di instaurazione di particolari relazioni che determinino trattamenti privilegiati sia nei confronti del personale assegnato che dell'utenza.

6. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali (D.Lgs 39/2013)

Il Decreto Legislativo n. 39 in data 08.04.2013, in attuazione della Legge 190/2012, artt. 49 e 50, ha introdotto specifiche disposizioni in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni.

La Determinazione A.N.A.C. n. 8 del 17 giugno 2015 ha disposto che le disposizioni del suddetto decreto legislativo devono essere applicate anche agli enti pubblici economici, tra i quali rientrano i Consorzi di Bonifica.

La normativa succitata prevede, per quanto attiene il conferimento di incarichi, la sottoscrizione di due differenti dichiarazioni, da parte del destinatario degli stessi:

- una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità dell'incarico;
- una dichiarazione annuale sulla insussistenza di cause di incompatibilità con l'incarico stesso.

L'Ente ha verificato l'insussistenza di condizioni ostative allo svolgimento degli incarichi dirigenziali già attribuiti al suo interno. Apposite dichiarazioni in merito, rese secondo le indicazioni contenute nell'art. 45 del D.P.R. 445/2000, verranno, nel corso dei prossimi mesi, pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Dirigenti".

7. Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

L'art. 8 del P.T.P.C. prevede che non possano essere assunti dai dipendenti consortili incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Lo stesso articolo prevede, in caso di conferimento di incarichi operato dal Consorzio, nonché di autorizzazioni all'esercizio di incarichi che provengano da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, siano disposti dal Direttore Generale ed indica quali contenuti minimi deve possedere il provvedimento di conferimento o di autorizzazione.

Per il Direttore Generale il conferimento o l'autorizzazione deve essere disposta dal Presidente dell'Ente.

Con nota n. 5584/II.2 in data 10.06.2015 è stato richiesto a tutti i dipendenti consortili di fornire informazioni circa incarichi professionali extra-impiego svolti nell'anno 2014, con indicazione degli eventuali compensi percepiti.

Le verifiche effettuate circa la sussistenza di possibili situazioni di incompatibilità allo svolgimento degli incarichi hanno dato esito negativo e non sono giunte al sottoscritto segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

Le risultanze dell'indagine svolta sono state pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Personale".

8. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (Whistleblowing)

Con deliberazione Commissariale n. 36 in data 18 agosto 2015 sono state adottate, come previsto dall'art. 10 del P.T.P.C. le linee guida per la tutela del dipendente consortile che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

La suddetta regolamentazione contiene specifiche indicazioni sulle modalità di segnalazione degli illeciti e sui soggetti coinvolti nella procedura. La Commissione della quale si avvarrà il R.P.C. per la ricezione e gestione delle segnalazioni è composta dai dipendenti: Sanna Ing. Roberto, Meloni Dott. Serafino e Gorni Ing. Gabriele.

Le segnalazioni devono essere inoltrate tramite il modulo cartaceo pubblicato in allegato alle linee guida nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Disposizioni generali".

Le segnalazioni pervenute al sottoscritto nel corso del 2015, sia da dipendenti che da soggetti esterni all'Ente, risultano precedenti all'adozione delle linee guida in argomento e non hanno seguito la procedura in esse prevista.

Si ritiene che le misure adottate siano adeguate al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

9. Codice di comportamento

Il Codice di Comportamento dei dipendenti consortili forma parte del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016 approvato con deliberazione Commissariale n. 82 del 21.11.2014. Lo stesso è stato pubblicato, unitamente al Piano, nella sezione “Amministrazione trasparente” ed è stato consegnato ad ogni dipendente consortile.

Precedentemente alla adozione del Codice, con nota 2574/VI.3 in data 14.03.2014, erano già state impartite al personale precise direttive riguardanti il divieto di richiesta di regalie o altre utilità agli utenti.

I contenuti del Codice perseguono, come già indicato in premessa, l’obiettivo di formare una nuova consapevolezza di obblighi e doveri di ciascun dipendente, da interpretare anche in una nuova ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi. Sono previsti nel prossimo triennio interventi formativi rivolti a tutto il personale che chiariscano gli aspetti pratici e operativi per una corretta applicazione dei principi in esso contenuti.

Nel corso del 2015 sono pervenute al R.P.C. diverse segnalazioni di violazione del codice di comportamento che hanno coinvolto n. 17 dipendenti del Settore Esercizio e Manutenzione. Tutte le azioni disciplinari avviate si sono concluse con provvedimento di archiviazione.

10. Procedimenti disciplinari o penali

Nel corso del 2015 non sono pervenute segnalazioni che prefigurino responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi.

11. Altre misure

Deve essere evidenziato che nel corso del 2015 non sono state adottate specifiche misure per la gestione dei rischi di corruzione nell’ambito di concorsi e altre procedure per l’assunzione di personale, o per procedure di promozione per merito comparativo, in quanto il divieto di procedere a nuove assunzioni o promozioni, imposto ai Consorzi di Bonifica della Sardegna con la deliberazione della Giunta Regionale n. 7/15 in data 17.02.2015, rende non necessaria l’adozione di tali misure nel breve periodo.

La presente relazione viene trasmessa all’Organo di indirizzo politico dell’Ente e pubblicata nel sito istituzionale dello stesso nella Sezione “Amministrazione trasparente” – sottosezione “Altri contenuti”.

Oristano, 13 gennaio 2016

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione
(F.to Dott. Maurizio Scanu)