

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2022 - 2024

## INDICE

### PREMESSA

#### Sezione 1

##### 1.1. Scheda anagrafica del CIPOr.

#### Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

##### 2.1. Valore Pubblico

##### 2.2. Performance

##### 2.2.1. L'albero della performance

##### 2.2.2. Linee strategiche

##### 2.2.3. Obiettivi strategici

##### 2.2.4. Obiettivi operativi

##### 2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

##### 2.3.1. Premessa

##### 2.3.2. Quadro normativo

##### 2.3.3. Obiettivi strategici

##### 2.3.4. Valutazione di impatto del contesto esterno

##### 2.3.5. Valutazione di impatto del contesto interno

##### 2.3.6. Mappatura dei processi

##### 2.3.7. La gestione del rischio

##### 2.3.8. Le misure di prevenzione della corruzione

##### 2.3.9. Il monitoraggio sull'idoneità ed attuazione delle misure

##### 2.3.10 Programmazione dell'attuazione della Trasparenza

#### Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano

##### 3.1. Struttura organizzativa

##### 3.1.1. Organi del CIPOr

##### 3.1.2. Organigramma e dotazione organica

##### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

##### 3.3. Piano biennale dei fabbisogni di personale e formazione

#### Sezione 4 - Monitoraggio

##### 4.1. Monitoraggio

##### 4.1.1. Monitoraggio Sezione Valore Pubblico e Performance

##### 4.1.2. Monitoraggio Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza

##### 4.1.3. Monitoraggio Sezione Organizzazione e Capitale umano



## Premessa

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (*"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*), convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, introduce il c.d. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ovvero un documento unico di programmazione e *governance* triennale - da aggiornare annualmente - che sostituisce diversi atti e documenti che precedentemente le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre separatamente.

Scopo del PIAO è quello di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi resi e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi.

Nel dettaglio, il PIAO comprende e, in alcuni casi, sostituisce, il Piano degli obiettivi, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano del fabbisogno del personale e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT).

L'obiettivo principale dell'introduzione del PIAO è la semplificazione.

L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 prevede esplicitamente i seguenti obiettivi del PIAO:

*"a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

*b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

*c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

*d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

*e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

*f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

*g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi".*

## Sezione 1

### 1.1. Scheda anagrafica del CIPOr

Il *Consorzio Industriale Provinciale Oristanese* (CIPOr), ha la Sede legale ad Oristano in Via Carducci, 21, mentre la Sede Amministrativa si trova in Via Giovanni Marongiu, snc, Santa Giusta, presso il Porto Industriale di Oristano, C.F: 80003430958 P.IVA: 00087530952.

L'Ente consortile opera sin dagli anni '60. Nel 2008, da *Consorzio per il Nucleo di Industrializzazione dell'Oristanese* (CNIO) si trasforma nell'attuale Consorzio Industriale Provinciale Oristanese, come previsto dalla L.R. n. 10 del 25 luglio 2008 che disciplina il "*riordino delle funzioni in materia di aree industriali*", assumendo la forma di Consorzio di Enti Locali ai sensi dell'art. 31 del TUEL.

Il Consorzio è dunque un Ente Pubblico partecipato dalla Provincia di Oristano, dal Comune di Oristano e dal Comune di Santa Giusta, che promuove la localizzazione e lo sviluppo delle imprese nell'Agglomerato industriale di Oristano, con l'obiettivo di facilitare l'insediamento delle realtà produttive e soddisfare le esigenze imprenditoriali attraverso la creazione di infrastrutture e servizi di supporto funzionali alle aziende che scelgono l'area industriale per la propria attività.

Tra i principali compiti dell'Ente consortile ci sono quindi l'acquisizione di aree destinate alle attività produttive e la realizzazione delle infrastrutture di supporto (strade, acquedotto, fognature, impianto di depurazione, illuminazione pubblica, raccordo ferroviario).

Per la pianificazione delle attività di sviluppo il Consorzio dispone di uno strumento urbanistico proprio, il Piano Regolatore Territoriale Consortile (P.R.T.C.), realizzato di concerto con le amministrazioni comunali interessate e in conformità agli strumenti di pianificazione territoriale sovraordinati.

Riveste poi fondamentale importanza per l'Ente e per tutto il territorio provinciale la gestione dei due principali Impianti di Trattamento di reflui fognari e R.S.U. della Provincia di Oristano.

Il Consorzio gestisce infatti direttamente il maggior impianto di depurazione della Provincia, nel quale, vengono convogliati i reflui fognari dei Comuni di Oristano, Cabras, Santa Giusta, Palmas Arborea, Solanas, Riola Sardo, Nurachi, Baratili San Pietro, Zeddiani, Simaxis, Solarussa, Siamaggiore, Pardu Nou, Ollastra e Zerfaliu, oltre a quelli provenienti dall'Agglomerato industriale.

Il CIPOr, inoltre, è proprietario e gestisce l'Impianto per la Selezione e il Trattamento dei Rifiuti Solidi Urbani (RSU) ubicato nel Comune di Arborea in Località Masangionis, realizzato dall'Ente ed operativo dall'inizio del 2012, nel quale conferiscono tutti i Comuni dell'ATO della Provincia di Oristano.

Residuali, ma altrettanto significative, sono l'attività di progettazione, esecuzione e gestione di opere e servizi di interesse consortili, oltre che la realizzazione di rustici industriali da cedere a titolo definitivo o concedere in locazione ad imprese e aziende che vogliono insediarsi nell'Agglomerato.

L'Ente ha anche la possibilità di espropriare per pubblica utilità le aree e gli immobili necessari per la realizzazione delle opere infrastrutturali consortili o per consentire l'insediamento delle singole aziende produttive.

## Sezione 2

### Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

#### 2.1. Valore pubblico

Considerata la natura pubblica ed i propri compiti istituzionali è chiaro quale sia il valore pubblico che produce il Consorzio: favorisce l'impresoria e l'economia creando le migliori condizioni di insediamento nell'Area Industriale, ma gestisce anche servizi pubblici essenziali quali la depurazione dei reflui fognari provenienti dal capoluogo e dai principali centri urbani della Provincia e tratta i Rifiuti Solidi Urbani dell'Ambito Territoriale Ottimale della Provincia di Oristano, con tutte le attività collegate ad esso riferibili.

Tutte queste attività vengono svolte sulla base di precisi processi di pianificazione, programmazione e realizzazione, finalizzati a incrementare la produttività dell'Ente, migliorando, al contempo, la qualità dei servizi resi e quindi, indirettamente, creando benessere economico, sociale ed ambientale.

Il benessere economico, favorendo l'insediamento, l'affermazione ed il consolidamento di nuove Imprese o di quelle già esistenti, è di intuitiva percezione, sia sotto il profilo dell'indotto, sia sotto quello occupazionale.

Il benessere sociale prodotto è connesso ed è immediatamente tangibile dagli incrementi occupazionali creati direttamente o indirettamente dal CIPOr con le sue attività, considerata anche la grande emergenza che vive il nostro territorio sotto questo profilo.

Il benessere ambientale determinato dall'Ente è particolarmente significativo e tutte le azioni ed i progetti degli ultimi anni e quelli futuri lo stanno a dimostrare.

Non solo il Consorzio è diventato il leader regionale per la produzione di *compost* di qualità dal rifiuto organico conferito presso l'Impianto di Trattamento R.S.U., ma con il programmato potenziamento della Linea di valorizzazione delle frazioni secche (plastica, carta e vetro), oltre che nuove e diverse iniziative in via di progettazione, l'Ente si pone come *competitor* fondamentale in ambito regionale per dare un senso vero e compiuto all'economia circolare del riciclo, con i vantaggi che si possono facilmente immaginare in termini ambientali.

Le attività del Consorzio sono quindi rivolte e producono riflessi positivi ad una eterogenea categoria di soggetti: non solo le aziende insediate nell'Area Industriale o che hanno intenzione di stabilirsi nell'Agglomerato ma, per quanto sopra visto, anche tutti i cittadini hanno un beneficio diretto ed indiretto delle attività dell'Ente.

Come sopra accennato, la programmazione delle attività del Consorzio, pur essendo puntuale, è ovviamente effettuata nel tempo, certamente pluriennale, anche viste le significative esigenze di progettazione, eventuale partecipazione a bandi di finanziamento (fatta salva l'immediata disponibilità di risorse *ad hoc*), autorizzazioni degli Enti competenti, appalti ed esecuzione opere.

Gli strumenti di misurazione di raggiungimento degli obiettivi del Consorzio sono certamente diversi e tutti relativi alla specifica attività svolta.

Per quanto concerne l'attività di attrattiva che l'Ente svolge verso l'Area Industriale, un buon strumento di misurazione può essere il numero degli insediati, presente nel sito istituzionale dell'Ente.

Oppure per quanto riguarda le attività che si svolgono presso gli Impianti consortili, un indicatore importante della qualità e quantità del lavoro svolto, vi sono i risultati di bilancio attesi e poi certificati con il relativo consuntivo per ciascuna quota, anch'essi presenti e consultabili da tutti sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita Sezione "*Amministrazione Trasparente*". Nella medesima Sezione, vi sono poi i dati aggiornati al 31 Dicembre di ogni anno della dotazione organica del Consorzio, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, dai quali si può meglio apprezzare il contributo in termini occupazionali che l'Ente offre alla comunità.

Un ulteriore valore pubblico prodotto dal Consorzio riguarda le modalità in cui l'Ente svolge le sue funzioni ed attività, ovvero, quale Ente pubblico, garantendo la trasparenza e l'imparzialità nelle sue azioni, oltre che garantendo agli utenti, come sopra accennato, le informazioni agli utenti sul suo funzionamento e la legittimità, regolarità, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, il tutto con i seguenti strumenti.

Per quanto concerne la trasparenza e l'informazione, il Consorzio si è dotato di una apposita Sezione sul proprio sito istituzionale ([www.ciporistano.it](http://www.ciporistano.it)), la già sopra citata Sezione "*Amministrazione Trasparente*", all'interno della quale sono presenti ed aggiornati i dati relativi alla sua costituzione e organizzazione interna, alla composizione degli organi di gestione e di controllo, agli incarichi conferiti, ai compensi erogati, financo ai premi di produzione per i dipendenti, alla dotazione organica puntualmente suddivisa ed aggiornata, ai risultati di bilancio attesi, programmati e poi accertati, fino ad arrivare anche alla pubblicazione delle attività di controllo e monitoraggio ambientale svolte presso gli Impianti di Depurazione e Trattamento R.S.U..

Per quanto concerne l'imparzialità, la legittimità, regolarità, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, il Consorzio si è poi dotato anche di diversi strumenti atti a garantirne l'ottenimento, anch'essi peraltro presenti e valorizzati all'interno della Sezione "*Amministrazione Trasparente*".

L'Ente infatti non solo si è dotato di un articolato Piano di prevenzione della corruzione, continuamente aggiornato negli anni, che sostanzialmente azzerava tale rischio, particolarmente sentito in ambito pubblico, ma da fine 2018 usufruisce di una Piattaforma di acquisti in rete, che opera a regime dal 2019, tramite la quale effettua tutte le Sue Gare ed Appalti e che rende di fatto "inattaccabile" ogni procedura, garantendo tutti gli operatori economici e la serenità dei funzionari dell'Ente.

A questo si aggiunga, tra le altre cose, l'adozione di ulteriori procedure interne, quali apposite dichiarazioni da rendere annualmente o per singola gara dai funzionari/dirigenti dell'Ente, l'approvazione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed un sistema riservato di *wistleblowing*, l'adozione di uno specifico Regolamento nel 2018 per l'acquisizione di personale (che peraltro valorizza le risorse interne favorendo le progressioni di carriera, precursore delle recenti linee guida nazionali in materia del Ministero dell'Amministrazione pubblica) che, in combinato disposto tra loro, confermano l'attenzione del Consorzio verso gli aspetti di legalità ed integrità che noi consideriamo un valore pubblico fondamentale.

Non ultimo, quale valore pubblico, possiamo indicare la proficua interconnessione e la stretta cooperazione dell'Ente con gli altri soggetti pubblici del territorio e non solo le realtà pubbliche territoriali (Provincia di Oristano, Comune di Oristano e Comune di Santa Giusta) da cui l'Ente è partecipato, ma anche la stretta collaborazione esistente tra il CIPOr e la RAS, ad esempio in materia di smaltimento di rifiuti e programmazione delle strategie future.

## 2.2. Performance

### 2.2.1. L'albero della performance

Linee strategiche	Obiettivi strategici 2022-2024	Obiettivi operativi
Denominazione	Denominazione	Denominazione
Modello organizzativo	Introduzione del sistema delle performance e per la creazione di valore per gli stakeholders dell'Ente	Avvio sistema delle performance
		Creazione del processo di programmazione, monitoraggio e valutazione
		Condivisione risultati
	Applicazione e controllo del sistema integrato di Qualità, Ambiente e Sicurezza	Implementazione e applicazione del sistema integrato di Qualità, Sicurezza e Ambiente
		Creazione nuove procedure
		Azioni correttive per il superamento delle non conformità
	Miglioramento della gestione del sistema della prevenzione e protezione dai rischi	Aggiornamento DVR
		Qualificazione del personale con la formazione e l'informazione
		Interventi per migliorare la sicurezza
Realizzazione nuove infrastrutture e nuovi asset impiantistici in un'ottica <i>multiutilities</i>	Miglioramento del sistema ambientale gestito dal Consorzio	Realizzazione della Sezione di digestione anaerobica nell'Impianto di compostaggio dell'Impianto di Trattamento R.S.U.
		Intervento di ammodernamento e potenziamento della Linea di Selezione degli imballaggi plastici e metallici mediante nuovi selettori ottici e nuovi macchinari
		Realizzazione di un Impianto per il recupero delle materie plastiche mediante triturazione, lavaggio ed eventuale estrusione
		Realizzazione di un Impianto per il Trattamento ed il Recupero di rifiuti urbani e assimilabili da prodotti assorbenti per la persona - PAP (pannolini, pannoloni ed assorbenti igienici)
		Realizzazione dell'Impianto di Trattamento rifiuti liquidi presso l'Impianto di Depurazione
		Intervento di <i>revamping</i> del sedimentatore 6C dell'Impianto di Depurazione
		Intervento di <i>revamping</i> del secondo filtro sabbia dell'Impianto di Depurazione
		<i>Capping</i> definitivo della Discarica di Bau Craboni nell'agro del Comune di Oristano
	Crescita, efficientamento ed ammodernamento dell'infrastrutturazione viaria e a rete dell'Area Industriale di Oristano	Realizzazione nuovo Impianto di videosorveglianza per il Corpo Nord dell'Agglomerato Industriale di Oristano
		Completamento dell'Impianto di illuminazione con la realizzazione delle opere anche nel Corpo Centrale dell'Agglomerato Industriale
		Efficientamento dell'Impianto di approvvigionamento idrico a servizio dell'Area Industriale di Oristano
		Attività propedeutiche alla messa in esercizio della nuova rete in fibra ottica a servizio delle Aziende insediate nell'Area Industriale di Oristano
		Progettazione e realizzazione della nuova rete del gas nell'Area Industriale di Oristano
		Realizzazione della c.d. 4a Lottizzazione artigianale
		Divisione e frazionamento Lotti consortili
Un sistema di collegamento trasversale finalizzato a sviluppare e favorire la capacità attrattiva dell'Agglomerato Industriale di Oristano	Realizzazione nuovi Immobili per essere adibiti a incubatori di imprese	Valutazione acquisto aree/Immobili inutilizzati
	Nuove logiche di utilizzo degli Immobili consortili destinati a incubatori di imprese	
	Nuove logiche di intervento per le aree e gli immobili inutilizzati all'interno dell'Area Industriale di Oristano	

## 2.2.2. Linee strategiche

Le azioni strategiche consortili 2022-2024, in coerenza con le attività intraprese e continuamente implementate dai primi anni '90 e nell'ultimo decennio per quanto riguarda il settore dello smaltimento e riciclo dei R.S.U., si pongono l'obiettivo di sviluppare nel triennio 2022-2024, le seguenti 3 azioni strategiche:

- 1) Modello organizzativo;
- 2) Realizzazione nuove infrastrutture e nuovi *asset* impiantistici in un'ottica *multiutilities*;
- 3) Un sistema di collegamento trasversale finalizzato a sviluppare e favorire la capacità attrattiva dell'Agglomerato Industriale di Oristano.

### 1) Modello organizzativo

Il Consorzio ormai da diversi anni conta su un collaudato e produttivo sistema di governo tecnico amministrativo-gestionale, valorizzando Servizi esistenti e, nel contempo, portando a compimento gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

E' stato certamente fondamentale e strategico il passaggio, sin da metà anni '90, dalla vecchia impostazione burocratica e formale a quella manageriale, basata sull'approccio pratico e sostanziale e sulla continua programmazione, controllo e gestione delle attività dell'Ente.

Il Direttore Generale dell'Ente, in possesso di specifiche competenze tecnico/amministrative e della opportuna esperienza, è stato in grado sia di organizzare ed orientare la struttura verso il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente e sarà il medesimo Dirigente, attraverso il presente Piano delle Performance, ad individuare metodi e strumenti idonei per misurare e valutare la Performance organizzativa.

Il Piano delle Performance con le sue articolazioni è quindi il documento programmatico che, sulla base degli obiettivi strategici stabiliti dall'Amministrazione, declinerà gli obiettivi operativi.

Al Direttore è assegnata inoltre la responsabilità della creazione di valore aggiunto, incentivando il lavoro di squadra, motivando, condividendo i valori aziendali, rinnovando e rinvigorendo la cultura aziendale ma anche valorizzando chi riesce a eccellere trascinandosi la struttura: solo intervenendo sulle figure di responsabilità e coordinamento possiamo sperare di avviare un processo di contaminazione che possa portare con se ulteriori professionalità oggi meno utilizzate, ma che, in prospettiva, se adeguatamente formate e accompagnate, potrebbero dare un valore aggiunto alla struttura operativa.

Il Consorzio nei prossimi anni dovrà affrontare cambiamenti epocali, che vedranno lo sviluppo di nuovi ambiti di innovazione e sviluppo a sostegno del sistema imprenditoriale iniziando, primo fra tutti, dal tema strutturale dell'energia.

### 2) Realizzazione nuove infrastrutture e nuovi *asset* impiantistici in un'ottica *multiutilities*

Per affrontare le nuove sfide che lo attendono, oltre che i cambiamenti epocali che si sono verificati e si stanno verificando nel mondo e che inevitabilmente riguardano e ancor più riguarderanno nel prossimo futuro la realtà provinciale/regionale in cui opera,

il CIPOr ha pensato fosse opportuno aggredire i problemi e provare a trasformare le difficoltà in opportunità, anche sfruttando le potenzialità messe a disposizione dell'Unione Europea e dallo Stato con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Ed è in quest'ottica che devono essere letti i progetti di sviluppo dell'Impianto di Trattamento R.S.U., del *revamping* dell'Impianto di Depurazione e delle reti infrastrutturali a servizio dell'Area Industriale.

### **3) Un sistema di collegamento trasversale finalizzato a sviluppare e favorire la capacità attrattiva dell'Agglomerato Industriale di Oristano**

Il Consorzio svilupperà e accrescerà la propria offerta localizzativa, che proverà ad essere il più completa possibile sotto tutti gli aspetti insediativi, accreditandosi come un interfaccia efficace nelle dinamiche di sviluppo tra le Imprese, i Comuni di riferimento, la Provincia di Oristano, la RAS, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna e tutti gli altri soggetti pubblici di interesse.

L'obiettivo strategico è quello di potenziare l'attrattività dell'Agglomerato Industriale di Oristano, rafforzando gli insediamenti produttivi con l'acquisizione di una nuova imprenditorialità di origine locale, nazionale e internazionale, anche alla luce della recentissima istituzione della Zona Economico Speciale (ZES) nell'Area Industriale di competenza.

#### **2.2.3. Obiettivi strategici**

Gli obiettivi strategici sono diversi ed in funzione della linea strategica considerata di quelle di cui al paragrafo precedente.

Per quanto concerne la linea strategica del "*modello organizzativo*", gli obiettivi strategici sono i seguenti:

- **Introduzione del sistema delle performance e per la creazione di valore per gli stakeholders dell'Ente**

Descrizione: Per la prima volta nella storia dell'Ente si cerca di mettere a sistema quelle che sono le strategie di breve-medio periodo e gli obiettivi a breve termine attraverso la creazione di un sistema delle performance: soggetti, processi e strumenti che possano permettere al Consorzio di programmare, misurare, valutare, valorizzare e comunicare la propria performance organizzativa. Il Piano delle Performance è quindi il documento programmatico che individuerà gli obiettivi operativi, in un'ottica finale di creazione di valore per gli stakeholders interni ed esterni del CIPOr;

Responsabilità: Direzione Generale;

Servizi coinvolti: Tutti i Servizi dell'Ente;

Stakeholders: Operatori economici (insediati e non) e cittadini;

Indicatori della performance: Progettazione, avvio e messa a regime del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;

Efficacia: Quantitativa;

Baseline: 0;

Target: 2022 (Redazione Piano performance); 2023 (Controlli e monitoraggi); 2024 (Messa a regime e standardizzazione attività).

- **Applicazione e controllo del sistema integrato di Qualità, Ambiente e Sicurezza**  
 Descrizione: Il Consorzio già opera nell'ambito di un sistema integrato di Qualità, Ambiente e Sicurezza e tuttavia l'obiettivo è quello di mantenere il medesimo aggiornato e migliorarlo in base alle specifiche ed ulteriori esigenze che si possono manifestare in considerazione delle nuove attività/progetti che l'Ente andrà a sviluppare, anche attraverso una serie di processi diversi quali, ad esempio, la diffusione, e l'implementazione del sistema integrato, il controllo e assistenza alla corretta applicazione del sistema di gestione e la definizione delle azioni correttive per la risoluzione delle non conformità eventualmente rilevate;  
 Responsabilità: Direzione Generale;  
 Servizi coinvolti: tutti i Servizi dell'Ente;  
 Stakeholders: Operatori economici (insediati e non) e cittadini;  
 Indicatori della performance: Aggiornamento annuale del sistema integrato di Qualità, Ambiente e Sicurezza;  
 Efficacia: Quantitativa;  
 Baseline: 1 incontro;  
 Target: 2022 (2 incontri annuali con RSGI per un confronto sull'andamento del sistema integrato; n. 1 ciclo di confronti e interviste dei responsabili di settore); 2023 (mantenere *standard* 2022 e, se necessario, implementarlo); 2024 (mantenere *standard* 2023 e, se necessario, implementarlo).
- **Miglioramento della gestione del sistema della prevenzione e protezione dai rischi**  
 Descrizione: L'aggiornamento continuo del sistema di prevenzione e protezione dei rischi viene considerato un obiettivo primario dal CIPOR: si ritiene che attraverso una serie di processi diversi quali, ad esempio, la qualificazione del personale con la formazione e l'informazione, interventi per miglorie della sicurezza nelle infrastrutture, la definizione di procedure interne per la verifica della sicurezza negli appalti ed una stretta connessione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, questo obiettivo possa essere raggiunto;  
 Responsabilità: Direzione Generale;  
 Servizi coinvolti: Tutti i Servizi dell'Ente;  
 Stakeholders: Operatori economici (insediati e non) e cittadini;  
 Indicatori della performance: Sistema di prevenzione e protezione dai rischi;  
 Efficacia: Quantitativa;  
 Baseline: 1 incontro;  
 Target: 2022 (2 incontri annuali con RSPD per un confronto sull'andamento del servizio di prevenzione e protezione; n. 1 ciclo di confronti con i responsabili di settore); 2023 (mantenere *standard* 2022 e, se necessario, implementarlo); 2024 (mantenere *standard* 2023 e, se necessario, implementarlo).

Relativamente alla linea strategica della “realizzazione nuove infrastrutture e nuovi asset impiantistici in un’ottica multiutilities”, gli obiettivi strategici individuati sono:

- ❖ **Miglioramento del sistema ambientale gestito dal Consorzio**  
 Descrizione: I progetti di sviluppo infrastrutturale ed impiantistico previsti dal Consorzio per i propri Impianti sono finalizzati all'implementazione ed al miglioramento delle attività svolte dall'Ente, della relativa capacità produttiva ed all'efficientamento energetico, oltre che alla tutela dell'ambiente;  
 Responsabilità: Ing. Salvatore Daga;  
 Servizi coinvolti: Servizio Tecnico Impianti e Gestioni;

Stakeholders: Operatori economici e cittadini  
 Indicatori della performance: Miglioramento infrastrutturale ed impiantistico;  
 Efficientamento energetico, Miglioramento economico;  
 Efficacia: Quantitativa;  
 Baseline: 0;  
 Target: 2022 (Progettazione); 2023 (Appalti); 2024 (Realizzazione opere infrastrutturali ed Impiantistiche); Economico: Da valutare, dipendendo dalle condizioni del mercato al momento della messa in esercizio delle opere.

❖ **Crescita, efficientamento ed ammodernamento dell'infrastrutturazione viaria e a rete dell'Area Industriale di Oristano**

Descrizione: Gli interventi previsti per l'Area Industriale (realizzazione nuove infrastrutture a rete, quali quella del gas, dell'illuminazione, della fibra ottica e della videosorveglianza, e l'efficientamento ed ammodernamento di quella viaria ed idrica esistente) si pongono come obiettivo quello di migliorare significativamente la qualità dei servizi resi agli insediati, ai cittadini che fruiscono dell'Area Industriale e a tutti quelli che usufruiscono delle attività dell'Ente e, in definitiva, accrescere le potenzialità dell'Area fungendo da attrattiva per le Imprese;  
 Responsabilità: Ing. Agostino Pruneddu;  
 Servizi coinvolti: Servizio Tecnico Infrastrutture e Territorio;  
 Stakeholders: Operatori economici (insediati e non) e cittadini;  
 Indicatori della performance: Progettazione, Appalto, Avvio e Realizzazione delle Infrastrutture; Diminuzione perdite idriche;  
 Efficacia: Quantitativa;  
 Baseline: 0;  
 Target: 2022 e 2023 (progettazione); 2024 (appalto Gare).

Infine, per quanto concerne il *“sistema di collegamento trasversale finalizzato a sviluppare e favorire la capacità attrattiva dell'Agglomerato Industriale di Oristano”*, sono state definiti i seguenti obiettivi strategici:

- **Realizzazione nuovi Immobili per essere adibiti a incubatori di imprese**  
 Descrizione: Il Consorzio ha in progetto la realizzazione di nuovi Immobili - la c.d. 4a Lottizzazione artigianale - da adibire ad incubatori di Imprese;  
 Responsabilità: Ing. Agostino Pruneddu;  
 Servizi coinvolti: Servizio Tecnico Infrastrutture e Territorio;  
 Stakeholders: Operatori economici (insediati e non);  
 Indicatori della performance: Progettazione, Appalto, Avvio e Realizzazione delle Infrastrutture; Diminuzione perdite idriche;  
 Efficacia: Quantitativa;  
 Baseline: 0;  
 Target: 2022 e 2023 (progettazione); 2024 (appalto Gare).
- **Nuove logiche di utilizzo degli Immobili consortili destinati a incubatori di imprese**  
 Descrizione: Il Consorzio, alla luce delle nuove e rinnovate esigenze insediative imprenditoriali, che sempre più prediligono la possibilità di usufruire di spazi minori ma fortemente servizi da servizi a rete, anche tecnologici, soprattutto nel Corpo Nord dell'Agglomerato Industriale, ha previsto di frazionare alcuni propri Immobili per renderli confacenti alle esigenze imprenditoriali rilevate dal tessuto economico territoriale;

Responsabilità: Ing. Agostino Pruneddu;  
 Servizi coinvolti: Servizio Tecnico Infrastrutture e Territorio;  
 Stakeholders: Operatori economici;  
 Indicatori della performance: Realizzazione divisioni Lotti;  
 Efficacia: Quantitativa;  
 Baseline: 0;  
 Target: 2022 (2 divisioni); 2023 (da valutare in base alla disponibilità di Lotti); 2024 (da valutare in base alla disponibilità di Lotti).

➤ **Nuove logiche di intervento per le aree e gli immobili inutilizzati all'interno dell'Area Industriale di Oristano**

Descrizione: Il Consorzio, considerato l'alto numero di aree ed Immobili inutilizzati nell'Area Industriale (Corpo Nord e Corpo Centrale), considera opportuno valutare, sulla base delle eventuali opportunità si dovessero verificare, l'acquisizione di tali *asset* al fine di reimmetterli nel circuito produttivo territoriale, anche in sinergia con l'obiettivo strategico sopra meglio specificato;  
 Responsabilità: Avv. Luigi Niedda;  
 Servizi coinvolti: Servizio Amministrativo Legale,  
 Stakeholders: Operatori economici;  
 Indicatori della performance: Acquisizione Lotti;  
 Efficacia: Quantitativa;  
 Baseline: 0;  
 Target: 2022 (1 Lotto); 2023 (2 Lotti); 2024 (2 Lotti).

#### 2.2.4. Obiettivi operativi

Così come gli obiettivi strategici sono in funzione delle linee strategiche, così gli obiettivi operativi sono stati individuati in base agli obiettivi strategici di riferimento.

Per l'obiettivo strategico dell'*"introduzione del sistema delle performance e per la creazione di valore per gli stakeholders dell'Ente"* sono stati previsti i seguenti obiettivi operativi (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Avvio del sistema della performance: Si ritiene importante proseguire nel percorso di sburocratizzazione delle attività per passare ad una gestione spiccatamente manageriale, basata sull'applicazione e aggiornamento continuo del ciclo di programmazione, controllo e gestione delle performance dell'Ente, al fine sia di organizzare ed orientare la struttura verso il raggiungimento degli obiettivi strategici, sia di creare di valore aggiunto, incentivando il lavoro di squadra, condividendo i valori aziendali ma anche valorizzando chi riesce a eccellere trascinando la struttura;
- 2) Creazione del processo di programmazione, monitoraggio e valutazione: Progettazione del sistema che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi consenta di misurare e valutare la performance organizzativa aziendale;
- 3) Condivisione dei risultati: Risulta altrettanto importante per l'Ente condividere il risultato della proprie performance verso l'esterno e questo verrà realizzato con la pubblicazione delle attività di monitoraggio da parte dei responsabile degli obiettivi.

Per l'obiettivo strategico dell'“*applicazione e controllo del sistema integrato di Qualità, Ambiente e Sicurezza*” sono stati previsti i seguenti obiettivi operativi (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Implementazione e applicazione del sistema integrato di Qualità, Sicurezza e Ambiente: Adeguamento e miglioramento di procedure esistenti e creazione di procedure mancanti finalizzate all'implementazione del Sistema Integrato Qualità, Sicurezza, Ambiente, Controllo;
- 2) Creazione nuove procedure: Creazione e implementazione delle procedure attraverso un sistema di *feedback* e confronti con i responsabili;
- 3) Azioni correttive per il superamento delle non conformità: Procedere alla individuazione di azioni correttive per correggere le non conformità eventualmente riscontrate.

Per l'obiettivo strategico del “*miglioramento della gestione del sistema della prevenzione e protezione dai rischi*” sono stati previsti i seguenti obiettivi operativi (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Aggiornamento DVR: Adeguamento e mantenimento degli *standard* di sicurezza nei luoghi presso cui si svolgono le attività aziendali, ponendo in essere tutti quegli interventi atti a neutralizzare fonti di pericolo e rischio che rendono meno sicuri i luoghi di lavoro in adempimento degli obblighi previsti dalla legge (ad es: redazione di particolari documenti);
- 2) Qualificazione del personale con la formazione e l'informazione: Informare e formare i dipendenti dell'Ente ad avere, sotto il profilo della sicurezza, un comportamento corretto durante lo svolgimento delle attività operative, anche e soprattutto organizzando corsi formativi;
- 3) Interventi per migliorare la sicurezza: Valutazioni annuali di pianificazione di interventi per la sicurezza ed acquisto di sistemi e/o dispositivi per la sicurezza dei Lavoratori.

Per l'obiettivo strategico del “*miglioramento del sistema ambientale gestito dal Consorzio*” sono stati previsti i seguenti obiettivi operativi (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Realizzazione della Sezione di digestione anaerobica nell'Impianto di compostaggio dell'Impianto di Trattamento R.S.U.: Si tratta di un Progetto che permetterà di implementare il trattamento del frazione organica conferita in Impianto, con il miglioramento del processo e la produzione di biogas e quindi energia, con l'efficientamento del sistema, oltre che la riduzione delle emissioni odorigene;
- 2) Intervento di ammodernamento e potenziamento della Linea di Selezione degli imballaggi plastici e metallici mediante nuovi selettori ottici e nuovi macchinari: L'idea è quella di ammodernare e potenziare la linea di selezione degli imballaggi plastici e metallici per incrementare, ci si augura raddoppiare, i materiali trattati a parità dell'attuale tempo di lavorazione;
- 3) Realizzazione di un Impianto per il recupero delle materie plastiche mediante triturazione, lavaggio ed eventuale estrusione: Si tratta di un Impianto che permetterà un ulteriore valorizzazione dei materiali plastici conferiti presso l'Impianto di Trattamento R.S.U. con l'introduzione di nuove fasi di lavorazione, ovvero il lavaggio e

la triturazione per la creazione di un prodotto pronto ad essere ceduto alle imprese che si occupano di riciclo;

- 4) Realizzazione di un Impianto per il Trattamento ed il Recupero di rifiuti urbani e assimilabili da prodotti assorbenti per la persona - PAP (pannolini, pannoloni ed assorbenti igienici): Si tratta della grande scommessa dell'Ente in materia di implementazione dei trattamenti e valorizzazione dei materiali conferiti presso l'Impianto di Trattamento R.S.U.. Stiamo parlando di un Impianto innovativo - per il quale è stato chiesto un importante finanziamento nell'ambito del PNRR - con il quale il Consorzio avrebbe intenzione di valorizzare i prodotti assorbenti per la persona - PAP (pannolini, pannoloni ed assorbenti igienici);
- 5) Realizzazione dell'Impianto di Trattamento rifiuti liquidi presso l'Impianto di Depurazione: Il Consorzio ha intenzione di procedere alla realizzazione di questo nuovo Impianto al fine di poter trattare presso l'Impianto di Depurazione non solo i reflui fognari provenienti dai Comuni allacciati ma anche i rifiuti liquidi provenienti da terzi, con questo diversificando e potenziando i servizi resi al tessuto economico del territorio vista anche l'importanza ambientale della problematica e la carenza di impiantistica simile sul territorio;
- 6) Intervento di *revamping* del sedimentatore 6C dell'Impianto di Depurazione: Si tratta di un Intervento di ammodernamento di una porzione importante dell'Impianto di Depurazione che permetterà il miglioramento dei processi di depurazione;
- 7) Intervento di *revamping* del secondo filtro sabbia dell'Impianto di Depurazione: Si tratta di un Intervento di ammodernamento di una porzione importante dell'Impianto di Depurazione che permetterà il miglioramento dei processi di depurazione;
- 8) *Capping* definitivo della Discarica di Bau Craboni nell'agro del Comune di Oristano: Il Consorzio si avvia al completamento della chiusura della ormai dismessa Discarica di Bau Craboni. Sono da eseguire le ultime opere di copertura con terra della Discarica ed il reinserimento ambientale della stessa nel territorio con la piantumazione della essenze arboree idonee.

Per l'obiettivo strategico della "*crescita, efficientamento ed ammodernamento dell'infrastrutturazione viaria e a rete dell'Area Industriale di Oristano*" sono stati previsti i seguenti obiettivi operativi (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Realizzazione nuovo Impianto di videosorveglianza per il Corpo Nord dell'Agglomerato Industriale di Oristano: Il Consorzio ha in progetto la realizzazione di un Impianto di videosorveglianza nel Corpo Nord finalizzato non solo ad una maggiore sicurezza delle aziende insediate, alcune delle quali negli ultimi anni sono state oggetto di furti e danneggiamenti, ma anche nell'ottica della tutela ambientale per scoraggiare la pratica incivile dell'abbandono dei rifiuti in area consortile;
- 2) Completamento dell'Impianto di illuminazione con la realizzazione delle opere anche nel Corpo Centrale dell'Agglomerato Industriale: Il completamento in parola costituisce il passo naturale e dovuto dopo quello della dotazione del Corpo Nord dell'illuminazione consortile. Con la realizzazione dell'illuminazione anche nel Corpo Centrale, le Imprese ivi insediate potranno veder aumentata la qualità del servizio svolto dal Consorzio, oltre che veder aumentata la propria sicurezza, ancor più necessaria considerata la distanza dai centri abitati;
- 3) Efficientamento dell'Impianto di approvvigionamento idrico a servizio dell'Area Industriale di Oristano: Il Consorzio ha la necessità di efficientare e manutentare il

proprio Impianto di approvvigionamento idrico al fine di ridurre, se non azzerare, le perdite di acqua che si verificano lungo il percorso dell'infrastruttura;

- 4) Attività propedeutiche alla messa in esercizio della nuova rete in fibra ottica a servizio delle Aziende insediate nell'Area Industriale di Oristano: La realizzazione dell'infrastruttura a rete in parola è realizzata da Open Fiber S.p.A., operatore all'ingrosso nel mercato italiano di infrastrutture di rete, ed il Consorzio presta la propria collaborazione con il rilascio delle autorizzazioni di competenza, svolgendo poi da tramite con le aziende insediate;
- 5) Progettazione e realizzazione della nuova rete del gas nell'Area Industriale di Oristano: Con la realizzazione dei nuovi depositi costieri di Gas Naturale Liquido (GNL) presso il Porto Industriale di Oristano acquista una grande importanza il progetto dell'Ente per la realizzazione di una rete di distribuzione del gas all'interno dell'Area industriale, costituendo la stessa un importante strumento di diversificazione energetica e di risparmio per le imprese insediate.

Per l'obiettivo strategico della *"Realizzazione nuovi Immobili per essere adibiti a incubatori di imprese"* è stato previsto il seguente obiettivo operativo (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Realizzazione della c.d. 4a Lottizzazione artigianale: Il Consorzio ha in progetto la realizzazione di due nuovi Immobili (c.d. 4a Lottizzazione artigianale), della superficie di circa 3.700 mq ciascuno, da suddividere in comparti modulari da 300/600 mq in base alle esigenze manifestate, da cedere poi alle Imprese. La particolarità dell'Intervento, di lungo respiro e attuazione, sta nel fatto che l'Ente si occuperà della progettazione, della realizzazione degli Immobili e dell'ottenimento di tutte le autorizzazioni di legge, per poi cedere la porzione di Fabbricato "chiavi in mano" all'operatore economico interessato, il tutto ad un prezzo fortemente competitivo in grado di attirare l'imprenditorialità territoriale, regionale e nazionale.

Per l'obiettivo strategico delle *"nuove logiche di utilizzo degli Immobili consortili destinati a incubatori di imprese"* è stato previsto il seguente obiettivo operativo (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Divisione e frazionamento Lotti consortili: Il Consorzio ha intenzione di procedere alla divisione di alcuni propri Immobili al fine di renderli confacenti alle nuove esigenze imprenditoriali rilevate dal tessuto economico territoriale.

Per l'obiettivo strategico delle *"nuove logiche di intervento per le aree e gli immobili inutilizzati all'interno dell'Area Industriale di Oristano"* è stato previsto il seguente obiettivo operativo (Responsabili, Servizi coinvolti, stakeholders e target restano quelli degli obiettivi strategici di riferimento):

- 1) Valutazione acquisto aree/Immobili inutilizzati: Il Consorzio, al fine di aumentare la propria offerta insediativa e visto l'alto numero di aree ed Immobili inutilizzati nell'Area Industriale (Corpo Nord e Corpo Centrale), ritiene opportuno valutare la possibilità, ovviamente sulla base delle eventuali opportunità si dovessero verificare, l'acquisizione di tali asset per reimmetterli nella realtà produttiva territoriale.

## 2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

### 2.3.1. Premessa

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione. A fronte della pervasività del fenomeno si è, infatti, ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive. Gli accordi internazionali, e in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la legge 3 agosto 2009, n. 116, delineano chiaramente un orientamento volto a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo, secondo un approccio che attribuisce rilievo non solo alle conseguenze delle fattispecie penalistiche ma anche all'adozione di misure dirette a evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi. In questo contesto, il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche, a ogni livello di governo, sulla base dell'analisi del rischio corruttivo nei diversi settori e ambiti di competenza, si configura come necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli. Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio. Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva". L'Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria (di cui alla Parte III, § 1.2. "La rotazione straordinaria"), ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale. Con la legge 190/2012, è stata delineata una nozione ampia di "prevenzione della corruzione", che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle Le disposizioni concernenti le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti pubblici e privati, come individuati nell'art. 1, co. 2-bis, 3 della legge 190/2012 e nell'art. 2-bis 4 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In ragione della diversificata natura giuridica di tali categorie di soggetti, le disposizioni richiamate prevedono regimi parzialmente differenziati. A seguito delle modifiche apportate dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, alla legge 190/2012 e al d.lgs. 33 del 2013, è stata introdotta una

correlazione incisiva tra l'ambito di applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e quella della trasparenza. L'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina della trasparenza. Ad essa fa riferimento l'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012 per identificare le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti tenuti all'adozione del PTPCT o di misure di prevenzione per le amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerate dalla legge 190/2012 integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

Da un punto di vista generale, per l'individuazione dell'ambito soggettivo, l'Autorità ha dato indicazioni con la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» e con la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici».

Per quel che concerne la trasparenza, l'Autorità ha anche fornito chiarimenti sul criterio della "compatibilità", introdotto dal legislatore all'art. 2-bis, co. 2 e 3, del d.lgs. 33/2013 ove è stabilito che i soggetti pubblici e privati ivi indicati applicano la disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni "in quanto compatibile". Nella delibera n. 1310 e nella delibera n. 1134, l'Autorità ha espresso l'avviso che la compatibilità non va esaminata per ogni singolo ente, bensì in relazione alle categorie di enti e all'attività propria di ciascuna categoria. In particolare, il criterio della compatibilità va inteso come necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti.

Prima ancora, con la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione aveva elaborato una linea guida recante "Disposizioni per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e da enti pubblici economici".

Tuttavia, nelle materie oggetto della precitata determina sono nel frattempo intervenute numerose e significative innovazioni normative, che da un lato hanno imposto all'ANAC una rivisitazione della determinazione n. 8/15, dall'altro, hanno contribuito a risolvere alcuni dubbi interpretativi nati con la precedente disciplina e a delineare un nuovo quadro normativo. In tale contesto, pertanto, meritano di essere citati il d.lgs. del 25 maggio 2016 n. 97, recante "La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'art 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni", insieme al d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175, "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (Tusp), come modificato dal d.lgs. 16 giugno 2017 n. 100. Infatti, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 97/16 di riforma della legge 190/12 e del d.lgs. n. 33/13 è stato riformulato l'ambito soggettivo di applicazione della normativa, come risulta dall'art 1 c. 2 bis della L. n. 190 /12 e dall'art 2 bis del d.lgs. n. 33/13, oltre al fatto che importanti disposizioni sono state, poi, introdotte con il d.lgs. n. 175/16, recante il c.d.

Tusp, cui il dlgs. n. 33/13 fa rinvio per la definizione di società in controllo pubblico, quotate e in partecipazione pubblica.

Tali innovazioni normative, hanno sì portato l’Autorità ad aggiornare la determinazione n. 8/1, ma hanno al tempo stesso, imposto alle società menzionate una rivisitazione dei sistemi di prevenzione della corruzione fino ad oggi messi in atto ed un’attenta applicazione della nuova linea guida dell’ANAC del 21/11/2017 n. 1134.

Il presente PTPCT 2021- 2021 conferma quindi l’impostazione del precedente Piano e l’impegno del Consorzio nella lotta alla corruzione, che sarà portato avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel PNA 2019 ed dai suoi allegati, in particolare dall’ allegato 1, che oggi rappresenta l’ unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell’ aggiornamento PNA 2015.

### **2.3.2. Quadro normativo**

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235 *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012”*;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, che ha ridefinito le competenze dell’Autorità anticorruzione, acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);
- Legge del 27 maggio 2015 n. 69 *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”* che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A;
- D.Lgs. n. 97 del 23 maggio 2016 *“La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell’art. 7 della L. 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

- Delibera Anac n. 1134 del 8/11/2017 *“Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, come modificato dal d.lgs. n. 100 del 16 giugno 2017 (c.d. TUSP);
- Legge *“Spazzacorrotti”* 9/01/2019 n. 3;
- Deliberazione n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016; la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 PNA 2017; la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 PNA 2018;
- Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 di approvazione della disciplina delle cause di inconferibilità/incompatibilità;
- Delibera ANAC n. 1064 del 2 ottobre 2019 di approvazione del nuovo PNA 2019;
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/13, come modificato dal D.Lgs. n. 97/16”*;
- Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 recante gli obblighi in materia di accesso civico;
- Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 5/12/2016 *“sull’esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’art 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”*;
- Regolamento ANAC n. 328 del 29 marzo 2017 *“sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari”*;
- Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 *“sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione”*;
- Regolamento ANAC sull’esercizio della funzione consultiva del 24/10/2018;
- Circolare n. 2 /2017 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- Circolare n.1 /2019 del Ministro della pubblica amministrazione;
- Determinazione ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 sulle *“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art 14 del d.lgs. n. 33/13 relativa agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, come modificato dall’art. 13 del D.Lgs. n. 97/2016”*;
- Delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019 *“Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Consulta n. 20 del 23 gennaio 2019”*;
- Delibera ANAC n. 1126 /2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019;
- Decreto mille proroghe (art 1, c. 7 del D.L. n. 162/2019);
- Art 1 c. 163 legge di stabilità per il 2020 n. 160/2019;
- Delibera ANAC n. 1 del 12.01.2022;
- Delibera ANAC del 02.02.2022 recante Orientamenti ANAC 2022-2024.

### 2.3.3. Obiettivi strategici

- **Obiettivo Strategico anticorruzione:** Riduzione del ricorso alle proroghe nelle gare del 20% rispetto all'anno precedente;  
**Obiettivo operativo:** l'obiettivo si prefigge il compito di ridurre il ricorso alle proroghe, nella misura definita nell'obiettivo strategico, con la funzione di spingere gli Uffici a programmare per tempo le attività in scadenza, in considerazione del regime derogatorio introdotto dal dl 76/20 convertito nella l. n. 120/20 ed esteso dalla l. n. 108/21 a giugno 2023.
- **Obiettivo Strategico anticorruzione:** Sensibilizzazione al rispetto della normativa in materia di conflitto di interessi;  
**Obiettivo operativo:** Verifica a campione sulle dichiarazioni di insussistenza conflitto di interessi acquisite dall'Ente.
- **Obiettivo strategico in materia di trasparenza:** Implementazione dei corsi di formazione in materia di trasparenza e privacy al fine di garantire un coordinamento tra le due normative;  
**Obiettivo operativo:** l'obiettivo si prefigge il compito di incrementare le giornate dei corsi di formazione in materia di trasparenza e *privacy* al fine di garantire un coordinamento tra le due normative, con particolare riguardo alla disciplina dell'accesso civico generalizzato.
- **Obiettivo strategico in materia di trasparenza:** Rafforzare l'azione di vigilanza in materia di trasparenza, attraverso verifiche a campione sugli atti pubblicati;  
**Obiettivo operativo:** Il presente obiettivo consiste nell'ottimizzare l'efficacia dell'attività ispettiva al fine di fornire massimo ausilio alla successiva attività valutazione del personale dirigenziale, attraverso la fissazione di una o più verifiche mirate sulle sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

### 2.3.4. Valutazione di impatto del contesto esterno

Il Consorzio gestisce la più importante infrastruttura di localizzazione per le imprese della Provincia di Oristano, un'area di circa 1.150 ettari in cui attualmente risultano insediate circa 200 attività produttive.

L'area industriale, tra le principali in Sardegna per dimensioni e numero di imprese ospitate, insiste in parte sul territorio di Oristano e in parte su quello del comune limitrofo di Santa Giusta.

Il Consorzio promuove le condizioni necessarie per la creazione e lo sviluppo di attività produttive industriali, artigianali e commerciali, offrendo ampia assistenza alle imprese nella fase di orientamento durante la scelta della localizzazione ed accompagnando l'imprenditore in tutte le fasi successive: attraverso i propri Uffici, l'Ente esplica le attività connesse all'insediamento di nuove iniziative ed alla gestione dei più svariati aspetti legati alla operatività delle aziende nel territorio consortile.

L'Ente eroga e gestisce, inoltre, i servizi infrastrutturali primari: servizio idrico e fognario, servizio di depurazione (attraverso l'Impianto di Depurazione a servizio dell'area industriale, modello schema n. 170 del PTA), gestione delle aree comuni, della viabilità, ecc. ed, in ultimo – in ordine temporale – il servizio di trattamento R.S.U. attraverso l'Impianto sito in Comune di Arborea a servizio dell'ATO della Provincia di Oristano.

Tra le attività svolte dall'Ente ci sono anche la progettazione, l'esecuzione e la gestione di opere e servizi di interesse consortili e la realizzazione di rustici industriali da cedere a titolo definitivo o concedere in locazione ad imprese e aziende che vogliano insediarsi nell'Area industriale.

Nell'ambito delle citate attività il Consorzio si trova ad operare in un contesto prettamente provinciale, sebbene spesso le Imprese insediate siano di provenienza esterna (altre province della regione o altre regioni), nel quale strutturalmente e storicamente, fortunatamente, si sono avuti pochi e sporadici casi di corruzione.

Si può dunque affermare che l'Ente opera all'interno di un tessuto economico e sociale sano e rispettoso della legalità.

A questo si aggiunga, per quanto concerne le Gare e gli Appalti, settore particolarmente a rischio per quanto oggi ci si occupa, sia per quanto riguarda la corruzione sia la trasparenza, che l'introduzione della Piattaforma informatica consortili per lo svolgimento delle procedure ha sostanzialmente azzerato la possibilità di interferenze e turbative, oltre che l'immediata possibilità di consultazione dello stato e degli atti della procedura da parte degli utenti/cittadini/imprese interessate.

### **2.3.5. Valutazione di impatto del contesto interno**

Sotto il profilo della valutazione dell'impatto del contesto interno, si richiama l'organizzazione interna degli Uffici, divisi in Servizi, funzionalmente separati ed indipendenti ma strettamente interconnessi tra di loro, non solo per la pianificazione delle attività dell'Ente ma anche e soprattutto per la loro conseguente esecuzione sotto tutti gli aspetti.

La citata interconnessione tra Uffici e Servizi fa sì che più soggetti partecipino contemporaneamente alla medesima attività/procedura, tale per cui viene effettuato un controllo continuo da diversi operatori sotto più profili, limitando al massimo, magari non semplici errori materiali, ma certamente rischi di corruzione e di interferenze esterne.

In sostanza, è proprio l'organizzazione interna dell'Ente e la partecipazione di più e diversi soggetti, anche di Servizi diversi, alle medesime procedure che salvaguarda l'Ente dal rischio corruttivo che viene sostanzialmente azzerato.

A ciò si aggiunga la sensibilizzazione continua da parte del RPC sugli aspetti del conflitto di interessi e sulla evoluzione dei concetti di "*frequentazione abituale*", del reato di "*influenze illecite*", etc., soprattutto in una realtà piccola come quella della Provincia di Oristano.

### **2.3.6. Mappatura dei processi**

Si allega al presente Piano la dettagliata mappatura dei processi dell'Ente.

### **2.3.7. La gestione del rischio**

Per "*gestione del rischio*" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle

probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione prima del PTPC, e ora della presente Sezione, è frutto di un processo, conosciuto come *Risk Management*, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla: individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura; identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Risulta, allora, indispensabile, l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio.

Il processo di gestione del rischio definito nel presente Piano è il frutto delle indicazioni metodologiche e dei suggerimenti presenti nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Per tali motivi, il Consorzio ha provveduto a rifare con il presente Piano la mappatura dei processi, scegliendo come oggetto di analisi, ai fini della valutazione del rischio, il processo analizzato nel suo complesso, provvedendo ad utilizzare solo alcuni degli indicatori considerati nel precitato allegato e di seguito riportati, al fine di ottenere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di ciascun processo e individuare le misure di prevenzione da applicare, per avere, quindi, nel PIAO 2022-2024 una visione completa dei processi attivi nell'Ente ed una valutazione altrettanto completa dei rischi, ma soprattutto delle misure di prevenzione descritte nel piano che dovranno essere eventualmente implementate.

Tale processo comprende le seguenti fasi:

- a) mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- b) valutazione del rischio per ciascun processo;
- c) trattamento del rischio.

Per *mappatura dei processi* si intende, come sopra visto, la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A..

Essa è riportata nella griglia di cui al paragrafo precedente, insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che il Consorzio intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione.

In base all'Allegato 1 al PNA 2019, tale attività consiste appunto nella individuazione dei processi e soprattutto nello stabilire l'unità di analisi (il processo). Dopo aver identificato i processi, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi. Il tutto è destinato a confluire in una rappresentazione grafica che rispetto al passato si caratterizza per un approccio qualitativo basato su criteri, oggi definiti "indicatori" che consentono di pervenire ad una valutazione complessiva e ad un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di un processo.

L'art. 1, comma 16, della L. 190/2012 individua le attività che devono essere obbligatoriamente sottoposte a valutazione e monitoraggio del rischio.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: *l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.*

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

L'identificazione degli eventi rischiosi porta alla creazione del c.d. *registro dei rischi* collegati all'oggetto di analisi scelto dal Consorzio che è il processo nel suo complesso.

L'analisi del rischio ha invece un duplice obiettivo.

Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione.

Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, ed è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività, nel caso del Consorzio, la scelta è ricaduta sul processo considerato nel suo complesso.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

#### Scelta dell'approccio valutativo

Come precisato nell'allegato 1 al PNA 2019, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto

Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), l'ANAC suggerisce di utilizzare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

#### Individuazione dei criteri di valutazione

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nel presente allegato metodologico, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano alcuni degli indicatori utilizzati:

- a) Discrezionalità: il processo è discrezionale?
- b) Rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Ente?
- c) Valore economico: qual'è l'impatto economico del processo?
- d) Impatto organizzativo: il processo richiede la collaborazione di più uffici o amministrazioni?

- e) Impatto economico: nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenza della Corte dei Conti a carico di dipendenti o sentenze di risarcimento del danno in favore dell'Ente per la medesima tipologia di evento corruttivo descritto?

#### Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

Per ogni oggetto di analisi (in questo caso il processo) e tenendo conto dei dati raccolti, si proceduto alla misurazione di ognuno dei criteri illustrati in precedenza attribuendo agli stessi una valore compreso tra nullo, basso, medio, alto e critico. La valutazione di insieme sui processo è data dalla media dei valori attribuiti ai singoli indicatori: ad esempio, se nell'analisi del processo sono stati attribuiti 3 indicatori un valore "alto" e a due un valore "basso", il giudizio sintetico da attribuire al processo sarà comunque "alto".

#### La ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio è quella fase che ha l'obiettivo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi.

#### Il trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione.

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- "misure comuni e obbligatorie" o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);
- "misure ulteriori" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione.

### **2.3.8. Le misure di prevenzione della corruzione**

Il Consorzio ha previsto l'adozione, già con il PTPCT 2021-2023, delle misure di prevenzione della corruzione obbligatorie e di altre aggiuntive (che sono diventate obbligatorie una volta adottate).

Nello specifico le misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Ente sono le seguenti:

MISURA DI PREVENZIONE	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	01
Codice di comportamento	02
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	03
Inconferibilità - incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	04
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici ( <i>pantouflage – revolving doors</i> )	05

Whistleblowing	06
Short list cottimisti e Patto di integrità	07
Formazione	08
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione.	09

### **M01) Misura relativa alla Trasparenza**

Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, si stabilisce che *“all'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza”*.

**Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310/2016, al fine di evitare di incorrere in sanzioni, vengono indicati nel presente PTPCT, in particolare nella sezione relativa alla “trasparenza”, i nominativi dei soggetti Responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza.**

Ogni responsabile è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'Allegato 1 – par. C3-del PNA 2013 e nella Delibera n. 1310/2016. Al tempo stesso ognuno è delegato all'accesso civico, per atti del proprio settore.

Di seguito, pertanto, è indicato il nominativo del Responsabile della Trasparenza (RPC), che verrà altresì menzionato nella Sezione dedicata della Trasparenza Amministrativa e segnatamente:

- **Avv. Luigi Niedda** tel. 0783.35461  
MAIL: [ufficiolegale@ciporistano.it](mailto:ufficiolegale@ciporistano.it) PEC: [l.niedda@pec.ciporistano.it](mailto:l.niedda@pec.ciporistano.it)

Di seguito, invece, si riportano i Dirigenti responsabili di ciascun Servizio dell'Ente:

- **Direzione Generale**

- Direttore Generale: *Dott. Marcello Siddu* tel. 0783.35461  
MAIL: [direzione@ciporistano.it](mailto:direzione@ciporistano.it) PEC: [m.siddu@pec.ciporistano.it](mailto:m.siddu@pec.ciporistano.it)

- **Servizio Amministrativo Legale**

- Dirigente: *Avv. Luigi Niedda* tel. 0783.35461  
MAIL: [ufficiolegale@ciporistano.it](mailto:ufficiolegale@ciporistano.it) PEC: [l.niedda@pec.ciporistano.it](mailto:l.niedda@pec.ciporistano.it)

- **Servizio Ragioneria**

- Dirigente: *Dott. Marco Selis* tel. 0783.35461  
MAIL: [ragioneria@ciporistano.it](mailto:ragioneria@ciporistano.it) PEC: [ragioneria@pec.it](mailto:ragioneria@pec.it)

- **Servizio Tecnico Impianti e Gestioni consortili**

- Dirigente: *Ing. Salvatore Daga* tel. 0783.35461  
MAIL: [ut.impianti@ciporistano.it](mailto:ut.impianti@ciporistano.it) PEC: [s.daga@pec.ciporistano.it](mailto:s.daga@pec.ciporistano.it)

➤ **Servizio Tecnico Infrastrutture e Territorio**

Dirigente: *Ing. Agostino Pruneddu*

tel. 0783.35461

MAIL: [ut.lavori@ciporistano.it](mailto:ut.lavori@ciporistano.it)

PEC: [a.pruneddu@pec.ciporistano.it](mailto:a.pruneddu@pec.ciporistano.it)

➤ **Servizio Affari Generali e Promozione**

Dirigente: *Dott. Marcello Siddu*

tel. 0783.35461

MAIL: [direzione@ciporistano.it](mailto:direzione@ciporistano.it)

PEC: [m.siddu@pec.ciporistano.it](mailto:m.siddu@pec.ciporistano.it)

Alla Legge n. 120/20, di conversione del c.d. D.L. "Semplificazioni" n. 76/2020, si devono le modifiche apportate alla c.d. legge sul procedimento amministrativo.

Tra le novità spicca l'esigenza avvertita dal legislatore di dare tempi certi di conclusione dei procedimenti amministrativi. Per tali motivi, infatti, all'art 2 della L. n. 241/1990, dopo il comma 4, è stato inserito il comma 4 *bis*, in base al quale *"le pubbliche amministrazioni misurano e rendono pubblici i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definite modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti di cui al primo periodo"*.

### **M02) Il Codice di comportamento**

Lo strumento del Codice di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Il Codice di comportamento è stato dunque recentemente aggiornato precisando e rafforzando le disposizioni volte a responsabilizzare maggiormente i dipendenti del Consorzio con riferimento al rispetto degli tutti gli obblighi di comportamento in materia anticorruptiva (precisazione concetti di "conflitto di interesse", etc.) ma anche quelli di tutela dell'ambiente e di rispetto dei relativi protocolli di sicurezza ambientale e del lavoro stabiliti dall'Ente per lo svolgimento delle sue attività, soprattutto presso gli Impianti di Depurazione e Trattamento R.S.U..

### **M03) Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi**

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente.

Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

Esso è stato affrontato dalla L. n. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- a) l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- b) le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.
- c) l'adozione dei codici di comportamento;
- d) il divieto di *pantouflage* (cfr. *infra* M05);
- e) l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

In merito all'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi, si evidenzia che con l'art.1, comma 41, della L. n. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (Legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo di astensione in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse. Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni. La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. L'art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c.. Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone

con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza». Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Il D.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio". Sebbene la norma sembri configurare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del D.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

La segnalazione del conflitto di interessi, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della L. n. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi, è necessario che il dirigente/ superiore gerarchico verifichi in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente. Tale valutazione in capo al dirigente o al superiore gerarchico circa la sussistenza di un conflitto di interessi, appare necessaria anche nella fattispecie di cui all'art. 14, sebbene la norma sembri prevedere un'ipotesi di astensione automatica.

L'Autorità ha inoltre fornito alcune indicazioni operative di seguito elencate.

- Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).
- L'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto

dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, nel PNA 2019, l' Autorità ha ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. Delibera n. 321 del 28 marzo 2018).

- In tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale (cfr. delibera n. 209 del 1 marzo 2017, delibera n. 384 del 29 marzo 2017 e delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).

Per tali motivi, alla luce dei suggerimenti contenuti nel nuovo PNA, il Consorzio ritiene opportuno prevedere:

- la predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi per il dipendente;
- l'inserimento in tutte le determinazioni e deliberazioni di una clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavata dall'art 6 bis l. n. 241/1990.

Riguardo poi al conferimento di incarichi a consulenti o collaboratori, la verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del D.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

All'uopo, il Consorzio ritiene opportuno puntare:

- sulla predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- sul rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- sull'aggiornamento, (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- sulla previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;

- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001 almeno ogni 6 mesi.

#### **M04) Misura relativa alle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità**

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.Lgs. n. 39/13), intendendosi per **“inconferibilità”** la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o di vertice amministrativo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; per **“incompatibilità”** si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Con delibera n. 833/2016 l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi dello tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

In caso di mancate contestazioni, l'ANAC avoca a sé i poteri del RPCT e quest'ultimo è tenuto ad attenersi negli adempimenti a quanto indicato dall'ANAC, con il rischio di incorrere in contestazioni di carattere penale per non aver fatto le dovute contestazioni.

Nel caso particolare delle società pubbliche, per gli amministratori, come definiti dall'art 1 c. 2 lett. I), le condizioni ostative al conferimento sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 39/13: art 3 c. 1, lett. d); art 7; invece, per i dirigenti si applica l'art 3 c. 1 lett. c); cui va aggiunta, in caso di società in controllo pubblico “indiretto” anche l'ipotesi contemplata dall'art 11 c. 11 del d.lgs. n. 175/16.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt. 9, 11 e 13 del d.lgs. n. 39/13; per i dirigenti trova applicazione l'art 12, relativo all'incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali. A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale, *“Gli amministratori della società in controllo pubblico non possono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza”*.

Normativa di riferimento:	D.Lgs. n. 39/2013 – Delibera ANAC n. 833/16 Regolamento n. 328 del 29 marzo 2017 D.lgs. n. 175/16 art. 11 Linea guida n. 1134/17
Azioni da intraprendere:	Autocertificazione da parte dei Dirigenti di settore all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità. Dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. Il RPCT cura l'acquisizione annuale delle autocertificazioni entro il <b>30 novembre di ogni anno.</b>
Soggetti responsabili:	Il RPCT
Termine:	Annualmente e a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico
Note:	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

### M05) Attività successiva alla cessazione del rapporto

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. n. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla c.d. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La formulazione della norma non appare del tutto chiara e ha dato luogo a dubbi interpretativi sotto diversi profili, riguardanti in particolare la delimitazione dell'ambito di applicazione, dell'attività negoziale esercitata dal dipendente e dei soggetti privati destinatari della stessa. Inoltre, notevoli criticità sono state riscontrate con riferimento al soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, attesa l'assenza di un'espressa previsione in merito che rischia di pregiudicare la piena attuazione della disciplina. Si rammenta che l'intervento dell'Autorità in materia si esplica in termini sia di vigilanza sia di funzione consultiva. L'attività di vigilanza è svolta nell'esercizio dei poteri conferiti dall'art. 16 del d.lgs. 39/2013, tenuto conto del richiamo al divieto di *pantouflage* operato nel medesimo decreto (art. 21). Al riguardo, giova evidenziare che recenti pronunce del giudice amministrativo hanno chiarito la portata e la natura dei poteri dell'Autorità nella materia disciplinata dal d.lgs. 39/2013, che all'art. 16 attribuisce espressamente all'ANAC

peculiari competenze di vigilanza, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento a singole fattispecie di conferimento degli incarichi.

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di *pantouflage* è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo.

Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie.

Per "poteri autoritativi e negoziali" si intendono i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato di contrattare con la P.A interessata per 3 anni successivi e sono tenuti a restituire compensi eventualmente percepiti.

Per tali motivi, negli atti di gara è inserito:

- 1) l'obbligo di autocertificazione, da parte dei concorrenti di non avere stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti. L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici.
- 2) Analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati.

E' intenzione del Consorzio confermare, in via innovativa ed in linea di continuità con le previsioni contenute nel PNA 2018 la seguente ed ulteriore misura di prevenzione (ovviamente solo nei confronti dei dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi

o negoziali per conto dell'Ente): "l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma".

**NB: Con la sentenza n. 7411/19, il Consiglio di Stato dopo aver ribadito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di *pantouflage* previste dall' art 53, c. 16-ter, D.lgs. n. 165/01, ne ha riconosciuto anche i poteri sanzionatori (comunicato ANAC del 30 ottobre 2019).**

Pertanto, al fine di garantire la concreta applicazione della misura, il Consorzio ha predisposto una nota *ad hoc* per dare concreta attuazione alla misura.

#### **M06) Whistleblowing (Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo)**

Tra gli aspetti più salienti introdotti dalla L. 29 dicembre 2017 n. 179 si segnalano:

- un ampliamento della tutela al dipendente di un ente pubblico economico o di un ente privato sottoposto a controllo pubblico;
- il RPCT diventa unico destinatario della segnalazione;
- è prevista la nullità per ogni atto discriminatorio posto in essere dall'amministrazione pubblica nei confronti del segnalante;
- previsione di sanzioni salatissime in capo a colui che ha adottato la misura (da 5.000 a 30.000);
- previsione di sanzioni salatissime in caso di mancato svolgimento da parte del RPCT di un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000);
- inversione dell'onere della prova in capo all' Ente, tenuto a provare che la misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante esula da ragioni legate alla segnalazione;
- le tutele previste dalla legge per chi fa la segnalazione non sono offerte in caso di accertata responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

**In linea con le indicazioni della L. n. 179/17, l'Ente ha già provveduto ad accreditarsi presso la piattaforma whistleblowing DIGITAL PA**

La legge si struttura in tre articoli: il primo dedicato all'ambito pubblico e detta modifiche all' art 54 bis d.lgs. n. 165/01, il secondo introduce la tutela del whistleblower nel settore privato, inserendo disposizioni ad hoc nel d.lgs. n. 231/01 il terzo si occupa di integrare la disciplina sul segreto d' ufficio, aziendale, professionale scientifico e industriale.

Mentre nel settore pubblico la L. n. 179/17 ha modificato e ampliato una disciplina già esistente in materia, nel settore privato ha introdotto *ex novo* le tutele per i dipendenti o collaboratori finora mai previste.

E' possibile scorgere delle differenze rispetto alla disciplina pubblicistica:

- L'adozione dei MOG non è un obbligo a carico dell'Ente, ma un meccanismo facoltativo che consente di escludere o limitare la responsabilità al verificarsi dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001;
- La protezione si applica sia ai soggetti apicali che sottoposti;

- L'oggetto della segnalazione è rappresentato dalle condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e quindi, dei reati elencati negli artt. 24 e 25 – terdecies e dalle violazioni del MOG della società di cui il lavoratore è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

NB: Restano esclusi reati non espressamente contemplati come per esempio quelli previdenziali o tributari.

In particolare, sono stati aggiunti 3 nuovi commi all' art 6 del d.lgs. n. 231/2001 (2bis, 2 ter e 2 quater), che prevedono la necessità di integrare i MOG idonei a prevenire reati con le misure di salvaguardia a favore dei whistleblower. Il sistema di W. introdotto dal d.lgs. n. 231/2001 prevede:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all' art 5 c. 1, lett. a e b) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite su elementi di fatto precisi e concordanti o su violazioni del MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) l'espresso divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione
- c) l'adozione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Non solo, ma il legislatore ha fissato alcune norme inderogabili a tutela del segnalante:

In primo luogo è stato previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'**Ispettorato del lavoro**, per i provvedimenti di competenza, sia direttamente dal segnalante che dalla propria organizzazione sindacale (art 6 c. 2 ter, d.lgs. n. 231/01).

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono considerati, altresì, nulli:

- il mutamento di mansioni ai sensi dell' art 2103 c.c.;
- ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Anche nel privato, è onere del datore di lavoro dimostrare che le sanzioni disciplinari, i demansionamenti, i licenziamenti, i trasferimenti e ogni altra misura con effetti negativi siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La tutela del W. riguarda anche l'onere della prova in un eventuale giudizio; infatti "è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all' irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti.... Dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa" (art 6 c. 2 quater, d.lgs. n. 231/01).

La tutela del segnalante culmina poi nella previsione di cui all' art 3 della l. n. 179/17 a cui si deve l'introduzione di **un'ipotesi di esenzione da responsabilità** per il dipendente che abbia rivelato notizie coperte dall' obbligo del segreto di cui agli articoli:

- 326 c.p., riguardante la rivelazione ed utilizzazione di segreti d' ufficio;
- 622 c.p., riguardante la rivelazione di segreto professionale;
- 623 c.p., riguardante la rivelazione di segreti scientifici o industriali;
- 2105 c.c., riguardante l'obbligo di fedeltà.

Tale previsione conferma la priorità al perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private e alla prevenzione e repressione delle condotte illecite, ciò solo, però, nel caso in cui la segnalazione venga effettuata nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 231/01.

La l. n. 179/17 è il primo esempio di legge italiana a carattere generale sul whistleblowing.

Il Consorzio al fine di dare concreta attuazione alla legge ha deciso di adottare uno specifico software per le segnalazioni anonime da parte dei propri dipendenti.

Si segnala, infine, che il Parlamento Europeo ha approvato il 7/10/2019 la nuova direttiva sul whistleblowing destinata ad essere recepita in Italia entro due anni.

### **M07) Short list cottimisti e Patto di integrità**

Il Consorzio si è dotato, ormai da alcuni anni, di un apposito proprio Albo fornitori ("*Albo dei fornitori del Consorzio Industriale Provinciale Oristanese*"), il quale, disciplinato da un apposito Regolamento e composto da diverse e numerose sezioni in base alla tipologia di attività (Lavori, Servizi e Forniture) a cui gli OE interessati possono iscriversi, ha permesso all'Ente di creare degli elenchi validi e trasparenti per tutte le proprie procedure di approvvigionamento ad evidenza pubblica.

L'Ente, inoltre, si è dotato poi di una apposita *short list* per il conferimento degli incarichi legali, per la quale, tuttavia, è stata rilevata una certa farraginosità e difficoltà soprattutto nella fase di verifica delle capacità e delle competenze professionali del legale iscritto nella Sezione di riferimento, circostanza che ne ha scoraggiato l'utilizzo considerata la delicatezza, l'importanza ed anche la rilevanza economica delle pratiche da affidare ai legali: al fine di superare le difficoltà in parola e rendere pienamente operativo questo strumento, oltre che in considerazione delle diverse e nuove richieste di iscrizione pervenute, è intenzione del Consorzio effettuare una rivisitazione completa dei criteri di iscrizione e quindi pubblicare un apposito nuovo Avviso per la costituzione di una nuova *short list* per gli incarichi legali entro e non oltre il **mele di Dicembre 2022**.

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di

appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione.

Di qui, la precisazione dell'ANAC nel PNA 2019, in ordine al fatto che i patti di integrità potrebbe essere utilizzati per rafforzare alcune prescrizioni, in particolare, costringere i privati al rispetto dei codici di comportamento dell'ente, del divieto di *pantouflage* e della disciplina sul conflitto di interessi

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'ANAC ha, infatti, suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente alla dichiarazione originaria.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Per tali motivi, il Consorzio si impegna ad aggiornare il proprio Patto di Integrità entro e non oltre il 30 settembre 2022.

### **M08) Formazione**

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016) e dal PNA 2019.

Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del DI 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (*ex multis* Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012).

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Il Consorzio ha adottato un programma di formazione triennale (2021-2024), su base annuale, focalizzando l'attenzione su percorsi formativi tesi all'approfondimento dei problemi di coordinamento tra la disciplina sulla trasparenza e la nuova privacy a seguito

dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 101/18, decreto di adeguamento del Codice Privacy al Reg. UE 2016/679 oltre che sulle novità introdotte dalla legge spazza corrotti in materia di anticorruzione, dal decreto milleproroghe (D.L. n. 162/2019) e delle ultime norme in materia di trasparenza.

### **M09) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio**

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

L'ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura. Con riferimento alle organizzazioni, ai sensi dell'art. 1, co. 59, della L. n. 190/2012, si deve trattare delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001.

Pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato a controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee guida di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. La scelta di misure in alternativa alla rotazione, non può che ricadere o sulla c.d. articolazione degli uffici, basata su meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria o sulla c.d. "segregazione delle funzioni" con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

**Il Consorzio, in considerazione della sua specifica organizzazione interna, ha ritenuto più consona ed opportuna la scelta della c.d. articolazione degli uffici.**

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, comma 5, lettera b), della Legge n. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «*procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari*». Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lettera b) della legge medesima legge, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «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».

Questo tipo di rotazione, **definita "ordinaria"** è da tenere ben distinta dalla **rotazione "straordinaria"**, già prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (art. 16, comma 1, lettera l-quater), che prevede, infatti, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni illeciti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*».

L'istituto della rotazione straordinaria, invece, è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. **La norma citata prevede, infatti, la rotazione del personale "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"**.

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. **Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria** dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area/ ufficio in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'ente e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio.

**Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.**

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, **l'Anac ha adottato la delibera 215/2019**, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001» e fa poi, il punto su alcuni aspetti collegati all'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria non del tutto chiari, quali:

- a) Ambito soggettivo
- b) Ambito oggettivo e quindi l'identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;

- c) momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

**a) Ambito soggettivo**

Come chiarito dall'Autorità, l'istituto trova applicazione a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato.

Riguardo agli **incarichi amministrativi di vertice**, di fatto sarà impossibile applicare la misura della rotazione trattandosi di incarichi fiduciari, per cui, se dipendente si apre la strada dell'aspettativa o la messa in disponibilità con conservazione del trattamento economico; invece, per coloro che non sono dipendenti scatta la revoca dell'incarico e la risoluzione del contratto.

**b) Ambito oggettivo e Reati presupposto**

L'ANAC sottolinea come l'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001 sia lacunoso, ribadendo che, a differenza del "trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" disciplinato dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97 del 2001, nel caso della "rotazione straordinaria" il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a "condotte di tipo corruttivo", salvo poi rinviare ad una linea guida di prossima uscita che dovrebbe sciogliere una serie di dubbi sul punto.

**c) Tempistica e immediatezza del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria**

L'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001, sul punto, richiama la fase di "avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi", senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

Per tali motivi, l'Autorità ritiene che **l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva"** di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, **non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p."**. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detti presupposti, nonché l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo impongono in via obbligatoria l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva".

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento.

**La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.**

In virtù delle previsioni contenute nella delibera in cui prevede che il momento dell'applicazione della misura della rotazione debba coincidere con l'iscrizione del soggetto nel registro delle notizie di reato, in quanto con tale atto prende avvio il procedimento penale ed in considerazione del fatto che al registro possono accedere solo l'autore del reato, la persona offesa ed i relativi difensori, l'Autorità raccomanda alle amministrazioni di inserire nei propri codici di comportamento il dovere in capo ai dipendenti coinvolti in procedimenti penali di comunicare immediatamente l'avvio.

**NB: Per l'ANAC, quindi, l'ente è tenuto ad adottare un provvedimento che disponga l'applicazione della misura o la conferma dell'incarico in attesa degli esiti del procedimento penale.**

Se, però, ci si sofferma sulle modifiche apportate dalla L. n. 3/2019, c.d. legge spazza corrotti, colpisce che la linea guida nulla dice al riguardo, soprattutto sui suoi effetti a cascata che hanno interessato proprio la misura della rotazione straordinaria.

Se si parte, infatti, dal considerare le modifiche apportate da questa legge sul regime delle pene accessorie, si comprende come la linea guida non risolve di fatto il problema dell'applicazione della misura in esame.

La norma che è stata modificata ed è oggetto di interesse è l'art 317 bis c.p.

Sino ad oggi, infatti, i piani di prevenzione della corruzione hanno previsto 2 forme differenti di rotazione del personale:

- a) Quella ordinaria, introdotta dalla legge 190/12 ed oggetto di programmazione atta a prevenire fatti di reato nelle aree di rischio corruttivo per evitare il cristallizzarsi delle c.d. rendite di posizione;
- b) Quella straordinaria, già prevista dall' art 16 c. 1, lett I) quater, che veniva attivata al verificarsi di fatti di reato.

Era rimessa all'autonomia organizzativa della P.A. la fissazione delle modalità di attuazione ed esecuzione delle rotazioni.

La maggior parte degli Enti, infatti, aveva nei propri piani stabilito le condizioni al verificarsi delle quali opera la c.d. rotazione straordinaria ovvero:

- In maniera immediata, nelle ipotesi di rinvio a giudizio ai sensi dell'art 429 c.p.p. per i reati la P.A. di cui al Titolo II, Capo I del c.p., richiamati dal d.lgs. n. 39/13 nonché dal d.lgs. n. 235/2012;
- o a seguito di un provvedimento cautelare restrittivo di limitazione della libertà personale indicato nel libro IV del c.p.p.;
- o di una sentenza di condanna all'esito di un procedimento penale, anche speciale, deflattivo indicato nella parte seconda, libro VI, titolo I, II, III, IV, V del c.p.p., per le fattispecie di reato previste nel libro II, Titolo II del C.P. rubricato " delitti contro la P.A." e per i reati richiamati dal d.lgs. n. 235/2012.

In tutti questi casi, scattava la revoca dell'incarico dirigenziale e, laddove possibile si assegnava il Dirigente e/o il dipendente ad altra area non di rischio in attesa della definizione del processo penale definitivo, dal momento che l'assoluzione in appello o in Cassazione avrebbe consentito al funzionario condannato in primo grado di ritornare al lavoro.

Le assegnazioni temporanee erano, di fatto, previste nei piani anticorruzione.

L'avvento della legge stravolge nella sostanza l'impalcatura del piano nella parte relativa alla rotazione straordinaria nella ipotesi di condanna superiore a 2 anni, se si considera che la nuova legge da un lato, dice che se il dipendente viene condannato con una pena superiore a 2 anni è sospeso *ipso iure* dalla legge, dall'altro non specifica di che tipo di sentenza di tratta (I grado o definitiva), si comprende come, di fatto queste lacune normative, hanno finito per restringere il campo di applicazione della misura da parte delle pubbliche amministrazioni in senso lato.

Per i motivi esposti, di conseguenza, la misura della rotazione trova applicazione:

- solo per la fase di mezzo tra il rinvio a giudizio o l'iscrizione nel registro delle notizie di reato (come sostenuto dall'ANAC) e la sentenza di condanna di primo grado;
- è rimodulata dal legislatore quella successiva alla condanna sotto i 2 anni, laddove non trova applicazione la pena accessoria;
- è cancellata l'applicazione della misura per le ipotesi di condanna sopra 2 anni, in considerazione del fatto che, in base alla legge c.d. spazza corrotti il dipendente è come chiarito in precedenza, sospeso *ipso iure*.

**Per i motivi esposti, al Consorzio spetterà nei casi di rinvio a giudizio e fino alla sentenza di primo grado per i reati indicati nella L. n. 3/2019 decidere se adottare un provvedimento di conferma della fiducia fino alla sentenza di primo grado o di revoca della fiducia e, in quest'ultimo caso, si procederà ad applicare la misura della rotazione.**

### **Misure antiriciclaggio e Gestore delle segnalazioni**

Oltre alle misure sopra esaminate, il Consorzio ha poi adottato un'ulteriore misura.

Il D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante *"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"*, come successivamente integrato e modificato dal D.Lgs. n. 90/2017, prevede una serie di adempimenti a fini preventivi nonché obblighi di segnalazione, che coinvolgono anche le Pubbliche Amministrazioni.

L'art. 10, comma 1, del citato Decreto, come successivamente modificato ha ridefinito il perimetro per gli uffici delle pubbliche amministrazioni relativamente a "procedure o procedimenti" potenzialmente esposti al rischio di operazioni di riciclaggio e più in dettaglio essi sono:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Da quanto fin qui esposto, appare evidente la stretta assonanza tra l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 231/2007 e s.m.i, sopra citato, e l'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, che individua sostanzialmente le medesime aree di rischio per la prevenzione della corruzione. Di qui la correlazione tra l'attività di prevenzione della corruzione e quella di contrasto del riciclaggio.

A completamento del quadro normativo fin qui esposto, nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 19/11/2018, è stato pubblicato il provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d'Italia, adottato ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.lgs. n. 231/2017 e s.m.i., e recante "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

Stante il complessivo quadro normativo e attuativo fin qui delineato, appare evidente che oltre a dover procedere alla nomina del soggetto preposto alla trasmissione delle segnalazioni alla UIF e destinatario interno di dette segnalazioni interne, quale "soggetto gestore", a dover promuovere un percorso formativo che interessi tutti i dipendenti coinvolti nell'ambito dei processi indicati nell'art 10 comma 1, si debba procedere ad una specifica analisi degli stessi nell'ottica dell'attività antiriciclaggio.

Al fine di dare piena attuazione, alle disposizioni normative in materia di antiriciclaggio, **l'Ente ha nominato quale Gestore delle segnalazioni in materia di antiriciclaggio nella persona del Responsabile della Prevenzione della Corruzione** e si impegna ad effettuare, all'atto della definizione della nuova mappatura dei processi, una verifica sulle aree esposte a rischio in base agli indicatori di anomalia. Se la valutazione avrà avuto esito positivo, si provvederà ad adottare una procedura interna che dia attuazione alla normativa.

### **2.3.9. Il monitoraggio sull'idoneità ed attuazione delle misure**

Alla luce delle indicazioni contenute nel PNA 2017 che puntava proprio sull'attività di verifica delle misure di prevenzione descritte nei piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPCT, in virtù delle precisazioni contenute anche nell'allegato 1 al PNA 2019, si impegna a predisporre annualmente (entro il 30 Giugno) note *ad hoc* su ciascuna delle misure di prevenzione descritte, al fine di garantire un'attenta verifica in termini di efficacia delle stesse, in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

### **2.3.10 Programmazione dell'attuazione della Trasparenza**

La riforma della normativa sulla trasparenza operata con il D.lgs. n. 97/2016, che ha modificato parte del D.lgs. n. 33/2013 e della L. n. 190/2012, ha mirato ad introdurre in Italia un vero e proprio *Freedom of Information Act* (FOIA), in analogia a quanto fatto nei Paesi del Nord Europa ed anglosassoni, richiedendo un profondo ripensamento delle modalità operative e mettendo la trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione al centro della propria attività.

L'elemento più rilevante della riforma, tale da indurre le amministrazioni a modificare organizzazione e comportamenti, consiste nel c.d. ampliamento per quanto concerne i casi di ricorso all'accesso civico, che diviene diritto di ogni cittadino di pretendere la pubblicazione nei siti istituzionali degli atti e delle informazioni da rendere obbligatoriamente pubblici e ottenere gratuitamente l'accesso a dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'art. 2 bis, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti (art. 2 co. 1, D.lgs. n. 33/2013). Ne deriva che, le società pubbliche, nei limiti indicati dall'art. 2 bis, sono tenute ad attuare la disciplina sulla trasparenza, sia attraverso la pubblicazione *on line* all'interno del proprio sito sia garantendo l'accesso civico "semplice" e "generalizzato"

a dati, documenti detenuti dalla società e relativi all'organizzazione e all'attività svolte. A tal proposito, il Consorzio ha provveduto a dotarsi di un Regolamento che consente di distinguere le 3 tipologie di accesso di cui ad oggi può usufruire l'utente: accesso civico "semplice", "generalizzato" e documentale ex L. n. 241/90 che sarà aggiornato insieme alla modulistica allegata al GDPR 679/16 e al d.lgs. n. 101/18.

### **Il Consorzio ha attivato un proprio Registro informatico delle istanze di accesso.**

- **Ambito oggettivo di applicazione** - Mediante la sostituzione dell'art. 2, comma 1, è stato ridefinito ed ampliato l'ambito oggettivo del D.lgs. n. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. Accesso civico), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati. In base a quanto previsto dall'art. 1 c. 9, lett. f) della L. n. 190/12 e dall'art. 7 bis, c. 3, del d.lgs. n. 33/13, l'Ente curerà anche la pubblicazione di dati ulteriori, espressione delle caratteristiche strutturali e funzionali della stessa.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12)** - Si amplia il novero dei dati di carattere normativo e amministrativo generale oggetto di pubblicazione obbligatoria ai documenti strategico gestionali e ai riferimenti normativi su organizzazione e attività, oltre ai codici di comportamento dell'Ente.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o governo e i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14)** - In linea di continuità con quanto previsto dalla determinazione n. 8/15, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione o governo, sono tenuti a pubblicare i dati di cui al co. 1, lettere da a) ad f). L'obbligo afferisce tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all'organizzazione e all'attività della società cui sono preposti e della quale definiscono obiettivi e programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Il riferimento è al consiglio di amministrazione o ad altro organo con funzioni equivalenti. Quanto alla dirigenza, occorre distinguere la posizione dei direttori generali richiamata dall'art. 12 della l. n. 441/1982 cui l'art. 14 rinvia dotati di poteri decisionali a cui compete l'adozione di atti di gestione, da quella della c.d. dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione, affidati, invece, all'organo di indirizzo o alla direzione generale. Per tali motivi, ai primi si considerano applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all'art. 14 c. 1, lett. da a) ad f), mentre, ai dirigenti ordinari, troveranno applicazione solo gli obblighi declinati al c. 1, lett. da a) ad e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati reddituali/patrimoniali di cui alla lett. f).

NB: L'art. 1, co. 7, del D.L. n. 162/2019, c.d. decreto mille proroghe, prova a fornire una soluzione definitiva alla vicenda innescata dalla dichiarazione di incostituzionalità dell'articolo 14, comma 1-bis, nella parte in cui estendeva anche ai dirigenti non appartenenti ai vertici massimi delle amministrazioni statali scelti per via fiduciaria gli obblighi pubblicitari, disposta con la sentenza della Consulta 20/2019. In considerazione del fatto che dopo tale sentenza urge l'intervento del Parlamento per riordinare il sistema, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla

sentenza della Consulta 20/2019, lo schema di decreto stabilisce che ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e ai titolari di incarichi dirigenziali non si applicano le sanzioni previste dagli articoli 46 e 47 del D.Lgs 33/2013 per la mancata pubblicazione dei dati. In aggiunta, lo schema di Decreto milleproroghe demanda ad un regolamento delegato di delegificazione la specificazione dei dati, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti a vario titolo partecipati di cui di cui all' articolo 2-bis, comma 2, del D. Lgs. 33/2013, devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi compresi i funzionari incaricati nelle posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto di due criteri. Il primo è la graduazione degli obblighi di pubblicazione, funzionale al rilievo esterno dell'incarico svolto al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale; il secondo è che i dati patrimoniali siano oggetto esclusivamente di comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15 bis)** – Sussiste l'obbligo, per le società a controllo pubblico ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e loro controllate, di pubblicare, entro 30 giorni dal conferimento, i dati relativi agli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali. La pubblicazione di tali informazioni è condizione di efficacia per il pagamento, ed in caso di omessa o parziale pubblicazione sono soggetti al pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta sia il soggetto responsabile della mancata pubblicazione che il soggetto che ha effettuato il pagamento. In particolare, vanno pubblicati: oggetto della prestazione, ragione dell'incarico, durata dell'incarico, compenso, *curriculum vitae* e procedura di selezione utilizzata per la scelta del contraente.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37)** - E' stato sancito l'obbligo per le P.A. e le stazioni appaltanti di pubblicare:
  - a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012. Tale obbligo può intendersi assolto mediante l'invio di tali dati alla banca dati delle P.A. ex art. 2 del D.lgs. n. 229/2011, relativamente alla parte "lavori";
  - b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 50/2016.

**La norma non contiene un'indicazione puntuale di atti ma rinvia genericamente agli "atti" del nuovo Codice, imponendo alle stazioni appaltanti un'attività complessa di enucleazione delle diverse tipologie di atti da pubblicare, con possibili difformità di comportamento.**

- **Responsabile per la trasparenza (art. 43)** - In conseguenza della soppressione dell'obbligo di redazione del PTTI, viene modificato anche l'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, che individua i compiti del responsabile per la trasparenza. Si estende inoltre ai dirigenti responsabili della P.A. il compito di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.
- **Sanzioni per violazioni degli obblighi di pubblicazione.** In ordine alle sanzioni, la linea guida ANAC n. 1134/17 ha chiarito che:

- a) L'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPCT e, pertanto, sanzionata ex art 19 c. 5 del d.l. n. 90/14;
- b) La mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo, da luogo a responsabilità disciplinare o dirigenziale. Tali responsabilità dovranno essere attivate nelle forme stabilite con atto statutario o regolamento interno;
- c) La mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni di cui all' art 47 del d.lgs. n. 33/13 è sanzionata dall' Autorità. Per gli aspetti procedurali si rinvia al "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell' art 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16 , adottato dall' Autorità in data 16/11/2016.

A tali previsioni, vanno aggiunte quelle contenute nel D.Lgs. n. 175/16 "**Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica**". Il decreto parte dal considerare che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell' uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti ed introduce all' art 19 specifici obblighi di pubblicazione di seguito riassunti, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute, in particolare negli artt 22 c.4, 46, 47 c. 2 del d.lgs. n. 33/13:

- a) I provvedimenti con cui le società in controllo pubblico stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale;
- b) I provvedimenti delle amministrazioni pubbliche in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, incluse quelle del personale;
- c) I provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Le sanzioni, giova precisarlo, consistono:

- Nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell'amministrazione controllante ( art 22 c. 4, d.lgs. n. 33/13);
- Nell'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione, ( art 47 c. 2);
- Nell'attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale responsabilità per danno all'immagine e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili (art 46).

I soggetti che sono responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sono:

- a) Il responsabile per la trasparenza;
- b) Il servizio CED;
- c) I dirigenti / responsabili dei settori.

Ciascun Dirigente o Responsabile di settore è tenuto, per il settore di propria competenza, a trasmettere al soggetto Responsabile della pubblicazione (Ufficio CED) nei

tempi e nelle modalità richieste dalle vigenti disposizioni, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella Sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

Ciascun Dirigente di Servizio, come già sopra individuato, curerà, inoltre, l'aggiornamento di quanto già pubblicato.

Quanto agli obblighi di pubblicazione, in questa sede si ribadisce che ciascun Dirigente è chiamato ad operare le pubblicazioni di propria ed esclusiva competenza e responsabilità nel rispetto delle prescrizioni contenute nella delibera n. 1134/17 e dell'allegato alla citata delibera ANAC relativo agli obblighi di pubblicazione imposti alle società pubbliche.

Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi tutti i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare sul sito istituzionale vengono trasmessi al soggetto responsabile della pubblicazione in formato elettronico tramite la rete interna o la posta elettronica.

La pubblicazione avviene solitamente entro 30 giorni lavorativi, fatti salvi eventuali, particolari e provabili carichi lavorativi del soggetto responsabile del caricamento che non permettano allo stesso di adempiere nel termine indicato.

Spetta al Responsabile della trasparenza, il compito di verificare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati. In caso di inottemperanza di un dirigente/responsabile di settore, il RPCT inoltra una segnalazione all'organo di indirizzo politico, all' Organismo di Vigilanza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e nei casi più gravi all'ufficio di disciplina (art. 43, cc. 1 e 5, D.lgs. n. 33/2013).

Con l'accesso civico è stata riconosciuta la partecipazione e la collaborazione diretta del cittadino-utente. L'attivazione di questo strumento di tutela diffusa non richiedeva una motivazione, era gratuita e non presupponeva una situazione legittimante in capo all'istante. L'amministrazione era tenuta a rispondere entro 30 giorni e a procedere alla pubblicazione sul sito di quanto richiesto, con evidente beneficio non solo per il richiedente, ma anche per l'intera collettività.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente poteva e può ricorrere al titolare del potere sostitutivo (ai sensi dell'art 2 comma 9 bis, L. n. 241/90), il cui nominativo deve essere necessariamente indicato sul sito internet dell'Ente.

Oggi, invece, a seguito della riforma ad opera dell'art. 6 del precitato D.Lgs. n. 97/16 e, in considerazione dell'obiettivo del c.d. FOIA, ovvero, quello di consentire l'accesso ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni per i quali non vi fosse l'obbligo della pubblicazione, è consentito *“a chiunque senza motivazione di accedere ai dati e documenti detenuti dalle amministrazioni pubbliche, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”* (art 5 c. 2, D.Lgs. n. 33/13).

Il primo elemento da cogliere è che l'accesso civico non ha più solo come presupposto l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, ma è utilizzabile da chiunque senza motivazione sui dati e sui documenti detenuti dalla P.A. ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo *“reattivo”* alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo *“proattivo”* realizzata grazie alla pubblicazione sui siti istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico c.d. generalizzato non richiede una situazione legittimante in capo all'istante e non richiede una motivazione oltre ad essere gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali (c.d. diritti di segreteria).

Ai sensi del co. 3 del medesimo articolo, l'istanza può essere trasmessa per via telematica e le istanze presentate per via telematica sono valide se:

- sottoscritte mediante firma digitale;
- l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale, nonché carta di identità elettronica;
- sono state sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità;
- trasmesse dall'istante mediante la propria PEC.

Resta salva la possibilità di presentare l'istanza anche a mezzo posta, fax o direttamente presso i seguenti uffici :

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione " Società Trasparente" del sito istituzionale;
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia ad oggetto dati, documenti, informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in base al d.lgs. n. 33/13.

**NB: l'Ente è tenuto a rispondere entro e non oltre 30 giorni.**

Le risposte all'istanza di accesso civico di cui all'art. 5, co. 2, saranno date al cittadino direttamente dal settore competente che detiene gli atti; laddove la richiesta coinvolga più settori, il riscontro sarà dato da quello che detiene il provvedimento finale.

Interessante è la circolare n. 1/2019 del Ministro della pubblica amministrazione che approfondisce alcuni aspetti in ordine all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), tra cui:

- criteri applicativi di carattere generale (§ 3);
- regime dei costi (§ 4);
- notifica ai controinteressati (§ 5);
- partecipazione dei controinteressati alla fase di riesame (§ 6);
- termine per proporre l'istanza di riesame.

In tale contesto, balza, altresì, la necessità di dover individuare il **c.d. Responsabile della transizione digitale (RTD)**, cioè di colui (soggetto interno all'Ente) che dovrà aiutare il Consorzio verso un percorso di digitalizzazione (Circolare RTD n. 3/2018 ne precisa ulteriormente i compiti). All'uopo, tuttavia, in considerazione della contenuta dotazione organica amministrativa dell'Ente e dei già gravosi compiti, funzioni e responsabilità gravanti su ciascun dipendente, oltre che della necessità di dotare il RTD di un apposito *staff* e di un adeguato *budget* per operare, il Consorzio si trova costretto a procrastinarne temporaneamente la nomina al fine di valutare come procedere in merito pur iniziando a formare il personale che verosimilmente ricoprirà tali incarico.

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

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che *la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri*, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento».

Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «*La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1*».

NB: Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti *web* istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti *web* per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

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

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. Al riguardo, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

### **Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano**

#### **3.1. Struttura organizzativa**

##### **3.1.1. Organi del CIPOr**

Gli Organi di gestione e controllo dell'Ente sono quelli previsti dalla L.R. n. 10 del 25 luglio 2008, che disciplina il *"riordino delle funzioni in materia di aree industriali"*.

L'art. 4 della citata Legge regionale stabilisce che sono Organi del Consorzio l'Assemblea Generale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente ed il Collegio dei Revisori dei Conti (comma 1).

L'Assemblea Generale è composta dal Sindaco di ciascun comune facente parte del Consorzio o da un suo delegato (Comune di Oristano, Comune di Santa Giusta), dal Presidente della Provincia nel cui territorio si trova il Consorzio o da un suo delegato (Provincia di Oristano) e da un Rappresentante nominato dalla Provincia fra gli imprenditori operanti nell'ambito provinciale sulla base di una terna di nomi proposta dalla Camera di commercio competente per territorio (Camera di Commercio di Cagliari e Oristano) (comma 2).

Il Consiglio di Amministrazione di ciascun Consorzio è composto da un massimo di cinque membri eletti fra componenti dell'Assemblea Generale, compreso il Presidente (comma 3).

Il Consiglio di Amministrazione dei Consorzi costituiti sino a cinque soggetti coincide con l'Assemblea Generale (comma 4).

Il Consorzio ricade esattamente nella fattispecie considerata dal comma 4, dell'art. 4 della Legge regionale in quanto l'Assemblea Generale del CIPOr è composta da soli 4 soggetti e, pertanto, la composizione del C.d.A. coincide con quella della dell'Assemblea Generale.

Il Presidente del Consorzio viene eletto dall'Assemblea Generale tra i suoi componenti, con le modalità previste dallo Statuto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, invece, è composto da 3 componenti effettivi e 3 componenti supplenti.

##### **3.1.2. Organigramma e dotazione organica**

La struttura organizzativa del Consorzio è abbastanza snella e agile e si divide sostanzialmente in tre unità separate locali (Sede Amministrativa, Impianto di Depurazione e Impianto di Trattamento R.S.U.), con le rispettive strutture e dotazioni organiche, mentre i Servizi dell'Ente sono cinque (Servizio Affari generali e Promozione,

Servizio Ragioneria, Servizio Amministrativo Legale, Servizio Tecnico Infrastrutture e Territorio, Servizio Tecnico Impianti e Gestioni), con una articolazione degli uffici internamente definita e chiara che agevola l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

A capo di tutti i Servizi e di tutto il personale vi è il Direttore Generale.

Per quanto concerne la dotazione organica, il Consorzio dispone attualmente di circa 80 dipendenti tra personale assunto a tempo indeterminato e determinato, con una gestione oculata e prudente delle proprie risorse umane nell'ottica di una complessiva sostenibilità economico-finanziaria, ancor più necessaria se si considera che l'Ente non usufruisce di alcun apporto finanziario pubblico in conto gestione da parte della Regione Autonoma della Sardegna, dalla Provincia di Oristano, dal Comune di Oristano e dal Comune di Santa Giusta.

Per la completa e dettagliata rappresentazione grafica dell'organigramma dell'Ente e di tutte le sue unità separate locali, ivi comprese le funzioni, mansioni e incarichi del personale del Consorzio, si può fare riferimento alla apposita Sezione "Personale" della pagina "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzione dell'Ente.

### **3.2. Organizzazione del lavoro agile**

E' corretto affermare che prima dell'emergenza sanitaria da COVID-19, la resa della prestazione lavorativa tramite il c.d. lavoro agile, altrimenti denominato *smart working*, pur prevista dal CCNL applicato, risultava sostanzialmente inutilizzata presso il CIPOr.

Le motivazioni di tale inutilizzo risiedono su diversi fattori.

In primo luogo, la tipologia di attività svolte dall'Ente rende impossibile per la maggior parte dei dipendenti lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto: si pensi, ad esempio, agli operai impiegati presso gli Impianti consortili e a quelli deputati al controllo dell'Area Industriale.

A questi lavoratori vanno poi aggiunti i dipendenti (impiegati, funzionari, dirigenti) che operano a supporto delle attività degli Impianti e che quindi necessitano di uno stretto contatto con i luoghi di svolgimento delle attività dell'Ente, tale per cui la modalità del lavoro agile risulta particolarmente difficile, se non proprio limitante.

Oltre alle problematiche derivanti dalle attività svolte, non aiutava certamente la poco approfondita disciplina della fattispecie prevista dalla normativa ante COVID-19.

Infatti, tra i vari buchi normativi, la normativa prevedeva che la strumentazione tecnico-informatica utilizzata da remoto dal lavoratore dovesse essere fornita dall'Ente, circostanza che oggettivamente frenava il ricorso al lavoro agile insieme all'assenza di una adeguata piattaforma tecnologica.

L'emergenza sanitaria da COVID-19 ha quindi determinato un cambio di passo importante nell'utilizzo del c.d. lavoro agile.

Nei primi mesi dell'emergenza, anche grazie alle novità normative introdotte per agevolarne e permetterne l'utilizzo ed all'acquisizione della piattaforma tecnologica "anydesk", lo *smart working* è diventato una importante modalità lavorativa alternativa a quella della prestazione in presenza, almeno per i dipendenti che svolgono mansioni amministrative.

I dipendenti che ne hanno usufruito, principalmente impiegati e funzionari con funzioni amministrative e tutti dotati di una significativa competenza tecnico-informatica, dopo un primo periodo di apprendistato, anche e soprattutto finalizzato al necessario coordinamento con i colleghi che invece hanno dovuto continuare a rendere la prestazione lavorativa in presenza, hanno acquisito una buona dimestichezza mantenendo sostanzialmente inalterata la propria produttività, prova ulteriore del livello di professionalità, del senso del dovere e di responsabilità che contraddistingue il dipendente consortile.

La produttività, in assenza di parametri oggettivi con cui misurarla, è stata rilevata dall'assenza di pratiche arretrate da gestire, dal regolare svolgimento di tutte le attività dell'Ente nonostante l'emergenza in atto e dagli attesi buoni risultati del complessivo andamento economico-finanziario dell'Ente.

Alla luce di quanto riscontrato nel corso dell'emergenza sanitaria, sebbene la prestazione in presenza resti la modalità di lavoro principale per i dipendenti dell'Ente, il lavoro agile si è dimostrato una valida modalità di resa della prestazione lavorativa e si ritiene quindi opportuno programmarne/disciplinarne di seguito l'utilizzo da parte dei lavoratori del Consorzio, anche nell'ottica del miglioramento delle performance e della riduzione delle assenze.

Principalmente vanno individuate le categorie di lavoratori che potranno usufruire, su richiesta motivata e previa autorizzazione, del lavoro agile in considerazione della specifica attività svolta.

Al riguardo, le categorie che potranno far richiesta del lavoro agile sono quelle degli impiegati, dei funzionari e dei dirigenti, poiché la prestazione lavorativa per tali categorie può essere svolta anche da remoto senza pregiudicare la qualità del servizio.

Il lavoro agile, con l'utilizzo della piattaforma tecnologica "anydesk", può quindi essere concesso, salvi casi specifici e particolari per i quali l'Ente si riserva una diversa valutazione e fatte salve eventuali modifiche normative e del CCNL di riferimento che nel frattempo dovessero intervenire (a seguito delle quali l'Ente adotterà tutti gli eventuali ed opportuni ulteriori atti interni di adozione), ai lavoratori che rientrano nelle categorie sopra menzionate per un massimo di 10 giornate lavorative annue, anche non consecutive, ferma restando la possibilità del Consorzio di rigettare l'istanza del lavoratore per esigenze di servizio.

### **3.3 Piano biennale dei fabbisogni di personale e formazione**

#### **Piano biennale dei fabbisogni di personale**

Il Consorzio alla data del 31 Dicembre 2021 contava 50 dipendenti a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato.

Attualmente, a seguito dell'espletamento di diverse Selezioni pubbliche bandite già nel corso del 2021 e poi perfezionate, con l'assunzione dei vincitori, nei primi mesi del 2022, il personale dipendente a tempo determinato è pari a 33 unità.

L'Ente si è dotato di un proprio Piano Programmatico Occupazionale biennale, di seguito meglio esposto, aggiornato, da ultimo, ad Ottobre 2021, e quindi valido per il biennio 2021-2022, riguardante le sole acquisizioni di personale a tempo indeterminato, poiché

per quello a tempo determinato risulta difficile una puntuale programmazione a causa dell'aleatorietà e dell'incertezza di alcuni settori di attività dell'Ente (in particolar modo quello dei rifiuti, che occupa circa il 75% del personale complessivo in servizio dell'Ente).

PIANO PROGRAMMATICO OCCUPAZIONALE DEL CIPOr 2021/2022	
Anno 2021	Anno 2022
Sede (Servizio Tecnico Impianti e Gestioni): <b>n. 1</b> collaboratore tecnico per gestione attività tecniche - Livello di inquadramento: C1 CCNL FICEI	
Sede (Servizi Tecnici): <b>n. 1</b> Istruttore Tecnico - Livello di inquadramento: B1 CCNL FICEI (NB: figura professionale da individuare nell'ambito dell'adempimento degli obblighi di cui alla L. 68/99 e s.m.i., salve diverse successive valutazioni da parte degli enti competenti) - <b>ESEGUITO</b>	
Impianto di Depurazione: <b>n. 1</b> Operaio polivalente - Livello di inquadramento: A1 CCNL FICEI	
Impianto di Trattamento RSU: <b>n. 1</b> Responsabile Tecnico nella gestione di impianti di trattamento RSU - Livello di inquadramento: C1 CCNL FICEI	
Impianto di Trattamento RSU: <b>n. 1</b> Caposquadra con funzioni di coordinamento - Livello di inquadramento: B2 CCNL FICEI	
Impianto di Trattamento RSU: <b>n. 1</b> Caposquadra della Linea di selezione degli imballaggi - Livello di inquadramento: B1 CCNL FICEI - <b>ESEGUITO</b>	
Impianto di Trattamento RSU: <b>n. 2</b> Operatori polivalenti - Autisti/Palisti - Livello di inquadramento: A3 CCNL FICEI - <b>ESEGUITO</b>	
Impianto di Trattamento RSU: <b>n. 2</b> Operatori polivalenti - Palisti/Autisti - Livello di inquadramento: A3 CCNL FICEI - <b>ESEGUITO</b>	
❖ Saranno consentite durante il periodo 2021/2022, compatibilmente con le disposizioni del vigente "Regolamento consortile per l'assunzione di personale dipendente", le assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire la funzionalità degli Uffici e degli Impianti consortili (Trattamento RSU e Depurazione).	
❖ Saranno possibili integrazioni al Piano se le condizioni finanziarie dell'Ente lo consentiranno.	

L'Ente si è poi dotato di un proprio "Regolamento per l'assunzione di personale dipendente tramite procedure selettive", in linea con lo Statuto e con il CCNL applicato (FICEI), che definisce e disciplina i criteri, i requisiti e le procedure per il reclutamento del personale dipendente del Consorzio, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 175/2016, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti e revisione della normativa in tema di mansioni", per quanto applicabile.

Si tratta di un Regolamento adottato nel corso del 2018, in un certo qual modo precursore di alcuni dei principi valorizzati poi dalle recenti disposizioni nazionali in materia di acquisizione di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, vale a dire la preferenza, nell'ottica del contenimento della spesa e della prudenza gestionale, di soluzioni interne all'amministrazione nella ricerca delle figure professionali necessarie, con meccanismi di progressione di carriera interni, oltre al ricorso di forme di lavoro flessibili.

A quanto previsto dal citato Regolamento si aggiungano recenti Accordi sottoscritti con le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale ed aziendale (CGIL, CISL e UIL), che prevedono, ricorrendone le condizioni, soluzioni di stabilizzazioni per i lavoratori precari.

## Formazione

Il Consorzio, per quanto riguarda la formazione del proprio personale, si è dotato di diverse linee di azione a seconda dei settori di riferimento e delle funzioni e mansioni svolte dal dipendente.

Nello specifico, per quanto concerne il personale tecnico, in particolar modo quello impiegato presso gli Impianti consortili (Depurazione e Trattamento R.S.U.), è stato adottato uno specifico Piano di formazione annuale nell'ambito del Sistema di Gestione della Qualità delle attività dell'Ente, che focalizza la sua attenzione sugli aspetti dell'attività, della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela dell'ambiente e della qualità.

#### Tematiche SISTEMA

OGGETTO INTERVENTO	SOGGETTI	LUOGO	PERIODO	RISORSE - RESPONSABILITÀ
Risparmio energetico	Personale	Impianto RSU	Maggio 2022	DI
Sistema di gestione integrata per la parte relativa al funzionamento dell'Impianto RSU	Preposti	Impianto RSU	Maggio 2022	RSGI
Sistema di gestione integrata per la parte relativa al funzionamento dell'Impianto di Depurazione	Personale	Impianto di Depurazione	Maggio 2022	RSGI
Sistema di gestione integrata per la parte relativa alla sede Amministrativa	Personale	Sede Amministrativa	Maggio 2022	Maggio 2022

#### Tematiche SICUREZZA

OGGETTO INTERVENTO	SOGGETTI	LUOGO	PERIODO	RISORSE – RESPONSABILITÀ
Aggiornamento Formazione BLSD	Personale	Sede Amministrativa	Giugno 2022	Esterne
Prima Formazione addetti antincendio Impianto di Trattamento RSU/Impianto di depurazione	Personale Impianti	Impianto RSU/Impianto di depurazione	Luglio 2022	VVFF
Formazione incidenti/mancati incidenti Sede Amministrativa	Personale	Sede	Giugno 2022	RSPP
Formazione incidenti/mancati incidenti Impianto di Trattamento RSU	Capisquadra – Preposti e Dirigenti delegati	Impianto RSU	Giugno 2022	RSPP
Formazione incidenti/mancati incidenti Impianto di Depurazione	Personale Impianto	Impianto di Depurazione	Giugno 2022	RSPP

#### Tematiche AMBIENTE

OGGETTO INTERVENTO	SOGGETTI	LUOGO	PERIODO	RISORSE – RESPONSABILITÀ
Formazione emergenza ambientale Sede Amministrativa	Personale	Sede	Dicembre 2022	DSTIT
Formazione emergenza ambientale Impianto di Depurazione	Personale	Impianto di Depurazione	Dicembre 2022	DD
Formazione emergenza ambientale Impianto di Trattamento RSU	Personale	Impianto Trattamento RSU	Dicembre 2022	DI – RT

#### Tematiche QUALITÀ

OGGETTO INTERVENTO	SOGGETTI	LUOGO	PERIODO	RISORSE - RESPONSABILITÀ
Formazione per GDPR	Personale sede	Sede	Dicembre 2022	Esterne

Per quanto concerne il personale con funzioni amministrative - ma anche tecnico, soprattutto se si occupa di Gare ed Appalti, il Consorzio ha inoltre stipulato per il periodo 2021-2024 un apposito Accordo una Società del settore per la formazione del proprio personale con corsi periodici con professionisti esperti in materia di "anticorruzione, trasparenza, appalti e privacy".

Infine, relativamente al personale che si occupa di contabilità e ragioneria, il Dirigente responsabile, in base alle novità normative introdotte, dispone un aggiornamento formativo annuale per i propri collaboratori.

## Sezione 4 - Monitoraggio

### 4.1. Monitoraggio

Nella presente Sezione vengono indicati gli strumenti, le modalità e tempistiche di monitoraggio delle Sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

#### 4.1.1. Monitoraggio Sezione Valore Pubblico e Performance

Il monitoraggio delle *Sezioni "Valore pubblico e Performance"* avverrà ai sensi di quanto previsto dagli art. 6 e 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009 e, nelle specifico attraverso la redazione di una Relazione annuale delle performance, entro il termine del 30 Giugno, e che sarà poi pubblicata sul sito istituzionale, *"approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione"* (OIV) - ruolo che nel CIPOr è svolto dal RPC - che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

In considerazione del fatto che l'approvazione del primo Piano della Performance del CIPOr è del mese di Aprile 2022, si ritiene opportuno stabilire che la prima Relazione annuale delle Performance sarà predisposta entro il 30 Giugno 2023.

#### 4.1.2. Monitoraggio Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Per quanto concerne la sottosezione dei "rischi corruttivi", considerato quanto previsto dal PNA 2017, che puntava proprio sull'attività di verifica delle misure di prevenzione descritte nei piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPCT, in virtù delle precisazioni contenute anche nell'allegato 1 al PNA 2019, predisporrà annualmente (entro il 30 Giugno) delle note *ad hoc* su ciascuna delle misure di prevenzione descritte (da 01 a 09), al fine di garantire un'attenta verifica in termini di efficacia delle stesse, in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

Relativamente invece alla sottosezione "Trasparenza", e dunque, all'adempimento degli obblighi di pubblicazione, il RPCT, che svolge le funzioni di OIV del CIPOr, effettuerà annualmente, nei termini indicati da ANAC, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.2 – Griglia di rilevazione, ai sensi della annuale ed apposita delibera ANAC, pubblicandone gli esiti sull'apposita sottosezione *"Controlli e rilievi sull'amministrazione"* della Sezione *"Amministrazione Trasparente"* sul sito istituzionale dell'Ente.

#### 4.1.3. Monitoraggio Sezione Organizzazione e Capitale umano

In relazione al monitoraggio della Sezione *"Organizzazione e Capitale umano"*, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi stabiliti e dell'adempimento di quanto previsto con i Piani collegati, verrà effettuato su base triennale dal RPC, che svolge le

funzioni di OIV.