



Consorzio per la promozione e lo sviluppo del turismo

**Legge n° 190 del 06/11/2012
“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e
dell'illegalità nella pubblica amministrazione”**

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Anno 2016 - 2018

Acronimi

Introduzione

1. Oggetto e finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
2. Definizione di corruzione
3. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione
4. Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione
5. Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione
6. Individuazione delle aree / attività a rischio specifico del consorzio per la promozione e lo sviluppo del turismo TURISMOVEST e relative misure di abbattimento del rischio
7. Analisi del rischio / Criteri per la definizione del livello di rischi
8. Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio
9. Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ex d.lgs. 33/2013 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti
10. Rotazione dei dipendenti
11. Tutela del dipendente che segnala illeciti ("wistleblowing")
12. Conflitto di interessi
13. Formazione
14. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (d.lgs. 39/2013)
15. Attività e incarichi extraistituzionali
16. Programma triennale per trasparenza e integrità 2014-2016
17. Codice di comportamento
18. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ("pantouflage – revolving doors")
19. Monitoraggio dei rapporti fra il consorzio e soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica
20. Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Riferimenti normativi

Cronoprogramma attività per triennio 2016 - 2018

Elenco degli allegati

- Allegato n° 1 Schede di rilevazione attività a rischio
- Allegato n° 2 Strumenti per la definizione del livello di rischio corruttivo
- Allegato n° 3 Piano annuale per la formazione del personale operante nei settori particolarmente esposti al rischio corruzione – anno 2016
- Allegato n° 4 Questionario
- Allegato n° 5 Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
- Allegato n° 6 Codice di comportamento

Acronimi

PA	Pubblica Amministrazione
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione
A.V.C.P.	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici
D.F.P.	Dipartimento della Funzione Pubblica
P.T.P.C.	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
P.T.T.I.	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
Ci.V.I.T.	Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
R.P.C.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Introduzione

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) contro la corruzione, all'articolo 5 dispone che: "Ciascuno Stato Parte elabora o applica o persegue, conformemente ai principi fondamentali del proprio sistema giuridico, delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate che favoriscano la partecipazione della società e rispecchino i principi di stato di diritto, di buona gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici, d'integrità, di trasparenza e di responsabilità. Ciascuno Stato Parte si adopera al fine di attuare e promuovere pratiche efficaci volte a prevenire la corruzione. Ciascuno Stato Parte si adopera al fine di valutare periodicamente gli strumenti giuridici e le misure amministrative pertinenti al fine di determinare se tali strumenti e misure sono adeguati a prevenire e combattere la corruzione".

La legge n. 190 del 6/11/2012 in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n.110 si inquadra nell'ottica di una significativa attività normativa che negli ultimi anni ha toccato l'organizzazione ed il funzionamento della pubblica amministrazione, volta alla repressione del mal costume amministrativo.

Il fenomeno corruttivo, più volte esplorato dal punto di vista penalistico trova ora compiuta normazione anche dal punto di vista amministrativistico che da un lato predispone strumenti volti ad agire in via preventiva e repressiva e dall'altro ad interessare a cascata le varie amministrazioni a livello centrale e periferico.

Gli strumenti volti alla repressione del fenomeno corruttivo sono a livello centrale ed in prima battuta il Piano Nazionale Anticorruzione.

Tale piano, è stato predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, approvato con delibera n. 72/2013 dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Ci.V.I.T.), individuata dalla legge quale Autorità Nazionale Anticorruzione

Il Piano, elaborato sulla base delle direttive contenute nelle Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale, contiene degli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Secondo il contenuto del Piano Nazionale, ciascuna amministrazione dovrà adottare e comunicare al Dipartimento il proprio Piano Triennale di Prevenzione, che di regola include anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, entro il 31 gennaio 2014.

Con l'approvazione del Piano Nazionale prende concretamente avvio la fase di attuazione del cuore della legge anticorruzione attraverso la pianificazione della strategia di prevenzione a livello decentrato. Le singole amministrazioni decentrate dovranno a loro volta predisporre il loro piano che in base all'art. 1, c.8, La legge n. 190 del 6/11/2012, dovrà essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Ad un primo livello, quello "nazionale", pertanto il Dipartimento della Funzione Pubblica predispose, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione. Il Piano Nazionale Anticorruzione è poi approvato dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Ci.V.I.T.), individuata dalla legge quale Autorità Nazionale Anticorruzione.

Al secondo livello, quello "decentrato", ogni Amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Questa articolazione su due livelli risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

Il consorzio per la promozione e lo sviluppo del turismo **TURISMOVEST** (di seguito citato come consorzio) conformemente ai principi esposti e rifacendosi alla struttura, ed alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale di prevenzione della corruzione e relativi allegati, ed alle Linee di indirizzo del Comitato Ministeriale di cui al D.P.CM. 16 gennaio 2013 adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Tuttavia è necessario evidenziare che le sopracitate disposizioni dovranno essere necessariamente riviste ed interpretate in forma elastica, onde consentire l'attuazione della finalità della legge anche in una struttura agile, leggera e priva di finalità di lucro come quella consorzio.

1. Oggetto e finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) adottato dal consorzio rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare la struttura organizzativa del in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

Il P.T.P.C. è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

Il P.T.P.C. non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento flessibile ed annualmente modificabile per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Conformemente alle linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, il P.T.P.C. di prevenzione della corruzione adottato dal consorzio almeno intorno ad alcuni contenuti essenziali, a partire da quelli predeterminati dalla legge n. 190 (comma 9):

- a. l'individuazione, tra le attività di competenza dell'amministrazione, di quelle più esposte al rischio di corruzione, a partire dalle attività che la legge n. 190 già considera come tali (quelle previste dal comma 16 (a) autorizzazione o concessione; (b) scelta del contraente dell'affidamento di lavori, forniture e servizi; (c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari; (d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale);
- b. il coinvolgimento, ai fini di cui al punto precedente, dei dirigenti e di tutto il personale delle amministrazioni addetto alle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del P.T.P.C.;
- c. il monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- d. la rilevazione, in rapporto al grado di rischio, delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) già adottate, ovvero l'indicazione delle misure che il P.T.P.C. prevede di adottare o direttamente adotta;
- e. l'individuazione delle misure di carattere generale che l'amministrazione ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione, quali:
 - l'introduzione di adeguate forme interne di controllo specificamente dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo;
 - l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Al

riguardo, il P.N.A. dovrà contenere indirizzi alle amministrazioni per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni “di privilegio” nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti;

- l’attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;
- l’adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 44 della legge n. 190, nonché delle prescrizioni contenute nel P.T.P.C.;
- l’adozione delle misure necessarie all’effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C.;
- l’adozione di misure volte alla vigilanza sull’attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell’incarico (nuovo comma 16-ter dell’articolo 53 del d. lgs. n. 165 del 2001);
- l’adozione di misure di verifica dell’attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;
- l’adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal T.U. trasparenza “*Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, da parte delle pubbliche amministrazioni*”, ivi comprese l’adozione del Piano della Trasparenza (come articolazione dello stesso Piano triennale anticorruzione), l’attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell’amministrazione, del sistema delle sanzioni e del diritto di accesso civico;
- l’adozione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell’amministrazione e ai dirigenti amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

f. l’individuazione di forme di integrazione e di coordinamento con il Piano triennale della performance;

g. la previsione di forme di presa d’atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale della Prevenzione sia al momento dell’assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodiche

In aggiunta alle anzidette misure obbligatorie di prevenzione, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, il presente P.T.P.C. introduce e sviluppa – per tutte le aree di rischio individuate – misure ulteriori, ritenute necessarie e utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, tenuto conto del particolare contesto di riferimento dell’Ente.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

- a. è adottato dal Presidente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione;
- b. è trasmesso, a cura del Presidente, al Comune di Rivoli;
- c. è pubblicato sul sito *internet* del consorzio;
- d. si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo del consorzio. A tal fine, tutti i dipendenti dell'ente, all'atto dell'assunzione e per quelli in servizio, con cadenza annuale, sono tenuti a dichiarare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di avere preso visione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione pubblicato sul sito internet del Consorzio

2. Definizione di corruzione

Il termine *"corruzione"* non è definito in modo univoco dalla legge 190 del 06/11/2012 ma sono il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare nr. 1/2013, nonché il Piano Nazionale Anticorruzione che lo definiscono in senso lato come *"concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo"*.

Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'obiettivo finale a cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.

Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero *"l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione"*.

3. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del consorzio ed i ruoli da essi assunti devono essere attagliati alle disposizioni previste dallo Statuto. Tali soggetti sono:

- a. il Presidente quale autorità di indirizzo politico del consorzio;
- b. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione che si identifica con il Presidente;

- c. il Direttore quale referente per la prevenzione della corruzione;
- d. tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- e. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

La designazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) deve essere comunicata alla Autorità Nazionale Anticorruzione.

E' onere e cura del R.P.C. definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

Il **Presidente**, quale autorità di indirizzo politico del consorzio e Responsabile della Prevenzione della Corruzione:

- a. adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li trasmette al Comune di Rivoli;
- b. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- c. verifica l'efficace attuazione del P.T.P.C. e la sua idoneità;
- d. propone modifiche al P.T.P.C. in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti alla struttura organizzativa del consorzio;
- e. pubblica sul sito *web* del consorzio una relazione recante i risultati dell'attività svolta., entro il 15 dicembre di ogni anno;
- f. svolge i compiti attinenti alla vigilanza ed al rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- g. avvia con tempestività l'azione disciplinare, nel caso riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- h. presenta tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa;
- i. presenta denuncia alla competente Procura della Repubblica e comunica all'Autorità Nazionale Anticorruzione nel caso riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato
- j. ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 190 del 06/11/2012, dei risultati del monitoraggio.

Il consorzio assicura al R.P.C.:

- a. lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento;

- b. in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del R.P.C., il consorzio valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso. A tale fine, il consorzio valuta la necessità di adottare modifiche organizzative, nel rispetto dell'invarianza finanziaria, in modo da garantire la massima indipendenza del ruolo anche mediante la disponibilità di risorse adeguate.

Il R.P.C. svolge altresì le seguenti funzioni:

- a. definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- b. verifica, d'intesa con il Direttore e nei limiti di cui all'art. 13 del presente piano 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;
- c. individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità.

I compiti attribuiti al R.P.C. non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *"in vigilando"* ma anche *"in eligendo"*.

L'imputazione della responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al R.P.C. non esclude che tutti i dipendenti delle strutture aziendali coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del R.P.C. deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Nel caso in cui nei confronti del R.P.C. siano avviati procedimenti disciplinari o penali si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C. risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a. di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della legge 190 del 06/11/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
- b. di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In tal caso, la sanzione disciplinare a carico del R.P.C. non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il R.P.C. risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare.

La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del R.P.C., costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. La previsione di questa responsabilità dirigenziale rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati in sede di negoziazione dell'incarico dirigenziale e nello stesso inseriti. Parimenti tali obiettivi devono essere inseriti nel Piano delle Performance in modo che siano oggetto di adeguata valutazione della performance individuale.

Il **Direttore** è il referente per la prevenzione della corruzione e svolge attività informativa nei confronti del R.P.C. affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione, sull'attività amministrativa e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dipendenti.

Tutti i **dipendenti** del consorzio partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito e segnalano casi di personale conflitto di interessi al R.P.C..

Tutti i dipendenti del consorzio rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, i dipendenti rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, prestano la loro collaborazione al R.P.C. e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge 190 del 06/11/2012).

I **collaboratori** a qualsiasi titolo del consorzio osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e segnalano le situazioni di illecito al R.P.C..

4. Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

E' onere e cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

All'interno del consorzio i ruoli di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza sono ricoperti dal Presidente.

Il Presidente quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione sovrintende alle strategie di contrasto della corruzione e dell'illegalità. Il Presidente quale Responsabile della Trasparenza sovrintende alle strategie finalizzate a garantire piena trasparenza sullo svolgimento delle attività del consorzio.

Il Vice Presidente, i Consiglieri, il Direttore, il Revisore dei Conti, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del consorzio partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito, segnalano casi di personale conflitto di interessi, prestano la loro collaborazione al R.P.C..

Il Presidente quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di “*feedback*” costante rispetto all’andamento delle misure approntate in modo da rendere effettive ed efficaci le funzioni di vigilanza rispettivamente assegnate.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nell’esercizio delle sue attribuzioni, può in ogni momento, motivatamente, chiedere delucidazioni per iscritto su procedimenti, nonché su comportamenti, incidenti sulle attività istituzionali, che possono integrare anche solo potenzialmente rischio di corruzione ed illegalità. A tali motivate richieste scritte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, gli interessati sono tenuti a fornire una tempestiva risposta scritta.

5. Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Al fine di assicurare che il flusso informativo verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione sia connotato dalla massima costanza, capillarità e diffusione, è fatto obbligo di segnalare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tempestivamente e senza alcun indugio, una completa informativa in relazione ai seguenti fatti di si possa essere venuti a conoscenza:

- a. provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati contro la Pubblica Amministrazione o attinenti alle funzioni della propria struttura (es. reati contro la fede pubblica);
- b. visite, ispezioni, e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: INPS, INAIL, Guardia di Finanza, NAS, Corte dei Conti, ect.) e alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- c. contenziosi attivi e passivi in corso qualunque sia la controparte che comportino richieste di risarcimento, e alla loro conclusione, relativi esiti;
- d. richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i reati di cui sopra;

- e. notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti anche in relazione al modello e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Il mancato rispetto degli obblighi di informazione così come sopra delineati si configura fattispecie di illecito disciplinare.

6. Individuazione delle aree / attività a rischio specifico del consorzio per la promozione e lo sviluppo del turismo TURISMOVEST e relative misure di abbattimento del rischio

Conformemente a quanto stabilito dal paragrafo 2.2 del P.N.A. si evidenzia l'esigenza di perseguire i tre obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

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

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione delle misure di prevenzione definite come obbligatorie dalla legge 190 del 06/11/2012 quali, oltre all'elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione:

- a. adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- b. adempimenti di trasparenza;
- c. codici di comportamento;
- d. rotazione del personale;
- e. obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- f. disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra- istituzionali;
- g. disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti ("*pantouflage – revolving doors*");
- h. incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- i. disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- j. disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ("*pantouflage – revolving doors*");
- k. disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito ("*whistleblower*");
- l. formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione contiene pertanto una elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei suindicati tre obiettivi strategici – con la specificazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione – da cui si genera l’aspettativa di realizzazione di specifici *target* con riferimento alle misure adottate da tutte le amministrazioni in relazione ai tre obiettivi strategici.

Il Piano Nazionale Anticorruzione pertanto individua le aree di rischio considerate comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni che si riferiscono ai procedimenti corrispondenti alle seguenti aree di rischio:

- a. processi finalizzati all’acquisizione e progressione del personale;
- b. processi finalizzati all’affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché ogni altro tipo di commessa o vantaggi pubblici;
- c. processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d. processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Oltre alle aree di rischio contemplate dal Piano Nazionale Anticorruzione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione individua ulteriori aree di rischio corruttivo correlate alle attività specificatamente svolte dal Consorzio, quali risultanti anche dallo Statuto e tenendo come riferimento quanto risultante dagli allegati del P.N.A.

In allegato al presente piano triennale di prevenzione della Corruzione vengono dunque allegate schede di rilevazione del rischio sub allegato 1.

7. Analisi del rischio / Criteri per la definizione del livello di rischio

L’analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all’impatto che lo stesso produce. A tal fine la singola attività soggetta a rischio corruttivo viene valutata sotto il profilo di una serie di microcriteri il cui prodotto di media determina il livello di rischio (I.R.).

Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi al criterio definito dal Piano Nazionale Anticorruzione che fornisce lo strumento per la definizione dell’indice di Probabilità (I.P.) il cui prodotto con l’indice di Impatto (I.G.) porta alla definizione esatta del Livello di Rischio (I.R.).

$I.R. = I.P. \times I.G.$ definito per ogni singola area e attività rilevata come a rischio corruttivo (come da allegata tabella – allegato 2).

Dall’indice di Rischio che si deduce per ogni singola attività considerata sensibile si definiscono tre livelli di soglia:

- da 0 a 4 = rischio accettabile
- da 5 a 9 = rischio rilevante
- da 10 a 25 = rischio critico.

Le tre fasce di soglia di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione, dedotti con sistema automatico a seconda della fascia di rischio di appartenenza, nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

8. Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio

A fronte della definizione, nell'ambito delle attività afferenti alle singole aree, come soggette a rischio corruttivo, dei provvedimenti da adottare ai fini della riduzione del rischio medesimo, il P.T.P.C. prevede il responsabile per l'adozione del singolo provvedimento, la tempistica data dall'attribuzione della fascia di rischio tempistica e l'indicatore per il monitoraggio/verifica.

Il controllo sull'adozione del provvedimento viene effettuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione che ne chiede conto al responsabile dell'area interessata.

La tempistica per i controlli seguirà la seguente calendarizzazione:

- a. entro il 30 giugno per i provvedimenti indicati per la fascia di rischio da 10 a 25;
- b. entro il 30 settembre per i provvedimenti indicati per la fascia di rischio da 5 a 9;
- c. entro il 30 novembre per i provvedimenti indicati per la fascia di rischio da 1 a 4.

La procedura di controllo verrà effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione del consorzio con la collaborazione del responsabile dell'area interessata.

Di ogni singolo controllo verrà dato conto in apposita sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'anno successivo.

9. Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ex d.lgs. 33/2013 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

La legge 190 del 06/11/2012, all'art. 1 comma 15, nel richiamare la trasparenza dell'attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art.117 della Costituzione, contempla la pubblicazione, nei siti web delle Pubbliche Amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Al successivo comma 16, la stessa legge assicura, come livello essenziale di trasparenza dell'attività amministrativa, la pubblicazione dei seguenti procedimenti:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- c. concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Il successivo d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicati in formato idoneo a garantire l'integrità del documento. Tale norma pertanto intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche.

Al fine di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 33/13, dovranno essere adottate delle dichiarazioni da far sottoscrivere a tutto il personale dipendente, ma anche ai collaboratori e consulenti del consorzio in cui gli stessi attestano, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di tutte le situazioni di incompatibilità previste dal d.lgs. 39 del 2013.

Al riguardo, il Direttore individua i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, anche parziale, e provvedono al monitoraggio periodico del loro rispetto con cadenza almeno semestrale.

Almeno ogni sei mesi, pertanto, il Direttore verifica il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e relazionano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione su:

- a. il numero dei procedimenti conclusi;
- b. numero dei procedimenti per i quali si registra un ritardo ed i motivi dello stesso.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica il corretto svolgimento del monitoraggio e il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

La responsabilità ex art. 46 del d.lgs. 33/2013 prevista per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Responsabile per la Trasparenza (Presidente).

10. Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla legge 190 del 06/11/2012, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

La struttura organizzativa del consorzio, come si rileva dallo Statuto, contempla una limitatezza nelle funzioni dirigenziali che non consente una rotazione degli incarichi tale da lasciare immutato il quadro strutturale. Le modalità di elezione del Presidente, del Vice Presidente, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Revisore Contabile nonché la brevità della durata delle cariche rivestite previste in via immediata dallo Statuto evitano di per sé che possano consolidarsi posizioni di privilegio all'interno del consorzio.

Attualmente il consorzio intrattiene rapporti di lavoro con soli tre dipendenti, uno dei quali, il Direttore che riveste funzioni prettamente esecutive. Gli altri due dipendenti non detengono funzioni deliberative/decisionali tali da poterli collocare in posizioni di rischio.

Onde arginare qualsivoglia rischio verranno predisposti meccanismi di controllo e di pubblicità della spesa nonché la pubblicazione dell'elenco dei fornitori del consorzio.

Eventuali modalità concrete di rotazione del personale, se rese necessarie da coinvolgimenti in procedimenti penali o corruttivi, potranno essere stabilite dal Presidente.

11. Tutela del dipendente che segnala illeciti (“wistleblowing”)

Il “wistleblowing”, ovvero “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, è una nuova disciplina introdotta dall'art. 1, comma 51 della legge 190 del 06/11/2012. Si tratta di una misura di tutela del “*dipendente che riferisce all'autorità giudiziaria o al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del dichiarante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*”

Tre sono pertanto i principi posti dalla nuova disciplina:

- a. tutela dell'anonimato;
- b. divieto di discriminazione nei confronti del *wistleblowing*;
- c. sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex legge 241/90.

Il consorzio dispone la creazione di una casella di posta elettronica appositamente dedicata alla segnalazione degli illeciti. La casella di posta interna che assumerà la denominazione di “*anticorruzione*”, avrà un unico destinatario individuato nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e non sarà assolutamente accessibile ad altri canali.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa e conformemente alle disposizioni contenute nello Statuto a riferirne il contenuto al Consiglio di Amministrazione, il quale potrà deliberare i provvedimenti ritenuti più opportuni.

Il consorzio prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

12. Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41 della legge 190 del 06/11/2012 ha introdotto all'art. 6 bis della legge 241/90 una nuova disciplina sul *"conflitto di interesse"* sancendo che *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

Due pertanto sono i principi posti:

- a. obbligo di astensione;
- b. dovere di segnalazione al responsabile gerarchico;

che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati.

Il consorzio deve adottare una dichiarazione denominata *"comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse"* finalizzata alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposta al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro. La dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.

Le eventuali segnalazioni attinenti alla sussistenza di conflitto di interessi, rivolte al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, verranno vagliate dal Consiglio di Amministrazione e si tradurranno, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, nel sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto, nell'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività.

La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

13. Formazione

I dipendenti e gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno nel consorzio, dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Il Piano Annuale di Formazione dovrà quindi obbligatoriamente prevedere un percorso formativo per la prevenzione della corruzione, organizzato e definito come da Piano Annuale allegato (allegato n° 3). Tale percorso di formazione, sarà indirizzato secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, riguarderà le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, i contenuti della legge 190 del 06/11/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, il diritto di accesso agli atti, la disciplina in materia di pubblicità e trasparenza di cui al d.lgs. 33/13, la disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni di cui al d.lgs. 39/13, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/13, oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Il personale impiegato dovrà dare riscontro di tali attività al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

14. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (d.lgs. n.39 /2013)

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte degli organi statutari e dei dipendenti può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, verifica pertanto che siano rispettate le norme stabilite dal d.lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

La norma definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del C.P. anche con sentenza non passata in giudicato;
- che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

Il d.lgs. 39/13 definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico che si venga a trovare nelle condizioni definite dagli artt. 10 e 14 della medesima norma, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

Il consorzio deve adottare una dichiarazione denominata "*comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse*" finalizzata alla verifica dell'assenza cause di inconferibilità previste dalla norma che viene sottoposta al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro. La dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.

15. Attività e incarichi extraistituzionali

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte dei soli dipendenti, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la legge 190 del 06/11/2012 impone che:

- a. venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali
- b. venga definita una "black list" di incarichi e attività extraistituzionali precluse ai dipendenti.

In sede di definizione dei provvedimenti da adottare al fine di ridurre il rischio corruttivo è stata inserita apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento di cui al successivo punto 17.

Dall'applicazione della presente disposizione debbono essere necessariamente esclusi il Presidente, il Vice Presidente, Il Revisore dei Conti e i componenti del Consiglio di Amministrazione in quanto non sono dipendenti del consorzio e svolgono attività professionali extra istituzionali.

16. Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016

La tematica della trasparenza, considerata uno degli strumenti per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, negli ultimi anni è stata oggetto di una crescente attenzione, che ha portato il legislatore all'emanazione del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.

Nel percorso avviato dal consorzio per portare tutti i cittadini e gli "stakeholders" esterni e interni a conoscenza del proprio operato, l'applicazione del d.lgs. n. 33/2013 rappresenta un passo ulteriore nel processo di realizzazione di una pubblica amministrazione sempre più trasparente in tutte le fasi delle sue attività.

In particolare, il consorzio si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno mediante il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 (P.T.T.I.), strumento previsto dal d.lgs. n. 33/2013 per la definizione delle misure, dei modi e delle iniziative volte all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità costituisce sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e viene pertanto allegato quale parte integrante del medesimo (allegato 5).

17. Codice di comportamento

Il consorzio ha adottato un codice di comportamento che porti alla sensibilizzazione del personale. Il codice e il piano saranno consegnati a tutti i dipendenti. E' prevista altresì la pubblicazione sul sito del consorzio. Il

codice di comportamento sarà messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso il consorzio stesso (allegato 6).

18.Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (“pantouflage – revolving doors”)

Il d.lgs. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha preconstituito le condizioni per evitare accordi costruttivi finalizzati ad evitare il conseguimento di vantaggi in maniera illecita.

In particolare la norma pone divieto ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei confronti di soggetti privati di intrattenere, con gli stessi, alcun tipo di rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione di provenienza.

A tal fine il consorzio verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui il Presidente intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/ 2000 con la quale viene certificata la conoscenza della norma medesima e che nell'ipotesi di mancato rispetto della stessa:

- a. i contratti eventualmente conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- b. divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con annesso obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A tal fine, il Direttore è tenuto ad assicurare che:

- a. negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- b. soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

19. Monitoraggio dei rapporti fra il consorzio e soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica

L'art. 1, comma 17 della legge 190 del 06/11/2012 contempla, ai fini della salvaguardia dai rischi corruttivi nell'ambito dei rapporti tra consorzio e soggetti con i quali intercorrono rapporti di natura economica, la previsione di una clausola che faccia derivare, dal mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità, l'esclusione dalla gara e/o la risoluzione del contratto.

Tale clausola deve essere inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito.

Il patto di integrità è uno strumento che permette pertanto un controllo reciproco tra stazione appaltante e partecipanti alla gara, con sanzioni nei casi di elusione. Trattasi pertanto di uno strumento con finalità preventive dell'evento corruttivo. Con la sottoscrizione del patto di integrità l'impresa concorrente accetta regole che rafforzano comportamenti già doverosi per la partecipazione alle gare.

L'adozione di tale provvedimento sarà oggetto di verifica in sede di controllo sullo stato di attuazione del P.T.P.C..

20. Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie di anticorruzione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del consorzio viene pubblicato sul sito web istituzionale per un periodo di almeno 7 giorni al fine di diffonderne il contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.

Dell'esito della pubblicazione si tiene conto nel P.T.P.C. stesso.

Riferimenti normativi

Il panorama normativo di riferimento è il seguente:

- a. legge 190 del 06/11/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- b. d.lgs. n.39 del 08/04/2013 recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50 legge 190 del 06/11/2012”*. I suddetti commi prevedono che il Governo adotti strumenti legislativi idonei alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni corruttivi, senza nuovi o maggiori oneri di spesa per la finanza pubblica. In particolare con il suddetto Decreto si modifica in senso restrittivo, la normativa vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità di vertice nella pubblica amministrazione e di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l’esercizio imparziale con le funzioni pubbliche affidate;
- c. d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 sul *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione dell’informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”*. Il Decreto, nel rispetto dei principi e criteri direttivi dei commi 35 e 36 art.1 legge 190 del 06/11/2012, definisce il principio generale di trasparenza, come: *“accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”* (art. 1, c. 1).
- d. Nel provvedimento sono definite, in maniera vincolante, le norme e le sanzioni relative ai mancati adempimenti. Sono inoltre individuate le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all’organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni;
- e. Pur rispettando i limiti imposti dalla normativa in materia di tutela della segretezza e della privacy, il principio della completa accessibilità delle informazioni è ispirato al *“Freedom of Information Act”* statunitense, che garantisce a chiunque l’accesso a qualsiasi documento o dato in possesso delle pubbliche amministrazioni. L’introduzione del *“diritto all’accesso civico”* mira a costruire e/o ad alimentare il rapporto di fiducia tra il Cittadino e la Pubblica Amministrazione e a promuovere il principio di legalità e la prevenzione della corruzione.
- f. Nel dispositivo legislativo viene definita l’adozione del Piano Triennale per l’Integrità e la Trasparenza come sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- g. Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/2013 n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.lgs 30/03/2001, n.165”*.
- h. Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

- i. Articolo 97 della Costituzione che sancisce il principio di imparzialità come regola dell'attività amministrativa;
- j. Articoli da 318 a 322 del Codice Penale;
- k. Decreto Legislativo denominato "*Testo unico sulla privacy*" n. 196 del 30 giugno 2003;
- l. Piano Nazionale Anticorruzione.

Cronoprogramma attività per triennio 2016 - 2018

Termine	Attività	Competenza
Entro 31/05	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione P.T.P.C. - Trasmissione P.T.P.C. e relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C. al Comune di Rivoli - Pubblicazione e divulgazione su web del consorzio 	Presidente R.P.C.
Entro 30/06	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio adozione provvedimenti per attività a rischio critico 	R.P.C. Direttore
Entro 30/06	<ul style="list-style-type: none"> - invio nota al Direttore per raccolta dichiarazioni di incompatibilità - approvazione del programma formativo 2016 	R.P.C.
Entro 30/09	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio adozione provvedimenti per attività a rischio rilevante 	R.P.C. Direttore
Entro 15/10	<ul style="list-style-type: none"> - Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento P.T.P.C. - invio schede riviste a R.P.C. 	Direttore
Entro 30/11	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio adozione provvedimenti per attività a rischio accettabile 	R.P.C. Direttore
Entro 30/10	<ul style="list-style-type: none"> - Trasmissione a R.P.C. scheda annuale di formazione anticorruzione per singola 	Direttore
Entro 30/11	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva 	R.P.C.
Entro 30/11	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica raccolta e pubblicazione dichiarazioni incompatibilità 	R.P.C. Direttore
Entro 15/12	<ul style="list-style-type: none"> - Relazione annuale su attuazione del P.T.P.C. - Pubblicazione della relazione sul sito web aziendale 	R.P.C.
Entro 31/01 anno successivo	<ul style="list-style-type: none"> - Relazione a R.P.C. su: <ul style="list-style-type: none"> a. numero di procedimenti conclusi b. numero di procedimenti conclusi con ritardo sui tempi definiti e pubblicati ex d.lgs. 33/13 	Direttore