CONSORZIO DI BACINO 16

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024

Adottato con Deliberazione del Consiglio di

Amministrazione

n. del

PREMESSA

Il Piano comprende un'analisi di contesto, una valutazione del rischio delle attività/processi del Consorzio di Bacino 16 di Bacino 16 maggiormente esposti al rischio del fenomeno corruttivo e una pianificazione di misure atte a prevenire e contrastare i fenomeni dell'illegalità e della corruzione, in conformità alle linee guida prescritte nel Piano Nazionale Anticorruzione e secondo gli orientamenti della competente Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La presente versione del Piano rappresenta un'evoluzione del precedente Piano per effetto di integrazioni e modifiche.

Il **Consiglio dell'Anac** ha stabilito che il termine ultimo per la presentazione del **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024** da parte delle pubbliche amministrazioni, inserito all'interno del **Piao**, slitta al 30 aprile 2022.

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E SUA EVOLUZIONE

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

Il codice penale prevede tre fattispecie:

L'articolo 318 che punisce la "corruzione per l'esercizio della funzione"

L'articolo 319 del Codice penale sanziona la "corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio"

L'articolo 319-ter colpisce la "corruzione in atti giudiziari"

La Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e aperta alla firma a Merida dal 9 all'11 dicembre dello stesso anno, è entrata in vigore a livello internazionale il 14 dicembre 2005.

Legge 3 agosto 2009, n. 116 di Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonche' norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale. (09G0123) (GU n.188 del 14-8-2009).

La cosiddetta legge anticorruzione, legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" è una legge composta sostanzialmente da un articolo di 83 commi che prevede una serie di misure preventive e repressive contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione.

La legge è in vigore dal 28 novembre 2012 e con le integrazioni normative previste dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche».

Operando nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, la legge introduce, anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli:

- quello “nazionale”, mediante l’adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)
- quello “decentrato”, mediate l’adozione da parte di ogni amministrazione pubblica di un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A..

Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica, la legge 190/2012 estende la nozione di corruzione a:

- tutti i delitti contro la pubblica amministrazione, sanzionati dal Titolo II Capo I del Codice penale;
- ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

All’approvazione della legge 190/2012, è seguita l’approvazione di ulteriori provvedimenti:

D.Lgs 31 dicembre 2012, n. 235 (in materia di incandidabilità e divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo);

D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33 (obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pp.aa);

D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39 (inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pp.aa);

DPR 16 aprile 2013. n.62 (Codice di Comportamento per i dipendenti delle pp.aa);

Delibera CIVIT numero 72 del 11 settembre 2013 Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all’ANAC;

Aggiornamento 2015 al PNA 2013 -In seguito alle modifiche intervenute con il d.l. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla l. 114/2014, l’Autorità Nazionale Anticorruzione, in data 28 ottobre 2015, ha approvato l’aggiornamento del PNA con la Determinazione n. 12 del 28/10/2015 - rif. Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;

PNA 2016: In data 3 agosto 2016, l’Autorità Nazionale Anticorruzione, in virtù dell’art. 1, co. 2-bis della l. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, approva il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 con la Determinazione n. 831 del 03/08/2016. Linee Guida sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza ecc.., approvate con Delibera ANAC 1310 del 28 dicembre 2016, che, tra l’altro, ribadiscono e disciplinano la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza con il Piano Triennale di prevenzione alla corruzione. Il Piano costituisce un atto di indirizzo per le amministrazioni chiamate ora ad adottare o ad aggiornare concrete e effettive misure di prevenzione di fenomeni corruttivi. Al documento è allegata la Relazione AIR e le osservazioni pervenute a seguito della consultazione pubblica:

Aggiornamento 2017 al PNA 2016-Con la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 il Consiglio dell’Autorità ha approvato l’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016;

Aggiornamento 2018 al PNA 2016 - Il Consiglio dell’Autorità con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 approva in via definitiva l’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale

Anticorruzione;

Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;

Il Consiglio dell'Autorità, con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, approva in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 che si compone dei seguenti allegati:

- Allegato 1 indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi
- Allegato 2 La rotazione "ordinaria" del personale
- Allegato 3 Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

La continua evoluzione normativa della materia ha portato all'adozione del D.Lgs. 19 aprile 2017 n. 56 recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50" (cd. Nuovo Codice dei contratti pubblici), e della legge 30 novembre 2017, n. 179, aventi ad oggetto "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni in reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che ha consacrato e perfezionato la disciplina dell'istituto innovativo del whistleblowing.

IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.)

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, perseguendo i tre seguenti obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento, data la finalità di prevenzione enunciata dalla legge, ha un'accezione ampia e comprende le diverse situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e comprendono tutte quelle situazioni in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

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 in 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.

L'adozione del Piano costituisce per ogni ente un'importante occasione per l'affermazione del "buon amministrare" e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 97 della Costituzione italiana, che enuncia i principi a cui deve essere improntata l'organizzazione della pubblica amministrazione, tra i quali l'efficienza, il buon andamento e l'imparzialità. Cerchiamo di fornire un commento su cosa significa ciascun termine.

L'art. 97 della Costituzione, in particolare al comma 3, impone che l'operato della pubblica amministrazione sia improntato ai principi di efficienza e imparzialità. Il testo infatti recita in relazione alla pa: "I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione".

I principi che si possono desumere dal comma 3 dell'articolo 97 della Costituzione sono di 3 tipi:

- legalità: l'organizzazione delle Pa avviene secondo le disposizioni di legge ed è quindi a queste subordinata;
- buon andamento: è in questo termine che viene sancito il criterio di efficienza per la pubblica amministrazione, che si assomma all'efficacia nelle risorse economiche;
- imparzialità: la Pa conserva un atteggiamento non pregiudiziale sie nei riguardi dei cittadini che delle sfere del pubblico e del privato.

Concorde a quanto dettato dall'articolo 97 della Carta Costituzionale italiana sulla pubblica amministrazione si pone, tra l'altro, l'articolo 1 della legge 241/2001, laddove in materia di procedimento amministrativo enuncia come: "L'attività amministrativa persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità, di pubblicità e di trasparenza, secondo le modalità previste dalla presente legge e dalle altre disposizioni che disciplinano singoli procedimenti, nonché dai princípi dell'ordinamento comunitario".

Così come indicato nel P.N.A., il Piano di prevenzione di un ente, rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Il Piano costituisce uno strumento di programmazione volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione negli enti locali per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Responsabile dell'Anticorruzione, che nel Consorzio di Bacino 16, è la Dott.ssa Alessandra SFERRA.

Il Responsabile è stato designato con decreto del Presidente del Consiglio di Amministrazione numero 1 del 03/02/2014, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e con

Decreto n. 1 del 02/01/2017 in qualità di Responsabile per la Trasparenza.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Si procede all'aggiornamento del piano sulla scorta delle indicazioni fornite dal PNA 2019 che il Consiglio dell'Autorità, con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

L'ALLEGATO 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" al PNA 2019 prevede che il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi:

1. Analisi del contesto

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

2. Valutazione del rischio

2.1 Identificazione del rischio

2.2 Analisi del rischio

2.3 Ponderazione del rischio

3. Trattamento del rischio

3.1 Identificazione delle misure

3.2 Programmazione delle misure

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, **il buon andamento e l'imparzialità** delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, migliorando la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

In tale contesto è buona prassi, **non introdurre ulteriori misure di controlli** bensì razionalizzare e **mettere a sistema** i controlli già esistenti nelle amministrazioni evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una **logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento.** Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema). Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

COMPITI PRINCIPALI DEGLI ORGANI CONSORTILI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consorzio di Bacino 16 si compone di tre organi fondamentali: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea Consortile. I primi due vengono nominati dall'Assemblea, che

è a sua volta composta dai rappresentanti di tutti i comuni consorziati, pertanto non è un ente dove i suoi organi vengono eletti direttamente dai cittadini.

Tra questi, il Consiglio di Amministrazione:

- Adotta il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.C.P.) e i suoi aggiornamenti;
- Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- Propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano;
- valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell' amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tiene conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

DIRETTORE, RESPONSABILI DELLE AREE ORGANIZZATIVE CONSORTILI E DIPENDENTI DEL CONSORZIO

L'organico del Consorzio di Bacino 16 risulta alla data del 1° gennaio 2022 immutato e così composto:

- un Direttore;
- n. 13 dipendenti, dei quali 2 sono posti a capo di unità organizzative di vertice denominate "Area" .
- Il responsabile dell'area finanziaria ed il segretario, continuano ad essere dipendenti di due Comuni diversi collaborano con il Cb 16 tramite distacco d'eccedenza rispetto all'ente locale di appartenenza.
- Il Direttore e i Responsabili di Area sono equiparati, agli effetti della normativa in materia di prevenzione della corruzione, ai dirigenti.

Ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 165/2001 commi l-bis) I-ter) I-quater) gli apicali della struttura consortile:

- concorrono con il Responsabile della prevenzione alla definizione del Piano, fornendo le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- 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.
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione, in merito

all'adeguatezza delle misure di prevenzione contenute nel Piano, segnalando la necessità del suo adeguamento;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- curano l'attuazione delle misure contenute nel P.T.P.C., rendicontando nei tempi e nei modi previsti dalle singole misure.

L'art. 8 del d.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, co. 14).

I dipendenti in servizio, ivi inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni:

- partecipano al processo di valutazione e di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- garantiscono il rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice di comportamento dell'amministrazione;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, è collegato all'adozione del Piano Esecutivo di Gestione. La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico che l'ente attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione vanno inseriti nel ciclo della performance.
Il PTPCT rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione; si tratta di un documento di natura programmatica e risulta importante stabilire gli opportuni e reali collegamenti con il PEG ed il ciclo della performance.

RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per il Consorzio, come già indicato, è individuato nella figura nel Segretario.
La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.
Per gli enti locali è rimasta la previsione che la scelta ricada, "di norma", sul segretario. Tuttavia, considerata la trasformazione prevista dalla legge 124/2015 della figura del segretario comunale, il decreto legislativo 97/2016 contempla la possibilità di affidare l'incarico anche al "dirigente apicale". "Il titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione va individuato nel sindaco quale organo di indirizzo politico-amministrativo, salvo che il singolo comune, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, attribuisca detta funzione alla giunta o al consiglio" (ANAC, FAQ anticorruzione, n. 3.4
Il responsabile, in ogni caso, deve essere una persona che abbia sempre mantenuto una condotta integerrima.
Di conseguenza, sono esclusi dalla nomina coloro che siano stati destinatari di provvedimenti giudiziali di condanna o provvedimenti disciplinari.
Compiti del Responsabile sono:
- elaborare e proporre al Consiglio di Amministrazione il Piano Anticorruzione;
- definire delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad

operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, individuando il personale da inserire nei programmi di formazione;

- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, proponendone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- verificare, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- svolgere i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, legge 190/2012).

Il PNA 2016 evidenza l'esigenza che il responsabile abbia "*adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione*", e che sia:

1. dotato della necessaria "*autonomia valutativa*";
2. in una posizione del tutto "*priva di profili di conflitto di interessi*" anche potenziali;
3. di norma, scelto tra i "*dirigenti non assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva*".

ANALISI DEL CONTESTO

L'ALLEGATO 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" al PNA 2019 prevede che la prima fase del processo di gestione del rischio si relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Aderendo alla definizione di contesto esterno per come è resa nel PPCT del Consiglio Regionale di Regione Piemonte si osserva come il contesto esterno sia costituito dall'insieme di pressioni, eventi e tendenze di carattere generale che possono influenzare le scelte delle istituzioni.

L'analisi del contesto esterno consente, pertanto, di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio e, di conseguenza, come i portatori e i rappresentanti di interessi espressione di tale tessuto possano condizionare il/i soggetto/i decisionale/i (direttori, dirigenti, funzionari) a capo dei processi organizzativi dell'ente dai quali discende il rischio corruzione. In conclusione consente di accrescere le conoscenze del contesto e concorre a ridurre il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Rispetto all'analisi effettuata nel PPCT del 2021, per l'elaborazione del PPCT 2022-2024 si ritiene opportuno richiamare l'analisi fatta per il DUP approvato con Deliberazione dell'Assemblea n. 4 del 28/03/2022

BACINI DI GESTIONE DEI RIFIUTI E CONSORZI OBBLIGATORI DI BACINO IN VIGORE SINO ALLA PIENA ATTUAZIONE DELLA L. R. 1/2018.

La legge regionale 16 febbraio 2021 n. 4, recante *"Modifiche alla legge regionale 10 gennaio 2018. n. 1 (Norme in materia di gestione dei rifiuti e servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani e modifiche alle leggi regionali 26 aprile 2000, n. 44 e 24 maggio 2012, n. 7)",* prevede la riorganizzazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani individuando un unico ambito territoriale ottimale regionale, articolato in sub ambiti di area vasta, la cui *governance* è esercitata da consorzi di comuni, denominati consorzi di sub ambito di area vasta,

In attuazione delle nuove disposizioni normative regionali, con deliberazione dell'Assemblea del Consorzio n. 11 del 22 giugno 2021, si è provveduto alla riorganizzazione del Consorzio di Bacino 16 in "Consorzio di Area Vasta CB16" (siglabile "C.A.V. CB16"), stabilendo che:

- la riorganizzazione sia attuata tramite l'approvazione della CONVENZIONE DEL CONSORZIO DI AREA VASTA e dello STATUTO allegati alla sopra richiamata deliberazione consortile per farne parte integrante e sostanziale;
- il "Consorzio di Area Vasta CB 16" - siglabile C.A.V. CB16 - operi ed agisca in continuità con il preesistente Consorzio di Bacino 16;
- che trattandosi di riorganizzazione, e quindi non di istituzione di un nuovo soggetto giuridico, il patrimonio, i contratti in essere e tutte le partite attive e passive in capo al Consorzio di Bacino 16 permangono in capo al "Consorzio di Area Vasta CB 16" - siglabile C.A.V. CB16;
- i Comuni Consorziati hanno provveduto alla ratifica della Convenzione e dello Statuto entro il termine del 31 luglio 2021 e, di conseguenza, il processo di trasformazione si è concluso.

Con nota prot. n. 3253 del 01/12/2021 è stata comunicata alla Regione Piemonte l'avvenuta trasformazione in Consorzio di Area Vasta.

CONSORZIO DI BACINO 16
DETERMINAZIONE DELLE QUOTE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI CONSORZIATI
2022-2024

COMUNE	ABITANTI	SUPERFICIE KMQ	Abitanti al 31/12/2019	Superficie	QUOTA DI PARTECIPAZIONE
			90%	10%	
Borgaro Torinese	11.960	11,19	4,74	0,21	4,94
Brandizzo	8.809	6,40	3,49	0,12	3,61
Brozolo	439	8,90	0,17	0,16	0,34

Brusasco	1.507	14,4	0,60	0,27	0,86
Casalborgone	1.877	20,2	0,74	0,37	1,12
Caselle Torinese	14.005	23,61	5,55	0,43	5,98
Castagneto Po	1.755	11,5	0,70	0,21	0,91
Castiglione Torinese	6.486	14,2	2,57	0,26	2,83
Cavagnolo	2.086	12,4	0,83	0,23	1,05
Chivasso	26.976	50,7	10,69	0,93	11,62
Cinzano	332	6,20	0,13	0,11	0,25
Foglizzo	2.281	15,7	0,90	0,29	1,19
Gassino Torinese	9.514	20,5	3,77	0,38	4,15
Lauriano	1.482	14,2	0,59	0,26	0,85
Leinì	16.491	31,97	6,53	0,59	7,12

Lombardore	1.708	12,7	0,68	0,23	0,91
Mappano	7.474	9,73	2,96	0,18	3,14
Montanaro	5.209	20,9	2,06	0,38	2,45
Monteu Da Po	842	7,50	0,33	0,14	0,47
Rivalba	1.155	10,8	0,46	0,20	0,66
Rondissone	1.887	10,6	0,75	0,20	0,94
San Benigno Canavese	6.031	22,2	2,39	0,41	2,80
San Mauro Torinese	18.908	12,5	7,49	0,23	7,72
San Raffaele Cimena	3.085	11,2	1,22	0,21	1,43
San Sebastiano Po	1.900	16,6	0,75	0,31	1,06
Sciolze	1.449	11,3	0,57	0,21	0,78
Settimo Torinese	46.855	31,4	18,56	0,58	19,14

Torrazza Piemonte	2.985	10,00	1,18	0,18	1,37
Verolengo	4.828	29,20	1,91	0,54	2,45
Verrua Savoia	1.388	32,00	0,55	0,59	1,14
Volpiano	15.451	32,40	6,12	0,60	6,72
TOTALE	**227.155**	**543,1**	90,00	10,00	**100,00**

L'attività del Consorzio è tale, per cui non si ritiene che i dati strutturali (popolazione, struttura della medesima, attività commerciali insediate, attività professionali, livello di reddito e ricchezza, ecc…) possano fornire particolari indicazioni in merito al rischio corruttivo derivante dell'ambiente in cui il Consorzio si trova ad operare.

ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

L'Assemblea del Consorzio è formato dai 31 sindaci dei comuni consorziati; il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea per la durata di 5 anni, è composto dal Presidente e da 4 consiglieri.
L'attuale Consiglio di Amministrazione risulta composto da quattro consiglieri e dal Presidente e risulta nominato con deliberazione dell'Assemblea 19 in data 20/11/2020.

GLI ORGANISMI CONTROLLATI E PARTECIPATI

L'ANAC, con la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, ha adottato le linee guida volte ad orientare gli organismi a vario titolo controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
Anzitutto sono stati forniti orientamenti interpretativi riguardo l'ambito soggettivo di applicazione e le peculiarità dei vari organismi, classificati in Società controllate, partecipate, altri enti di diritto privato controllati, altri enti di diritto privato partecipati, enti pubblici economici.
Il Consorzio di Bacino 16 risulta ad oggi ancora titolare di azioni Seta SpA.

La Società ha attivato sul proprio sito informatico la sezione "Società trasparente".

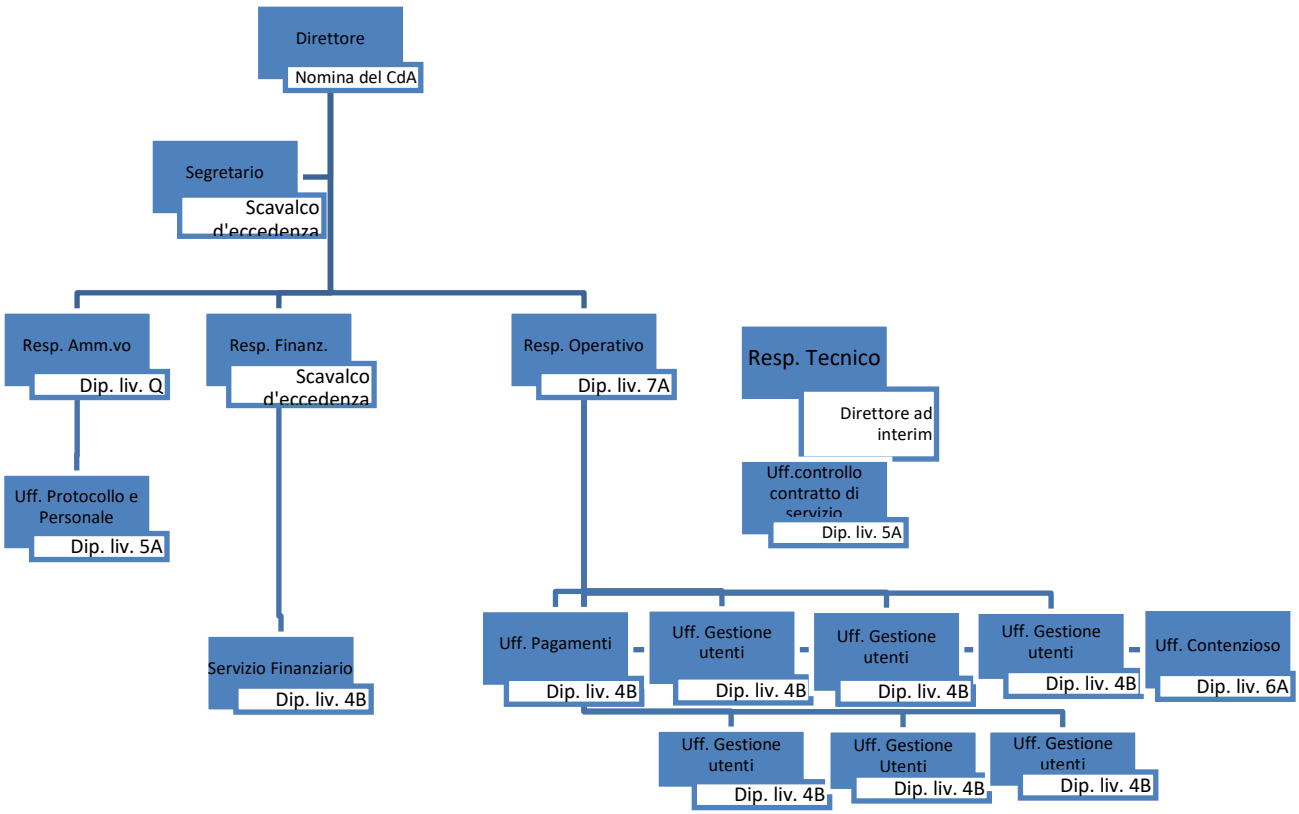
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

RISORSE UMANE

Il Consorzio ha un numero di addetti ridotto in ragione della sua attività e con una serie di

professionalità specifiche che ne limitano la possibilità di una efficace rotazione.
Si deve evidenziare, altresì, che la legge regionale 1/2018 ha imposto il blocco dello procedure di assunzione.
Nel PEG 2022-2024 è stato confermato l'obiettivo intersettoriale volto all'applicazione ragionata ed efficace delle previsioni della legge 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013.
Pertanto le misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori previste nel presente Piano costituiranno obiettivo di PEG specifico per i Responsabili incaricati di posizione organizzativa.
Le misure previste costituiranno, pertanto, attività da raggiungere e monitorare all'interno dell'obiettivo trasversale.
Dal punto di vista dell'approfondimento del contesto interno, la distribuzione delle risorse umane sui diversi servizi è dato di rilievo per comprendere il livello di presidio dei diversi processi.



LA "MAPPATURA" DEI PROCESSI- allegato 1

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare il rischio.

Per una corretta identificazione dei rischi è necessario definire, in via preliminare, l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi.

Per il Consorzio di Bacino 16 si ritiene che il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato dal processo. In questo caso, i processi rappresentativi di tutta l'attività dell'amministrazione non sono ulteriormente disaggregati in attività. Per ogni processo rilevato nella mappatura sono identificati gli eventi rischiosi che possono manifestarsi. Se l'unità di analisi prescelta è il processo, gli eventi rischiosi non vengono abbinati a singole attività del processo.



Identificazione dei processi ai sensi dell'all. 1 PNA 2019" L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi":

ALTA AMMINISTRAZIONE DELL'ENTE: il Direttore ha la Rappresentanza legale dell'ente e gestisce direttamente i Processi decisionali attinenti all'organizzazione dell'ente, ivi compresa l'individuazione di consulenti e legali, delle Relazioni organizzazioni sindacali ed i rapporti con i Sindaci dei Comuni consorziati (Ufficio di Presidenza).

Nomina consiglio di amministrazione art. 21 Statuto : il Segretario adempie a quanto previsto nello Statuto ivi compreso la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

PROGRAMMAZIONE, ELABORAZIONE E GESTIONE GARE SOTTO SOGLIA: ANALISI E DEFINIZIONE DI FABBISOGNI

Individuazione strumento per affidamento, Scelta procedura di aggiudicazione, Predisposizione documentazione di gar, Definizione criteri di partecipazione, Definizione criterio di aggiudicazione, Definizione criteri di attribuzione punteggio, Nomina commissione di gara Valutazione offerte (inclusa verifica anomalia delle offerte), Formalizzazione aggiudicazione, Verifica requisiti ai fini stipula contratto, Stipula del contratto ai sensi del comma 8 dell'art. 32 del D. Lgs. 50/2016 .

I precedenti processi sono gestiti dall'area amministrativa e sono finalizzati alla gestione delle fasi degli acquisti di beni e servizi sotto le soglie del Dlgs 50/2016 e smi in quanto le procedure sopra soglia sono esternalizzate alla Centrale Unica di Committenza attiva presso l'UNIONE N.E.T.

ACCESSO AGLI ATTI

Accesso agli atti ex L. 241/1990, Accesso Civico, Accesso civico generalizzato.

I precedenti processi sono gestiti dall'area amministrativa sono finalizzati a dar corso alla normative in materia di trasparenza. L'art. 5 del D. Lgs n. 33/2013 evidenzia l'obbligo in capo alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati e il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile della Trasparenza.

Può essere presentata tramite posta elettronica all'indirizzo segretario@consorziobacino16.it, oppure tramite posta elettronica certificata all'indirizzo

amministrazione@cert.consorziobacino16.it.
Il Responsabile della Trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Responsabile del settore interessato.
Il Responsabile, entro trenta giorni, provvede a far pubblicare nel sito web www.consorziobacino16.it, il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione; altrimenti, se quanto richiesto risulti già pubblicato, ne dà comunicazione al richiedente indicando il relativo collegamento ipertestuale.
Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza, il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'Amministrazione o dalla formazione del silenzio.

GESTIONE PACCHETTO ASSICURATIVO

I processi sono gestiti dall'area amministrativa e sono finalizzati a dar corso alla normative per cui, in via generale, un ente pubblico può assicurare quei rischi che rientrino nella sfera della propria responsabilità patrimoniale e che trasferiscano all'assicuratore la responsabilità patrimoniale stessa, mentre è priva di giustificazione e, come tale, causativa di danno erariale, l'assicurazione di eventi per i quali l'ente non deve rispondere e che non rappresentano un rischio per l'ente medesimo (v. Corte dei Conti-Lombardia, Sez. contr., delib. n. 665/2011).
Pertanto il Consorzio di Bacino 16:

- ha la copertura, con oneri a carico dell'ente, della tutela legale di amministratori o dipendenti pubblici (rectius rimborso spese legali), che resta ammissibile solo per i casi di azioni od omissioni posti in essere senza dolo o colpa grave conformemente a quanto previsto dalla legislazione (v. art. 86, D.Lgs. n. 267 del 2000 come modificato dalla Legge n. 125/2015, di conversione con modificazioni del D.L. n. 78 del 2015; v. art. 18, comma 1, D.L. n. 67 del 1997 convertito con modificazioni dalla L. n. 135 del 1997) o dalla disciplina contrattuale, per i dipendenti pubblici il cui rapporto sia stato "privatizzato", ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 165 del 2001.
- L'Assicurazione Responsabilità Civile Generale dei Comuni, chiamata anche RCT/RCO e RC Patrimoniale, si estende a tutti gli eventi da cui possa derivare responsabilità civile dell'assicurato (l'Ente), e quindi richieste di risarcimento nei confronti di suoi dipendenti o di altre persone di cui l'assicurato deve rispondere.
  L'art. 9, legge 142/90 e l'art. 1 l.59/97 hanno, difatti, introdotto il criterio della "residualità" in base al quale spettano agli altri enti esponenziali (Stato, Regioni, Province), solo quelle funzioni che non possono essere adeguatamente o agevolmente esercitate a livello comunale.
  Anche l'Art. 118 Cost. recita: "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato". Rilevante è, infine, il disposto del riformato Art.119 Cost. che riconosce ai comuni autonomia finanziaria di entrata e di spesa. In questo contesto di grandi responsabilità, l'eventualità di incorrere in eventi da cui possa derivare Responsabilità Civile in capo al Comune è all'ordine del giorno.

INCARICHI PROFESSIONALI ESTERNI ED AFFIDAMENTO RAPPRESENTANZA LEGALE DELL'ENTE AD AVVOCATI ESTERNI

Ogni qualvolta l'attività del Consorzio di Bacino 16 per essere svolta necessiti di professionalità non esistenti all'interno dell'organico del Bacino 16 e dei comuni consorziati, in ossequio a parametri di efficacia ed efficienza, si provvede all'individuazione di professionalità esterne all'ente, su indicazione del Direttore.

ATTI DI GESTIONE DELLE ENTRATE

Procedure di accertamento, Procedure di riscossione, Procedure di versamento, Gestione residui attivi.

I precedenti processi sono gestiti dall'area FINANZIARIA e rientrano nell'ambito della gestione finanziaria dell'ente.

ATTI DI GESTIONE DELLE SPESE

Procedure di impegno, Procedure di liquidazione, Procedure di ordinazione, Procedure di pagamento, Gestione residui passivi

I precedenti processi sono gestiti dall'area FINANZIARIA e rientrano nell'ambito della gestione finanziaria dell'ente.

MANEGGIO DI DENARO E VALORI PUBBLICI

Gestione cassa economale Il precedente processo è gestito dall'area FINANZIARIA e consiste nella gestione del denaro per far fronte a spese minute di carattere diverso necessarie a soddisfare fabbisogni correnti non altrimenti individuabili nell'elencazione entro il limite fissato in euro 1.000,00.

GESTIONE CONTRATTO DI SERVIZIO

Monitoraggio dello svolgimento del servizio da parte SETA spa e Gestione Disservizi all' utenza tramite verifiche presso la società Seta spa e contatti con i Comuni ai sensi dell' Art. 24.Controlli e penalità. Obbligo di collaborazione competono al Consorzio di Bacino 16 che li esercita tramite l'attività svolta dall'area Tecnica.

PREDISPOSIZIONE PIANI FINANZIARI PER TUTTI I COMUNI CONSORZIATI

l'art. 1, comma 639 della L. n. 147/2013 e s.m.i. che istituisce l'Imposta Unica Comunale (I.U.C.) a far data dal 1 gennaio 2014, disciplinando la tassa sui rifiuti TARI quale componente della imposta unica comunale I.U.C., destinata a finanziare i costi del servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti, con contestuale soppressione della TARES. L'art. 1, comma 683 del della L. n. 147/2013 e s.m.i. prevede che il Consiglio Comunale approvi, entro il termine fissato per l'approvazione del bilancio di previsione, le tariffe della TARI in conformità al piano finanziario del servizio di gestione dei rifiuti urbani, redatto dal soggetto che svolge il servizio stesso ed approvato dal Consiglio comunale.

A partire dal 1° gennaio 2020, è stato approvato il primo metodo tariffario per il settore dei rifiuti, destinato ad unificare la complessità delle tariffe e delle imposte sui rifiuti urbani e assimilati, anche differenziati. L'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente definisce con precisione tutte quelle attività che possono o non possono essere considerate direttamente correlate al servizio al ciclo integrato dei rifiuti e, quindi, finanziabili con il Piano Finanziario TARI.

L'attività è svolta dall'area Operativa.

GESTIONE TARI 9 COMUNI (Borgaro, Brandizzo, Caselle, Castiglione, Chivasso, Gassino, Mappano, Montanaro e Volpiano)

Gestione sportelli TARI presso i 9 comuni convenzionati, Simulazione proventi derivanti dall'applicazione delle Tariffe, Emissione bollette, Gestione pagamenti, attività di verifica utenti Tari, Gestione ricorsi e attività Commissione Tributaria.

L'attività è svolta dall'area Operativa.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per stimare l'esposizione al rischio dei processi sopra descritti è necessario, ai sensi dell'ALL1

al PNA 2019, definire in via preliminare gli indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione su base annuale. Tale valutazione deve essere effettuata in ragione della realtà organizzativa del Consorzio di Bacino 16, che è stata descritta nei paragrafi precedenti, delle conoscenze e delle risorse disponibili.
Di seguito, si riportano gli indicatori previsti nel ALL.1 al PNA 2019 scelti sulla base della rispondenza alla realtà consortile:

1. **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA:** la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
4. **opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio**;**
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per ogni processo è stata considerata la storia del Bacino dalla sua istituzione ad oggi, per cui la misurazione di ognuno dei criteri illustrati in precedenza deriva dall' applicazione di una scala di misurazione ordinale articolata in tre livelli: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte (vds.allegato 1)

Ai sensi del PNA 2019 "Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. Di conseguenza, come già esposto in termini più generali nella premessa del presente documento e, anche a seguito dei non positivi risultati riscontrati in sede di monitoraggio dei PTPCT dall'ANAC, si specifica che l'allegato 5 del PNA 2013 è superato dalla metodologia indicata nel presente allegato e solo a questo ultimo si dovrà fare riferimento."
Pertanto la rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie a esprimere un giudizio motivato si basa su forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*).
In ogni caso, per le valutazioni espresse bisognerà esplicitare sempre la motivazione del giudizio espresso e fornire delle evidenze a supporto.
Le valutazioni devono essere sempre supportate da dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi. Tali dati (per es. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc.) consentono una valutazione meno autoreferenziale e una stima più accurata, nonché rendono più solida la motivazione del giudizio espresso. ALLEGATO 1- MAPPATURA DEI PROCESSI.

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La struttura organizzativa del Consorzio di Bacino 16, stante la sua ridotta dimensione, consente di attuare principalmente le seguenti misure di trattamento del rischio:

- SEMPLIFICAZIONE: è agevolata dalle dimensioni ridotte dell'organizzazione che consente di semplificare l'attività e ne agevola la conoscenza della mappatura dei processi:
- CONTROLLI esecuzione di controlli con cadenza semestrale sulla base di standard quali quantitativi.
- REGOLAMENTAZIONE delle attività ove possibile e verifica periodica dell'applicazione della stessa;
- ROTAZIONE del personale intesa come avvicinamento della risorsa umana ove ad una stessa attività siano addetti soggetti diversi così come previsto dall'allegato 3 al PNA 2019.
- SENSIBILIZZAZIONE e PARTECIPAZIONE della struttura nel suo complesso al tema del contrasto alla corruzione che deve essere vissuto come un disvalore per il Consorzio di Bacino 16 e per i suoi stakeholder.
- FORMAZIONE PERIODICA in merito alla disciplina dell'anticorruzione.

Incontri semestrali dei responsabili finalizzati alla descrizione dell'attività svolta, con indicazione delle motivazioni delle scelte adottate per le aree maggiormente a rischio.
Il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli *stakeholder*. In particolare i Comuni consorziati sono tra i principali stakeholder che hanno interesse e possibilità di esercitare controlli.
La **formazione periodica** del personale per consentire di avere la corretta percezione del fenomeno corruttivo e delle modalità esistenti per il suo contrasto.
Adozione di documenti che **regolamentino** le procedure in modo tale che le stesse siano una guida alla corretta esecuzione dei processi.

Tipologia di misura	**indicatori**	**Indicatori implementati**
misure di controllo	numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/etc	Report semestrali attività svolta da parte di tutti le aree ai fini del raggiungimento dell'obiettivo dell'anticorruzione
misure di trasparenza	presenza o meno di un determinato atto, dato, informazione da pubblicare	Pubblicazione delle procedure di gara bandite e assegnate
misure di regolamentazione	verifica adozione di un determinato regolamento/procedura	Censimento regolamenti esistenti e verifica annuale dell'aggiornamento
misure di semplificazione	presenza o meno di documentazione o disposizioni che sistematizza e semplifichino i processi	Raccolta della modulistica in uso e aggiornamento periodico
misure di formazione	numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)	Corsi annuali con valutazione
misure di rotazione	numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale	Variazione annuale della sede di attività del personale

PROCEDURA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI RILEVAZIONE DI SITUAZIONI POTENZIALI DI RISCHIO

CONFLITTO D'INTERESSI

La presente procedura ha la finalità di fornire indicazioni circa la gestione dei conflitti di interesse individuando le circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse, nonchè le misure interne da adottare per prevenire situazioni di conflitto, al fine di ridurre il rischio.

Normativa di riferimento
In tema di conflitto di interesse rileva la normativa, la regolamentazione e la regolazione di seguito indicata in nel precedente paragrafo **IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E SUA EVOLUZIONE oltre alla:**
- Legge n. 241 /1990 art. 6 bis " conflitto di interessi" che 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";
- Decreto Legislativo 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- D.P.R. 62/2013: Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 , art. 6 "il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, o di parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale o di soggetti o organizzazioni di cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi o di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore ovvero di enti, associazioni di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni caso in cui ci siano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza";
- Codice Comportamento approvato dall'amministrazione;

Definizione di conflitto di interesse
Il conflitto di interesse, ai sensi del DPR 62/13 (Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti), è la situazione in cui un interesse privato (anche non economico) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con la capacità del dipendente ad agire in conformità con gli interessi dell'Ente.
L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici (OCSE) ha proposto la seguente definizione:
- "Un 'conflitto di interessi' implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici."
Si tratta di situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Si verificano quando il dipendente pubblico (rup e titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, esecuzione contratto e collaudi) è portatore di interessi di qualsiasi natura della sua sfera privata, che potrebbero influenzare negativamente l'esercizio imparziale e obiettivo delle sue funzioni, ossia, il dipendente può avvalersi della propria posizione all'interno dell'Ente per favorire sé medesimo o un soggetto verso il quale è in qualche modo legato o nei casi in cui possa essere messa in dubbio l'imparzialità del dipendente nell'assumere decisioni verso soggetti esterni che hanno con l'Ente rapporti contrattuali o di fornitura di beni o servizi.
Il conflitto può essere:
● Attuale cioè presente al momento dell'azione o decisione del soggetto, è una reale implicazione un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che
potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici.
● Potenziale cioè che potrà diventare attuale in un momento successivo, nel caso in cui il funzionario dovesse assumere in futuro responsabilità specifiche (ossia, in conflitto) ufficiali.
● Apparente cioè che può essere percepito dall'esterno come tale, ossia gli interessi privati di un funzionario pubblico possano influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi, ma, di fatto,non è così.
● Diretto cioè che comporta il soddisfacimento di un interesse del soggetto
● Indiretto ovvero che attiene a soggetti diversi
I dipendenti debbono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie

mansioni in situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) con interesse personali del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale nella fattispecie di soggetti od organizzazioni con cui loro stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia, o rapporti di credito/ debito, ovvero di soggetti ed organizzazioni di cui siano tutori, procuratori, o agenti, ovvero di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.
Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici, e può nascere anche da una promessa o da una situazione che potrebbe verificarsi in futuro.
E' bene precisare che i conflitti di interessi e la corruzione non sono la stessa cosa. La corruzione prevede solitamente un accordo tra almeno due persone e una tangente/un pagamento/un vantaggio di qualche tipo. Un conflitto di interessi sorge quando una persona potrebbe avere l'opportunità di anteporre i propri interessi privati ai propri obblighi professionali.

Definizione del conflitto di interesse ai sensi dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici
Il conflitto di interesse individuato all'articolo 42 del codice dei contratti pubblici è la situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto operante in nome o per conto della stazione appaltante che interviene a qualsiasi titolo nella procedura di gara o potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito è potenzialmente idonea a minare l'imparzialità e l'indipendenza della stazione appaltante nella procedura di gara. In altre parole, l'interferenza tra la sfera istituzionale e quella personale del funzionario pubblico, si ha quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico.
Oltre alle situazioni richiamate dall'articolo 42, il conflitto di interesse sussiste nei casi tipizzati dal legislatore nell'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica n. 16 aprile 2013, n. 62, ivi compresa l'ipotesi residuale, già indicata, di esistenza di gravi ragioni di convenienza.
Il rischio che si intende evitare può essere, ai sensi dell'art. 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 e dell'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, soltanto potenziale e viene valutato ex ante rispetto all'azione amministrativa.
L'interesse personale dell'agente, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico alla scelta del miglior offerente, può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Tale interesse deve essere tale da comportare la sussistenza di gravi ragioni di convenienza all'astensione, tra le quali va considerata il potenziale danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.
Il vantaggio economico finanziario si può realizzare in danno della stazione appaltante oppure a vantaggio dell'agente o di un terzo senza compromissione dell'interesse pubblico. In tal caso, il bene danneggiato è l'immagine imparziale della pubblica amministrazione. L'interesse economico finanziario non deve derivare da una posizione giuridica indifferenziata o casuale, quale quella di utente o di cittadino, ma da un collegamento personale, diretto, qualificato e specifico dell'agente con le conseguenze e con i risultati economici finanziari degli atti posti in essere.
Le situazioni di conflitto di interesse non sono individuate dalla norma in modo tassativo, ma possono essere rinvenute volta per volta, in relazione alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'articolo 97 della Costituzione, quando esistano contrasto ed incompatibilità, anche solo potenziali, fra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite

Classificazione di conflitto di interesse
Il conflitto di interesse può essere rappresentato nei casi di seguito evidenziati.
● Incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni, autorizzazioni, nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
● Incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per l'amministrazione, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;

● Incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
● Incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
● Incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
● Incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumento all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illecita di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;
● Incarichi e attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal d. lgs 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti;
● Incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga all'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse;
● In generale tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Ambito di applicazione
Gli obblighi di comportamento si applicano a tutti i dipendenti.
Consulenti e collaboratori
Gli obblighi di comportamento si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione regionale.
Al riguardo, si specifica che all'atto del conferimento di incarichi (consulenze, collaborazioni, commissioni concorso etc..) deve essere acquisita da ciascun incaricato/consulente:
- dichiarazione che attesti di non trovarsi in situazione - neppure potenziale - di conflitto di interessi e di aver preso visione e di rispettare le disposizioni del Codice di Comportamento.
- dichiarazione relativa allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali". (Art. 15. comma 1 lett.c D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97 /2016)

Ambito di applicazione del conflitto di interesse nelle procedure di gara

Ambito oggettivo di applicazione dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici
L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici si applica a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari, sopra e sotto soglia.
La norma in esame si applica, altresì, agli appalti nei settori speciali e agli appalti assoggettati al regime particolare di cui alla parte II, titolo VI del codice dei contratti pubblici, in forza dell'articolo 114, comma 1, del codice dei contratti pubblici.
L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici si applica ai contratti esclusi dall'applicazione del codice medesimo in quanto declinazione dei principi di imparzialità e parità di trattamento di cui all'articolo 4 e in forza della disciplina dettata dalla legge n. 241/90 e dal decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013.
La norma in esame si applica, ai sensi del comma 4 dell'art. 42, anche alla fase di esecuzione dei contratti pubblici.
Ambito soggettivo di applicazione dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici
L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici offre una definizione di conflitto di interesse riferita al «personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi». Si tratta dei dipendenti in senso stretto, ossia dei lavoratori subordinati dei soggetti giuridici ivi richiamati e di tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne

obiettivamente influenzare l'attività esterna. Si fa riferimento, ad esempio, ai membri degli organi di amministrazione e controllo della stazione appaltante che non sia un'amministrazione aggiudicatrice, agli organi di governo delle amministrazioni aggiudicatrici laddove adottino atti di gestione e agli organi di vigilanza esterni.
Per espressa previsione dell'articolo 77, comma 6, del codice dei contratti pubblici, l'articolo 42 si applica ai commissari e ai segretari delle commissioni giudicatrici, fatte salve le cause di incompatibilità e di astensione specificamente previste dal citato articolo 77.
L'articolo 42 si applica ai soggetti individuati ai punti precedenti che siano coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

Principali obblighi in materia di conflitto di interesse.

Nel caso di conflitto di interesse, sia esso reale o potenziale, è necessario rispettare i seguenti obblighi:

● Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6bis L. 241/1990; art. 3, comma 2, art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. 62/2013; art. 6 Codice di Comportamento art. 42 D.Lgs. 50/2016).

● Obbligo di segnalazione preventiva e motivata del conflitto di interessi al proprio superiore (art. 6bis L. 241/1990; L. 190/2012; art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. 62/2013, art. 42 D.Lgs. 50/2016).

Entrambe le condotte si configurano quali misure di prevenzione della corruzione. L'ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (Allegato 1, paragrafo B6), ha precisato che la disposizione sul conflitto di interessi persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i contro interessati. L'Autorità anticorruzione si è soffermata sulla materia del conflitto di interessi anche con gli Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014 affermando che «nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni».
Si rappresenta, inoltre, che la violazione degli obblighi di astensione e di segnalazione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, pertanto, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, la violazione della norma in argomento è fonte di responsabilità disciplinare del dipendente, accertata all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa. (art. 16 DPR 62/2013)

All'obbligo di astensione e segnalazione seguono:

● un obbligo di verifica e di istruzioni da parte del superiore al subordinato in caso di rilevazione di conflitto di interessi (art. 7 D.P.R. 62/2013);

● un obbligo di trasmissione delle decisioni in tema di conflitto di interessi da parte del Responsabile dell'ufficio al Servizio Gestione del Personale e al Responsabile della prevenzione della corruzione in caso di rilevazione di conflitto di interessi;

● un obbligo di vigilanza e controllo sull'assenza di conflitti di interessi da parte dei Responsabili, del RPCT, (art. 1, comma 9, L. 190/2012)

I dipendenti comunicano preventivamente, ove possibile, e comunque non oltre 10 giorni dal momento in cui il conflitto si è manifestato, ogni situazione anche eventuale di possibile conflitto al Responsabile.
Pervenuta la dichiarazione scritta di richiesta di astensione per conflitto di interessi, il responsabile dell'ufficio di appartenenza del soggetto, esamina le circostanze e valuta se la situazione realizza o meno un conflitto di interessi, autorizza l'astensione o decide la permanenza nell'incarico/procedimento.
Se la situazione realizza un conflitto di interessi il responsabile risponde per iscritto entro il termine di 15 giorni all'interessato comunicando gli esiti della valutazione che deve essere effettuata tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la

sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della struttura di assegnazione e le funzioni attribuite. La verifica deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall' art. 7 del D.P.R. n. 62/2013. Se la situazione realizza un conflitto di interessi il responsabile risponde per iscritto all'interessato comunicando gli esiti della valutazione e proponendo l'affidamento dell'incarico ad altro soggetto, ovvero in carenza di figure professionalmente idonee, avocando a sé ogni compito relativo a quel procedimento, oppure motivando le ragioni che comunque consentono l'espletamento delle attività da parte del dipendente.
Qualora il conflitto riguardi il Responsabile questi è tenuto ad informare per iscritto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che avrà il compito di valutare le iniziative da assumere.
Se, contrariamente, il responsabile valuta che il conflitto di interessi non sussista dispone che il dipendente prosegua l'attività o assuma la decisione.

Obblighi nelle procedure di gara

La sussistenza di un conflitto di interesse relativamente ad una procedura di gestione di un contratto pubblico comporta il dovere di astensione dalla partecipazione alla procedura.
La partecipazione alla procedura da parte del soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi comporta l'insorgere delle responsabilità, penali, amministrative e disciplinari, individuate all'articolo 42, comma 3, del codice dei contratti pubblici.
Il responsabile dell'ufficio di appartenenza del soggetto interessato è chiamato a valutare, in contraddittorio con il dichiarante, se la situazione segnalata o comunque accertata realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) o in altro atto organizzativo interno la stazione appaltante individua il titolare del potere sostitutivo che valuta l'esistenza del conflitto di interesse in caso di dirigente apicale.
La valutazione della sussistenza di un conflitto di interessi viene effettuata tenendo in considerazione le ipotesi previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 e ogni altro caso in cui sussistano i presupposti di cui al paragrafo 2.
In particolare, occorre valutare se la causa di astensione sia grave e metta in pericolo l'adempimento dei doveri di integrità, indipendenza e imparzialità del dipendente, considerando, altresì, il pregiudizio che potrebbe derivare al decoro e al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. La stazione appaltante deve valutare tutte le circostanze del caso concreto, tenendo conto della propria organizzazione, della specifica procedura espletata nel caso di specie, dei compiti e delle funzioni svolte dal dipendente e degli interessi personali dello stesso.
Nel caso in cui il soggetto accerti la sussistenza di un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, lo stesso affida il procedimento ad un diverso funzionario dell'amministrazione oppure, in carenza di idonee figure professionali, lo avoca a sé stesso. Inoltre, tenuto conto della natura e dell'entità del conflitto di interesse, del ruolo svolto dal dipendente nell'ambito della specifica procedura e degli adempimenti posti a suo carico, può adottare ulteriori misure che possono consistere:
1. nell'adozione di cautele aggiuntive rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità;
2. nell'intervento di altri soggetti con funzione di supervisione e controllo;
3. nell'adozione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate, soprattutto con riferimento alle scelte connotate da un elevato grado di discrezionalità.

I componenti degli organi politici delle amministrazioni aggiudicatrici che partecipano alla procedura di gara mediante l'adozione di provvedimenti di autorizzazione o approvazione e versino in una situazione di conflitto di interessi si astengono dal partecipare alla decisione, nel rispetto della normativa vigente

Misure di prevenzione connesse al conflitto di interessi

Tutelare la regolarità dell'azione amministrativa e quindi salvaguardare gli interessi dell'Ente, oltre che sensibilizzare i dipendenti al rischio di conflitti di interessi e proteggerli dall'accusa, in una fase successiva, di mancata comunicazione del conflitto di interessi è l'obiettivo principale da perseguire.
I principali strumenti per prevenire l'insorgere di tali situazioni sono la:
● responsabilizzazione

● informazione
● formazione
degli attori coinvolti.

A) Dichiarazione assenza conflitto di interessi

Le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi rappresentano la principale misura di prevenzione per contrastare il verificarsi di tali situazioni.

La dichiarazione deve contenere:

● chiaro riferimento alla procedura in questione;
● nome completo e dati identificativi del firmatario, nonché la posizione in seno all'organizzazione;
● eventuale funzione nell'ambito della procedura d'appalto;
● data della firma;
● riferimento alle norme ed alle sanzioni disciplinari/amministrative/penali previste in caso di falsa dichiarazione

La dichiarazione resa nella forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione (art 46 e 47 DPR n. 445/2000) deve permettere al firmatario di dichiarare con riferimento alla specifica procedura:

● se, per quanto gli è dato di sapere, si trova in una situazione di apparente/potenziale/reale conflitto di interessi in relazione alla procedura d'appalto cui si fa riferimento;
● se vi siano circostanze che potrebbero metterlo in una situazione di apparente/potenziale/reale conflitto di interessi nel prossimo futuro;
● che notificherà immediatamente qualsiasi potenziale conflitto di interessi qualora si verifichino circostanze che portino a questa conclusione;
● specifica assunzione di responsabilità del suo aggiornamento in corso d'opera;
● deve fare riferimento alle conseguenze in caso di dichiarazioni mendaci o per conflitti di interessi non dichiarati

Dichiarazione sostitutiva ai sensi degli articoli 6, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 e 6-bis della legge n. 241/90.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, i dipendenti pubblici rendono la dichiarazione di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, per quanto a loro conoscenza. Tale dichiarazione comprende anche i casi di conflitti di interessi, anche potenziali, in capo al responsabile del procedimento e ai dipendenti competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale. Per quanto concerne i doveri d'ufficio dei dipendenti privati, analoghe previsioni si rinvengono nei modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nonché nei codici etici aziendali.

La dichiarazione di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 ha ad oggetto la sussistenza di potenziali conflitti di interesse che possono insorgere già nella fase dell'individuazione dei bisogni dell'amministrazione e ancor prima che siano noti i concorrenti. A titolo esemplificativo si può far riferimento all'ipotesi in cui un funzionario sia parente di un imprenditore che abbia interesse a partecipare, per la sua professionalità, alle gare che la stazione appaltante deve bandire. La dichiarazione deve essere aggiornata immediatamente in caso di modifiche sopravvenute, comunicando qualsiasi situazione di conflitto di interesse insorta successivamente alla dichiarazione originaria.

Dichiarazione sostitutiva riferita alla singola procedura di gara

I soggetti che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione, devono rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000.

La dichiarazione, resa per quanto a conoscenza del soggetto interessato, ha ad oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza La dichiarazione è rilasciata al responsabile del procedimento. Il RUP rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico.

Al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato.

L'amministrazione provvede al protocollo, alla raccolta e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al loro tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati all'interno del fascicolo relativo alla singola procedura.
Ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000, i controlli delle dichiarazioni sostitutive sono effettuati a campione. I controlli sono svolti in contraddittorio con il soggetto interessato mediante utilizzo di banche dati, informazioni note e qualsiasi altro elemento a disposizione della stazione appaltante.
I soggetti interessati sono tenuti a comunicare immediatamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP il conflitto di interesse che sia insorto successivamente alla dichiarazione di cui al punto Il RUP rende la dichiarazione al soggetto che l'ha nominato e al proprio superiore gerarchico. La comunicazione è resa per iscritto e protocollata per acquisire certezza in ordine alla data.

Conseguenze in caso di mancata dichiarazione

L'omissione delle dichiarazioni sostitutive ai sensi degli articoli 6, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 e 6-bis della legge n. 241/90 e 42 codice contratti pubblici integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, sanzionabile ai sensi dell'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

B) Formazione

È di fondamentale importanza che tutti i dipendenti siano messi a conoscenza di eventuali e potenziali situazioni di conflitto di interessi, delle implicazioni e del modo di procedere in questi casi, nonché delle potenziali sanzioni previste.
Nell'ambito della formazione generale del personale in materia di prevenzione della corruzione è previsto un apposito modulo, anche on line, che tratti i conflitti di interessi in generale. La formazione continua può mantenere e accrescere, infatti, la sensibilizzazione del personale e quindi far sì che esso sia sempre consapevole di possibili nuove situazioni di conflitto di interessi.

c) Il Codice di Comportamento

Il Codice riporta e descrive i doveri di comportamento dei dipendenti, nonché dei collaboratori, consulenti e titolari di un rapporto di lavoro professionale con il CavCb16 e di coloro che collaborano a qualsiasi titolo con imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. La violazione di tali doveri, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, oltre a costituire illecito disciplinare, comporta l'eventuale responsabilità penale, civile, o amministrativa.
L'adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti rappresenta una delle principali azioni volte all'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione: la predisposizione del Codice costituisce, pertanto, elemento essenziale del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione.
L' art. 54, comma 5, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce che ciascuna Pubblica Amministrazione, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, definisce un proprio Codice di Comportamento dei dipendenti, che deve integrare e specificare i contenuti e le direttive del Codice di Comportamento nazionale dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.
Con deliberazione in pari data alla data di approvazione del presente Piano è stato aggiornato il testo del Codice a fronte dell'adozione dal parte dell'Anac delle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 Febbraio 2020.