



PIANO TRIENNALE di  
PREVENZIONE della CORRUZIONE  
2022-24

Misure di prevenzione della corruzione  
integrative del Modello 231

## INDICE

1. PREMESSA
  - 1.1 P.T.P.C. e misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231
  - 1.2 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza
2. SOGGETTI
3. ANALISI DEL CONTESTO
  - 3.1 Analisi del contesto esterno
  - 3.2 Analisi del contesto interno
4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO
  - 4.1 Identificazione degli eventi rischiosi
  - 4.2 Analisi del rischio
  - 4.3 Ponderazione del rischio
5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO
  - 5.1 Descrizione di alcune misure e specifiche
6. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
7. MONITORAGGIO E RIESAME

\*\*\*\*\*

## ART. 1 PREMESSA

Il Consorzio di Bonifica Pianura Friulana, con sede in Udine (UD) - Viale Europa Unita, 141, (di seguito anche Consorzio o Ente) è stato costituito ai sensi dell'art. 2 ter della Legge Regionale Friuli-Venezia Giulia 28/2002, con D.P.G.R. n. 204/Pres. del 22 ottobre 2014 (pubblicato sul BUR n. 45 dd. 05.11.2014), a seguito della fusione tra il Consorzio di Bonifica Bassa Friulana e il Consorzio di Bonifica Ledra Tagliamento.

Il Consorzio svolge la propria attività al fine di (i) difendere il suolo ed il territorio svolgendo anche azioni di prevenzione del rischio idraulico, (ii) sviluppare il territorio in modo equilibrato tutelando e valorizzando la produzione agricola, (iii) razionalizzare l'utilizzo delle risorse idriche a prevalente uso irriguo, (iv) salvaguardare l'ambiente e le risorse naturali.

Il Consorzio è dotato di personalità giuridica pubblica ai sensi dell'art. 59 del Regio Decreto n° 215/1933 ed è un Ente Pubblico Economico non commerciale ai sensi dell'art. 3, co. 1 L.R. FVG n. 28/2002 e, come tale, rientra tra i soggetti obbligati al rispetto degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012.

Il P.T.P.C. 2022-24 è integrativo del Modello Organizzativo 231 adottato nell'ente ai sensi del D.lgs. 231/01 (vedi art. 1.1) e viene adottato a conclusione di un processo di condivisione e monitoraggio del previgente Piano 2021-23, adottato con Delibera della Deputazione Amministrativa 125/d/21 dd. 31.03.2021

Il presente P.T.P.C. 2022-24 è adottato in linea con le seguenti norme:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

Il P.T.P.C. tiene in considerazione le indicazioni operative emerse nei seguenti provvedimenti ANAC

- PNA 2013
- Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- Aggiornamento PNA 2017 di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;
- PNA 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

e fatte proprie dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e relativi allegati.

Si specifica in questa sede che per l'anno 2022 l'Ente continua ad adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) e non il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. 80/21.

L'adozione del PIAO, che è un unico atto che dovrebbe ricomprendere tutta l'attività di programmazione dell'ente sulla gestione delle risorse umane, l'organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, la formazione e le modalità di prevenzione della corruzione, attualmente è ad oggi subordinato all'emanazione di uno o più provvedimenti attuativi.

In particolare, ad oggi, non risulta in vigore il Decreto del Presidente della Repubblica indicato nel D.L. 80/21 che individua e abroga i piani e gli adempimenti destinati ad essere assorbiti dal PIAO.

Lo schema di DPR ha cominciato il proprio iter e, dopo l'approvazione in Conferenza Unificata, è stato sottoposto all'esame del Consiglio di Stato, la cui Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506.

Allo stato della normativa attuale, pertanto, rimangono vigenti la L. 190/12, gli atti di indirizzo di ANAC ed i conseguenti relativi adempimenti.

In ogni caso, l'art. 6 del "milleproroghe" (D.L. n. 228/2021) ha differito il termine di adozione al 30 aprile 2022.

Il presente P.T.P.C. 2022-24 integrativo del MOG 231, in ossequio alle modifiche di cui al D.lgs. 97/2016, unifica in un solo strumento il P.T.P.C. ed il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (P.T.T.I.), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) dell'Ente.

In piena aderenza agli obiettivi fissati dalla L. 190/2012 e del PNA, il P.T.P.C. ha riesaminato le attuali misure di prevenzione della corruzione, in forza dei dati e delle informazioni emerse in sede di monitoraggio del Piano (Riunioni Operative nel corso dell'anno fra i responsabili dei diversi servizi).

Ogni indicazione emersa è stata necessariamente adattata alla peculiare realtà degli enti pubblici economici, che comunque applicano la norma "in quanto compatibile".

### **Art. 1.1 P.T.P.C. e misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231**

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) 2022-24 costituisce l'atto contenente le "misure di prevenzione della corruzione integrative del modello 231" del Consorzio di Bonifica Pianura Friulana.

Il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo - 231 del Consorzio è stato adottato con delibera della Deputazione Amministrativa n. 313/d/16 dd. 16.11.2016 ed aggiornato con delibera della Deputazione Amministrativa n. 528/d/18 dd. 14.11.2018.

In sede di discussione sull'applicazione della L. 190/2012 e delle succitate Linee Guida il Consorzio ha ritenuto di adottare il presente P.T.P.C. 2022-24, quale autonomo atto, separato dal MOG consortile. I due documenti sono comunque coordinati, ma la scelta di tenerli separati è stata ritenuta più coerente con la storia consortile (era stato già adottato negli anni precedenti un autonomo, a partire dal P.T.P.C. 2017-19) e più razionale, anche in ossequio ai diversi punti di vista con cui le due norme approcciano il rischio corruttivo: la ratio preventiva del D.lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge n. 190 che è volta ai reati commessi anche in danno del Consorzio.

### **Art. 1.2 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, seppur non verbalizzati in atti consortili sono stati oggetto di confronto durante gli incontri tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la Dirigenza, con il supporto degli Impiegati Quadri e Direttivi e con la supervisione costante dell'Organismo di Vigilanza.

Nel corso dell'anno 2021 l'attenzione è stata posta in particolar modo sugli automatismi che permettano un puntuale adempimento degli obblighi derivanti dalla normativa sulla trasparenza e l'anticorruzione, in particolar modo le pubblicazioni di cui all'art. 1 co. 2 della L. 190/12 e all'art. 15 del D.Lgs. 33/2013.

Particolare riguardo è stato dato alla generazione dei Codici Identificativi di Gara (CIG) per le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. L'assegnazione del Codice, tramite il portale consortile dedicato alle gara d'appalto, avviene in maniera automatica direttamente in fase di creazione della gara e senza la necessità di accedere manualmente al sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

In questa sede si richiamano integralmente gli obiettivi, specificando che strumenti, metodi e tempistiche sono indicate nel presente atto, mentre le dotazioni finanziarie per rendere effettivi gli obiettivi sono indicati nei bilanci di programmazione e negli obiettivi specifici per il personale dirigente, secondo la normativa anche contrattuale di riferimento.

## ART. 2 SOGGETTI

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente e i relativi compiti e funzioni sono:

### 1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, che coincide con il Responsabile per la Trasparenza, soggetto apicale all'interno dell'azienda, svolge compiti di preparazione del Piano, di monitoraggio sull'attuazione dello stesso, di segnalazione all'organo di indirizzo politico, all'Organismo di valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione del mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è nominato dal Consiglio dei Delegati secondo le indicazioni a tal fine fornite dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi della L. 190/2012, provvede a:

- elaborare la proposta di Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione che deve essere adottata dall'organo amministrativo entro il 31 gennaio di ogni anno. I contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1;
- definire procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni e di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con il responsabile dell'ufficio 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 (art. 1, comma 10, lett. b), nei limiti in cui tale rotazione sia possibile alla luce dei vincoli soggetti ed oggettivi riconosciuti dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);
- segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7);
- trasmettere, all'Organismo Indipendente di Valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e pubblicarla nel sito web dell'amministrazione (art. 1, comma 14);
- riferire sull'attività svolta nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno (art. 1, comma 14);
- aver cura che siano rispettate, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, le disposizioni introdotte dal D.lgs. 39/2013 in materia di inconfiribilità e di incompatibilità (art. 15, D.lgs. 39/2013).

Con riferimento al tema della trasparenza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi del D.lgs. 33/2013 ha il compito di:

- svolgere stabilmente attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1);
- predisporre un'apposita sezione all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione in cui dovranno essere indicati gli obiettivi di trasparenza (art. 8, comma 1, L.190/2012), nonché identificati chiaramente i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni (art. 10, comma 1);

- controllare ed assicurare (insieme ai dirigenti responsabili dell'amministrazione) la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, comma 4);
- segnalare (in relazione alla loro gravità) i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio competente, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- segnalare gli inadempimenti Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione al vertice politico dell'amministrazione e all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità previste dalla normativa vigente (art. 43, comma 5).

Al fine di poter adempiere alle proprie funzioni il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può:

- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione di introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni / reclami non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

Da quanto sopra detto, risulta evidente che lo svolgimento del ruolo che la legge affida al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente e che le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'input ricevuto. Pertanto, l'attività del responsabile della prevenzione deve essere supportata e affiancata dall'attività dei responsabili dei diversi uffici, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

## 2. Il Consiglio dei Delegati

Organo di indirizzo politico del Consorzio:

- designa, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi dell'art. 7, della Legge 190/2012 disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con piena autonomia ed effettività;
- adotta il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti e li comunica ad ANAC secondo le modalità indicate dalla normativa;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione. In particolare, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

## 3. L'Organismo di Vigilanza facente anche funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.lgs. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice disciplinare/di comportamento (art. 54, comma 5, D.lgs. 165/2001);

- verifica che il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis, L. 190/2012);
- verifica i contenuti della Relazione redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e recante i risultati dell'attività svolta, in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis, L. 190/2012);
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 8-bis, L. 190/2012). Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

#### 4. Il Direttore Generale

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'adozione e l'aggiornamento del Codice disciplinare/di comportamento;
- vigila sull'applicazione del Codice disciplinare/di comportamento.

#### 5. I Responsabili delle varie aree e settori, per l'area di rispettiva competenza

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, Legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. 165/2001);
- assicurano l'osservanza del Codice disciplinare/di comportamento, di prossima adozione, e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano misure gestionali finalizzate alla prevenzione della corruzione (art. 16 e 55 bis D.lgs. 165/2001);
- osservano le misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla normativa sulla trasparenza (art. 43, comma 3, D.lgs. 33/2013);
- controllano e assicurano, insieme al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, comma 4, D.lgs. 33/2013).

#### 6. I dipendenti del Consorzio

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (art. 1, comma 14, della L. 190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio superiore o all'Ufficio che ha la competenza dei procedimenti disciplinari (art. 54, comma 5, D.lgs. 165/2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90);
- in generale osservano tutte le misure contenute nel Codice disciplinare/di comportamento.

#### 7. I collaboratori, a qualsiasi titolo, del Consorzio

- osservano le misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- segnalano le situazioni di illecito (art. 8 DPR 62/13).

#### 8. Responsabile della protezione dei dati personali e processi anticorruzione

L'ente con delibera della Deputazione Amministrativa n. 250/d/18 dd. 17.05.2018, modificata con

provvedimento n. 18/d/20 dd. 23.01.2020, ha provveduto alla nomina del Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dagli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). In merito, come da indicazioni del PNA 2018, le figure del DPO e del RPCT sono state tenute distinte ed affidate, pertanto, a due soggetti diversi. Ciò al fine di non innescare potenziali conflitti di interesse fra due funzioni per le quali deve essere garantita terzietà ed indipendenza, come prescrive sia il GDPR che la L. 190/2012. Ciò detto, è bene chiarire che il rapporto fra le due figure è e deve rimanere sinergico. Infatti nel contesto degli adempimenti anticorruzione, il DPO deve costituire una figura di riferimento anche per il RPCT, sia per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, sia per questioni più peculiari: il RPCT, infatti, deve fare riferimento alle funzioni consulenziali del DPO per questioni inerenti il rapporto fra privacy e pubblicazioni in Amministrazione trasparente e nei casi in cui le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali. Anche alla luce del fatto che, ai sensi dell'art. 5, o. 7, del D.lgs. 33/2013, il RPCT può chiedere parere in merito al rapporto fra privacy e accesso direttamente al Garante per la protezione dei dati personali, Autorità che - ex lege - ha e deve avere un rapporto privilegiato con il DPO dell'ente. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere giuridico o tecnico.

## ART. 3 ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio effettuata è quella relativa all'analisi del contesto in cui si trova ad operare, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (**contesto esterno**), sia alla propria organizzazione (**contesto interno**).

L'analisi ha previsto una fase di acquisizione dei dati ed una di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operativi su settori e processi a rischio.

### 3.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

Di seguito l'analisi in merito agli aspetti culturali, criminologici, sociali ed economici del territorio che possono favorire la corruzione e la mala gestio di enti analoghi al Consorzio

L'acquisizione è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne (reperibili sui siti istituzionali):

- RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, di cui all'Articolo 113 della legge 1° aprile 1981, n. 121, e successive modificazioni
- RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA E SUI RISULTATI CONSEGUITI DALLA DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA (DIA) di cui all'Articolo 109, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.
- Relazione ANAC del 17.10.2019 "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare"
- Notizie di stampa e/o notizie interne all'ente

L'acquisizione è avvenuta consultando le seguenti fonti interne

- interviste con l'organo di indirizzo politico
- interviste con dirigenti e impiegati direttivi
- segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing
- avvio procedimento disciplinari su comportamenti DPR 62/13

Elaborazione dei dati:

| Fattore  | Dato elaborato e incidenza nel P.T.P.C.                                 |
|--|---|
| Tasso di criminalità generale del territorio di riferimento  | Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi          |
| Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso | Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi          |
| Reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione   | Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi          |
| Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente   | Nessuno   |
| Reati contro la Pubblica Amministrazione in enti analoghi  | Medio – (notizie di reati in regione FVG in ambito corruttivo tratti da |
| Procedimenti disciplinari  | Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi          |

### 3.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda la valutazione complessiva in ottica anticorruptiva dell'assetto organizzativo dell'ente, cui si rinvia, richiamando in questa sede anche documenti di programmazione dell'ente, quali Bilancio di Previsione, Programma Annuale e Triennale dei Lavori, Budget. Si rinvia poi alle indicazioni emerse all'art. 2.

Dal punto di vista organizzativo l'ente è amministrato, ai sensi della L.R. 28/2002 e dello Statuto consortile approvato con delibera del Consiglio n. 12/c/16 dd. 29.04.2016, da un organo politico costituito dal Consiglio dei Delegati, da un organo gestionale costituito dalla Deputazione Amministrazione e dal Presidente che ne ha la rappresentanza legale. È gestito dalla struttura tecnica la cui figura apicale è rappresentata dalla Direzione.

Il Direttore Generale dirige e coordina l'intera struttura operativa del Consorzio, la quale è articolata come segue:

- Area Amministrativa;
- Area Tecnica;

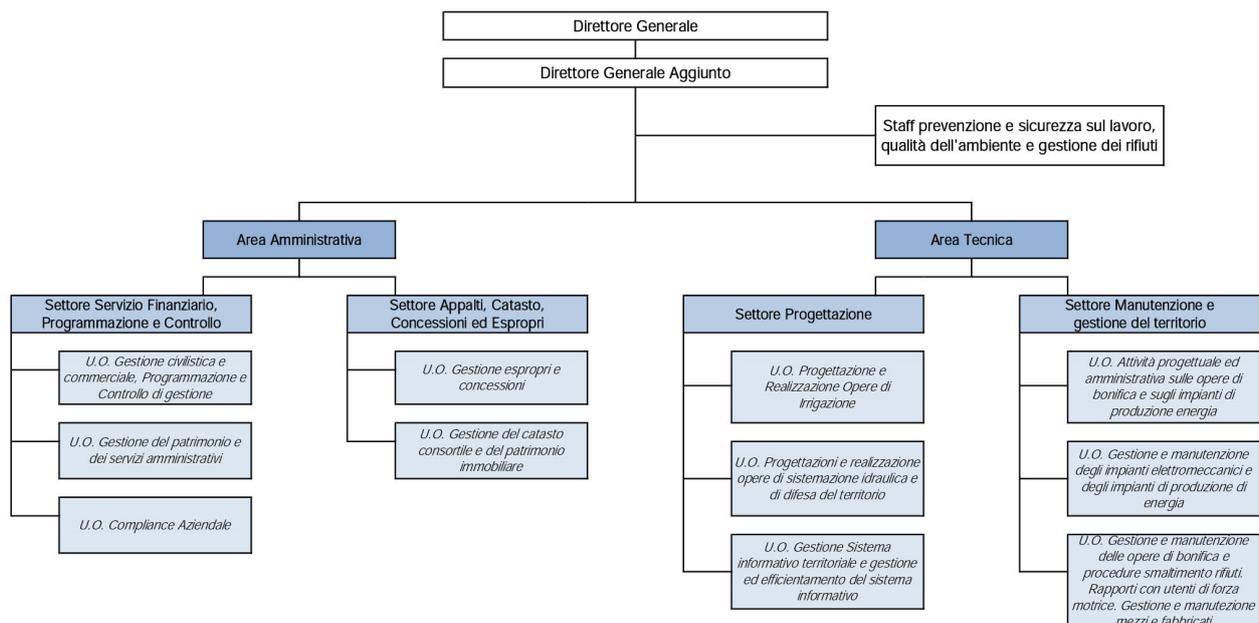
Nell'ambito di ciascuna area le funzioni sono aggregate in Settori Operativi, ciascuno dei quali affidati alla responsabilità, al coordinamento ed al controllo di un quadro (capo settore).

Con provvedimento n. 9/c/20 dd. 15.10.2020 che aggiorna il Piano di Organizzazione Variabile relativamente alla struttura di vertice del Consorzio, è stato introdotto lo staff con funzioni di "prevenzione e sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente e gestione dei rifiuti" che fornisce, con la competenza specialistica propria del personale inquadrato, collaborazione, indicazioni e pareri alla Direzione Generale per supportare i processi decisionali e per uniformare le procedure consortili relativamente alle tematiche sotto elencate:

- attuazione delle politiche relative al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni;
- attuazione delle procedure di qualità dell'ambiente e della gestione dei rifiuti ai sensi del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i..

Le attività dello Staff ed il personale ad esso preposto sono coordinate da personale con qualifica di "Dirigente ai fini della sicurezza" in conformità di quanto previsto nel D.Lgs. 81/2008.

Al fine di meglio comprendere il contesto organizzativo in cui opera il Consorzio si riporta di seguito l'organigramma in essere:



### 3.2.1 Mappatura dei processi

Alla luce delle indicazioni di cui all'allegato 1 del PNA 2019, la fase centrale dell'analisi del contesto interno riguarda la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Ai fini del presente documento, per processo si intende "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)".

Le aree di rischio ed i relativi rischi corruttivi sono stati individuati:

- mediante confronto con il Direttore generale, il Direttore Generale assunto ed il Personale Quadro nelle periodiche riunioni di Staff che si svolgono con incontri settimanali, presente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- mediante confronto con i Responsabili delle Unità Operative nelle periodiche riunioni del Comitato Direttivo che si svolgono a cadenza mensile, presente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

In ossequio alle indicazioni di cui all'allegato 1 del PNA 2019, l'analisi dei processi ha riguardato le seguenti fasi:

1. identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione aggregato per area di rischio;
2. descrizione dettagliata del processo. Nel presente P.T.P.C. è stata avviata l'attività graduale di descrizione analitica dei processi sviluppando i seguenti aspetti:
  - breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);
  - attività che scandiscono e compongono il processo suddividendole in:
    - elementi in ingresso che innescano il processo - - "input";
    - risultato atteso del processo - "output";
    - sequenza di attività che consente di raggiungere l'output - le "attività"
  - responsabilità complessiva del processo e soggetti che svolgono le attività del processo.
3. rappresentazione degli elementi descrittivi del processo.

Nel presente P.T.P.C. tutto quanto sopra indicato è presente nell'allegato 1 "Analisi dei processi".

La mappatura dei processi è avvenuta mediante il coinvolgimento di un gruppo di lavoro ristretto, costituito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, dai Dirigenti, dal Personale Quadro e dagli Impiegati Direttivi.

## ART. 4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo con cui l'ente ha identificato i rischi gravanti sull'ente al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

L'attività di valutazione del rischio si è articolata in due fasi: A) identificazione, B) analisi cui è seguita la "ponderazione" del rischio.

### 4.1 Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione dei rischi gravanti sui processi dell'ente ha incluso una prima valutazione su gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

La formalizzazione dei rischi individuati ha portato alla predisposizione di un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove per ogni processo (o fase) vi è stata la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati. Il registro dei rischi è stato riportato nella colonna "rischi" del foglio 1 (per i processi solo elencati) e del foglio 2 (per i processi analizzati nel dettaglio), dell'**allegato 1 "Analisi processi"**.

L'elenco dei rischi oggetto di analisi è avvenuto tramite i seguenti strumenti:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile sia prima che dopo la consultazione sul P.T.P.C.T);
- le esemplificazioni di cataloghi di rischi formalizzate da ANAC nei suoi atti;
- incontri con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità.

Si sono riscontrate alcune difficoltà nel coinvolgimento diretto del personale della struttura organizzativa, per motivi di tempistica e per motivi organizzativi legati alle molteplici attività cui lo stesso è coinvolto. Tuttavia, in via informale, ci si è rivolti oralmente nel contesto di incontri già programmati o con colloqui separati con i responsabili degli uffici i quali, avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

#### Novità processi su "adempimenti normativi e procedure SARS COVID19"

Dalle attività di monitoraggio e dai riscontri emersi in sede di revisione del presente documento, si è ritenuto di aggiungere una specifica area di rischio corruttivo correlata alle attività poste in essere dal personale dell'ente sulla gestione degli adempimenti normativi in materia di prevenzione SARS COVID19, in particolare sulla verifica del rispetto delle prescrizioni normative sulle misure logistiche, organizzative e sulle verifiche del possesso del c.d. "Green Pass" per personale, collaboratori ed utenza.

E' pur vero che tali obblighi stanno via via scemando, alla luce della cessazione dello "stato di emergenza" e dell'allentamento graduale delle misure di prevenzione, come disposto dal D.L. 24 marzo 2022, n. 24 "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza", tuttavia, le misure sono state applicate in tutta la prima parte dell'anno 2022. Inoltre si è ritenuto opportuno, vista l'ottica triennale del PTPCT, censire e valutare egualmente il processo alla luce della non improbabile eventualità che nei prossimi inverni si ripresenti nuovamente uno stato di emergenza pandemica, con la riproposizione di analoghe prescrizioni sanitaria.

A tal fine è stato creato un apposito "processo", in cui sono evidenziati i rischi corruttivi sotto diversi punti di vista:

- rischio di dolosa o colposa omissione di misure prescritte dal piano di sicurezza COVID dell'ente predisposto (misure logistiche e organizzative);
- rischio di dolosa o colposa omissione nell'adozione di dispositivi di sicurezza da parte del personale addetto (dipendente dell'ente o collaboratore) o dell'utenza che accede ai locali dell'ente;
- rischio di comportamenti sleali e fraudolenti da parte dei soggetti delegati al controllo delle certificazioni verdi (c.d. "Green Pass") volti a favorire determinati soggetti privi dei requisiti di sicurezza per l'accesso alla struttura (dipendenti e visitatori) anche in cambio di danaro o altra utilità.

L'ente ha previsto idonee misure per l'abbattimento dei suddetti rischi predisponendo un piano di prevenzione del rischio pandemico particolareggiato.

Per vigilare sul rispetto delle procedure sono stati previsti controllo a campione e misure di formazione e informazione ad hoc per il personale, sia dipendente che esterno.

## 4.2 Analisi del rischio

L'analisi del rischio ha comportato la stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio individuato

L'analisi del rischio è stata effettuata per tutti i processi descritti nell'allegato 1 "Analisi processi", ma in modo più specifico ed approfondito per i processi relativi all'ASSUNZIONE DEL PERSONALE ed all'ATTIVITA' E RAPPORTI FRA DIPENDENTI E CONSORZIATI SUL TERRITORIO IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO IRRIGUO descritti in dettaglio foglio 2 "Descrizione dettaglio processi".

In tutti i casi l'analisi del rischio è avvenuta tramite due strumenti di seguito descritti, il primo (A) con una indagine sui "Fattori abilitanti" e il secondo (B) con una indagine sugli "indicatori di rischio" i cui esiti di verifica si trovano nell'allegato 1 foglio 1 "Elenco processi".

### A) Analisi dei "fattori abilitanti"

Il primo strumento di analisi ha avuto ad oggetto una serie di **fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione**. I fattori abilitanti considerati sono indicati in questa scheda, i cui risultati sono presenti nell'allegato 1 "Analisi processi".

Fattori abilitanti e relativa valutazione

|  |
|--|
| <b>fattore 1: presenza di misure di controllo</b>  |
| Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?   |
| Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti = BASSO  |
| Sì, ma sono controlli non specifici e/o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output = MEDIO |
| No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli = ALTO  |
| <b>fattore 2: trasparenza</b>  |
| Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, agli occhi di uffici di controllo, stakeholder, soggetti terzi?   |
| Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite amministrazione trasparente = BASSO  |
| Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter = MEDIO   |
| No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente =ALTO   |
| <b>fattore 3: complessità del processo</b>   |
| Si tratta di un processo complesso, che?   |
| No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari = BASSO   |

|  |
|--|
| <p>Si, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute = MEDIO</p>   |
| <p>Si il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti = ALTO</p>   |
| <p><b>fattore 4: responsabilità, numero di soggetti coinvolti e rotazione del personale</b></p>  |
| <p>Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente possibile la rotazione del personale?</p>  |
| <p>No il processo è trasversale ed è gestito da molti dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello) = BASSO</p>  |
| <p>Si il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione = MEDIO</p> |
| <p>Si il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione = ALTO</p>                           |
| <p><b>fattore 5: inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi</b></p>   |
| <p>Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?</p>   |
| <p>Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo = BASSO</p>  |
| <p>Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale = MEDIO</p>  |
| <p>No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento = ALTO</p>  |
| <p><b>fattore 6: formazione, consapevolezza comportamentale e deontologica</b></p>   |
| <p>Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?</p>   |
| <p>Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo = BASSO</p>   |
| <p>Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche = MEDIO</p>   |
| <p>No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione = ALTO</p>   |

La risposta con punteggio BASSO comporta un "fattore che agevola poco il verificarsi del rischio corruttivo"

La risposta con punteggio MEDIO comporta un "fattore che agevola mediamente il verificarsi del rischio corruttivo"

La risposta con punteggio ALTO comporta un "fattore che agevola molto il verificarsi del rischio corruttivo"

Nella colonna "fattori abilitanti" dell'allegato 1 "Analisi processi", sono riportati i risultati dell'applicazione del sopradescritto modello in merito ai singoli fattori abilitanti per processo. Tale valutazione è stata fatta da ciascun responsabile del processo/procedimento censito, con l'aiuto del RPCT e del suo staff ed è stata discussa in riunioni informali, in considerazione nell'attività di stima del livello di esposizione al rischio e nell'adozione delle misure di abbattimento del rischio.

#### B) Analisi "Indicatori di rischio"

Il secondo strumento, comunque correlato al primo, ha avuto oggetto l'analisi di "indicatori di rischio", cioè delle situazioni oggettive che permettono di definire il "livello" di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante anche per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'ente ha deciso di procedere con un approccio valutativo, correlato all'esito dell'indagine sui fattori

abilitanti, discussi con il personale responsabile dei singoli processi. Attività che ha portato poi alla concreta misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

I criteri indicativi della stima del livello di rischio, tradotti operativamente in "indicatori di rischio" (key risk indicators) sono base per la discussione con i dirigenti competenti e sono in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono i seguenti

|   |
|---|
| <b>Criterio 1: livello di interesse "esterno"</b>   |
| Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo  |
| No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi = BASSO   |
| Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta = MEDIO   |
| Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi = ALTO  |
| <b>Criterio 2: grado di discrezionalità del decisore interno alla PA</b>  |
| il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo a funzionari istruttori o apicali?  |
| No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità = BASSO   |
| Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti = MEDIO  |
| Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti = ALTO   |
| <b>Criterio 3: manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata</b>   |
| In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo? |
| No, dall'analisi dei fattori interni non risulta = BASSO  |
| Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale regionale = MEDIO  |
| Sì = ALTO   |
| <b>Criterio 4: impatto sull'operatività e l'organizzazione</b>  |
| Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente?  |
| vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare = BASSO   |
| vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro = MEDIO  |
| vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere uffici e in generale la governance = ALTO  |

La risposta con punteggio BASSO comporta un "fattore basso di esposizione al rischio di eventi corruttivi".

La risposta con punteggio MEDIO comporta un "fattore medio di esposizione al rischio di eventi corruttivi".

La risposta con punteggio ALTO comporta un "fattore alto di esposizione al rischio di eventi corruttivi".

#### 4.3 Ponderazione del rischio

L'allegato 1 "Analisi processi" riporta la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio con la seguente formula matematica:  $A \cdot B =$  rischio sintetico (Media dei risultati sull'indagine sui fattori abilitanti (A) moltiplicato media dei risultati dei criteri indicativi della stima del livello di rischio (B).

Il risultato ha comportato l'effettiva Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico ponderato basato sui seguenti parametri:

| FATTORI ABILITANTI | INDICATORI DI RISCHIO | LIVELLO COMPLESSIVO DI RISCHIO |
|--------------------|-----------------------|--------------------------------|
| ALTO               | ALTO                  | ALTO                           |
| ALTO               | MEDIO                 | CRITICO                        |
| MEDIO              | ALTO                  |                                |
| ALTO               | BASSO                 | MEDIO                          |
| MEDIO              | MEDIO                 |                                |
| BASSO              | ALTO                  |                                |
| MEDIO              | BASSO                 | BASSO                          |
| BASSO              | MEDIO                 |                                |
| BASSO              | BASSO                 | MINIMO                         |

La ponderazione dei rischi ha consentito all'ente di valutare le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

## 5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Una volta effettuata la l'analisi del rischio, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi e ponderati, attraverso l'introduzione e la programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'ente.

L'allegato 1 riporta nella colonna "Misure Anticorruttive" il "Codice" delle misure applicabili allo specifico procedimento a rischio.

Ai "codici" corrisponde la misura come descritta nell'allegato 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE".

Tale allegato riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione degli obiettivi, dei responsabili e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione, il quale valuta anche la programmazione triennale dell'applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

Le schede riportano anche la programmazione delle misure nel corso dei 3 anni di validità del Piano.

Le tipologie di misure generali e specifiche riguardano le seguenti macro-tipologie

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia "generali" che "specifiche".

Questo ha permesso di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione come indicato nell'allegato 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE".

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del presente P.T.P.C.T in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012.

### 5.1 Descrizione di alcune misure generali e specifiche

La descrizione delle misure, la relativa programmazione e le modalità di monitoraggio sull'effettiva attuazione nel contesto organizzativo è prevista nelle schede di cui all'allegato 2.

In questo capitolo si riportano alcune specificazioni in merito alle misure adottate, al fine di completare e spiegare in modo più specifico gli aspetti peculiari.

#### A) Codici di comportamento

Il Consorzio con delibera della Deputazione Amministrativa n. 313/d/16 dd. 16.11.2016 ha adottato:

- il CODICE ETICO ai sensi del MOG 231;
- il CODICE DI COMPORTAMENTO dei dipendenti pubblici per quanto compatibile ai sensi del DPR 62/2012;
- il SISTEMA DISCIPLINARE atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel

Modello.

Con delibera della Deputazione Amministrativa n. 528/d/18 dd. 14.11.2018, in sede di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Consorzio ha adottato un CODICE DI COMPORTAMENTO adeguato alle specificità ed alle esigenze dei suoi dipendenti.

B) Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

La materia delle incompatibilità e dell'inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal D.lgs. 39/2013. All'interno del Consorzio è stato previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del D.lgs. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

In particolare, è stata prevista la verifica delle seguenti disposizioni del D.lgs. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del D.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori del Consorzio controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata (n.d.r. Consorzio) particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori del Consorzio controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento».

Il Consorzio ha adottato le misure necessarie ad assicurare che:

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza.

Sono state inoltre valutate le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, come indicate nelle seguenti disposizioni del D.lgs. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali";
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali" ed in particolare i commi 2 e 3;
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali";

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "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, co. 8, del D.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti del Consorzio 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 comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società (n.d.r. Consorzio) di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori».

A tali fini, nel Consorzio sono state adottate le misure necessarie ad assicurare che:

- a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un'attività di vigilanza.

#### C) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del D.lgs. 165/2001, il Consorzio adotta misure organizzative necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti del Consorzio stesso. La norma sul divieto di pantouflage prevede 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.

Come da indicazioni dell'ANAC, è intenzione dell'ente porre in essere procedure per prevenire il rischio di violazioni del divieto di "pantouflage", anche con riferimento a situazioni che non riguardino solo i Dirigenti dell'ente, ma anche i dipendenti, qualora gli stessi abbiano avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).

In attuazione della misura di prevenzione descritta, verrà messo a disposizione degli atti di gara il modello riportante la "Dichiarazione di Pantouflage" quale strumento di adesione volontaria ai principi etici di legalità, volto a rafforzare il vincolo di collaborazione alla legalità tra l'amministrazione aggiudicatrice e i partecipanti privati nell'ambito dell'affidamento di appalti pubblici.

Ciò è stato attuato mediante le seguenti misure:

- a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

#### D) Tutela del dipendente che segnala illeciti (integrazione MOG 231)

Con l'entrata in vigore della Legge, 30/11/2017 n. 179, G.U. 14/12/2017 è stata introdotta anche per il Consorzio controllate una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come a suo tempo richiesto dalle Linee guida in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

La nuova disposizione modifica l'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 e prevede uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali

debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Il Consorzio ha adottato un modello organizzativo che permette al dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.

Allo scopo il Consorzio ha attivato una casella di posta elettronica anticorruzione@bonificafriulana.it dove potranno pervenire le segnalazioni secondo il modulo previsto all'allegato 5 "MODELLO SEGNALAZIONE".

#### E) Rotazione o misure alternative

Nel contesto dell'applicazione della normativa anticorruzione per il triennio 2022-24, l'Ente ha valutato indicazioni e principi tratti dall'allegato 2 al PNA 2019 per quel che concerne la misura della "Rotazione del Personale". In merito non si può che ribadire ulteriormente una difficoltà organizzativa endogena nel poter adottare tale misura organizzativa, a causa del numero ridotto di dipendenti e della particolare competenza specifica di ciascuna area organizzativa dell'ente. Fatto, questo, che non consente di procedere a rotazioni, se non a discapito del buon andamento dell'attività. Tuttavia, l'ente provvederà a garantire, con procedure automatiche, l'eventuale applicazione della c.d. rotazione "straordinaria", la rotazione da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Tale forma di rotazione è disciplinata nel D.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. I-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Si specifica infine l'applicazione, sempre compatibilmente al tipo di processo, del principio della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche

#### F) L'accesso generalizzato

Il Consorzio con delibera della Deputazione Amministrativa n. 450/d/19 dd. 18.10.2019 ha adottato un apposito regolamento che disciplina il c.d. "accesso civico generalizzato" ai sensi dell'art. 2, co. 1, de D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, che comporta che debba essere garantita «la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti».

Come da Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016 e Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017, è stato creato e pubblicato il "Registro degli accessi", un documento che contiene l'elenco delle richieste di accesso civico presentate all'ente con l'oggetto e la data dell'istanza e il relativo esito con la data della decisione.

L'elenco delle richieste viene aggiornato semestralmente, come indicato nell'Allegato 1 delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016

#### G) Formazione in tema di anticorruzione

Nostante l'emergenza COVID-19 e le conseguenti problematiche nell'organizzazione di corsi di formazione, nel corso del 2021 il Consorzio, continuando puntualmente a sensibilizzare i dipendenti consortili alla tenuta di comportamenti consoni e rispettosi delle normative avendo sempre come finalità il principio della trasparenza e la lotta all'anticorruzione, ha provveduto ad effettuare i prescritti corsi di formazione a favore dei propri dipendenti, come da fogli presenza disponibili agli atti.

In particolare sono stati effettuati i seguenti interventi formativi:

| DATA                     | OGGETTO   | DIPENDENTE                                 |
|--------------------------|---|--|
| 23/02/2021               | NORMATIVA ANTICORRUZIONE e il ruolo del RPCT - Migliorare e aggiornare il P.T.P.C. 2021/23 alla luce del PNA 2019 | DIRIGENTI<br>QUADRI<br>IMPIEGATI DIRETTIVI |
| 26/10/2021               | Sull'onda della semplificazione e della trasparenza. Pianificazione 2022-2024                                     | REFERENTE RPCT                             |
| 03/11/2021<br>10/11/2021 | INCONTRO FORMATIVO D.Lgs. 231/01<br>Modello di organizzazione gestione e controllo                                | PERSONALE IMPIEGATIZIO                     |
| 17/11/2021               | Compliance, privacy e 231: corrispondenze e divergenze  | REFERENTE RPCT                             |
| 18/11/2021               | La piattaforma di acquisizione dei PTPCT - Moduli A e B   | REFERENTE RPCT                             |
| 25/11/2021               | La piattaforma di acquisizione dei PTPCT - Modulo monitoraggio  | REFERENTE RPCT                             |
| 02/12/2021               | Il whistleblowing - La riservatezza   | REFERENTE RPCT                             |
| 09/12/2021               | Il whistleblowing - Gli obblighi del RPCT   | REFERENTE RPCT                             |
| 16/12/2021               | Il whistleblowing - Il rapporto tra ANAC e RPCT   | REFERENTE RPCT                             |

Per il P.T.P.C. 2022-24, salvo problematiche organizzative derivanti dal protrarsi dell'emergenza sanitaria, sono previsti gli interventi formativi di cui al Piano della Formazione in tema di prevenzione della corruzione (allegato 3 "PIANO DELLA FORMAZIONE").

Il piano ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

#### H) Attività "extra lavorative" e principio di esclusività

La disciplina del rapporto di lavoro del personale del Consorzio di Bonifica è di carattere privatistico, applicandosi il CCNL per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario per i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro ed il CCNL per i dirigenti dei consorzi di bonifica degli enti similari di diritto pubblico e dei consorzi di miglioramento fondiario per i dipendenti con qualifica di dirigente. Tuttavia, in ottica anti-corruttiva, si evidenzia come i succitati contratti collettivi prevedano norme sull'incompatibilità analoghe all'articolo 53, comma 3 bis, del decreto legislativo n. 165/2001", prevedendo che il rapporto debba essere esclusivo, in particolare per i dipendenti a tempo pieno (art. 1, co. 1 CCNL dipendenti), nonché vietando ai dipendenti laureati o diplomati di esercitare la libera professione (art. 46, co 3, CCNL dipendenti); inoltre, stabilendo che ai dirigenti a tempo determinato è vietato lo svolgimento di attività di qualsiasi natura a favore di terzi. La trasgressione al citato divieto costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 8 CCNL dirigenti); è altresì disposto l'obbligo di prestare la propria opera in modo esclusivo a favore del

consorzio per i dirigenti di area a tempo indeterminato nonché il divieto di svolgimento di attività di qualsiasi natura a favore di terzi, salve specifiche autorizzazioni da parte del Consorzio. Del divieto appena citato rimangono esclusi gli incarichi accademici e la partecipazione a consessi consultivi dello Stato o di Organizzazioni internazionali, sempreché sussista compatibilità tra lo svolgimento di tali funzioni e l'espletamento dei compiti di Direttore di area (art. 20 CCNL dirigenti).

#### I) Utilizzo dei sistemi informatici

Con provvedimento n. 13/c/18 dd. 10.09.2019 l'ente ha approvato il "Regolamento per l'utilizzo dei mezzi informatici consortili", destinato a tutti i dipendenti e collaboratori del Consorzio. Esso è stato redatto anche in ottemperanza ed alla luce del nuovo Reg. 679/16 o GDPR di cui pure si è tenuto doverosamente conto nella redazione del presente Piano. Lo scopo del regolamento è quello di fornire ai destinatari dello stesso le indicazioni per una corretta e adeguata gestione delle informazioni, in particolare attraverso l'uso di sistemi, applicazioni e strumenti informatici della società. È di intuitivo rilievo l'importanza che l'utilizzo corretto dei sistemi informatici rivesta anche nell'ambito del rispetto della normativa anticorruzione e trasparenza della società, passando esso anche attraverso l'osservanza delle procedure interne, talora normate da appositi regolamenti licenziati dall'organo di indirizzo della società.

Il regolamento è stato pubblicato sul sito istituzionale della società, nella apposita sezione "amministrazione trasparente" nonché portato a conoscenza dei dipendenti della società mediante la pubblicazione nella apposita bacheca virtuale interna.

#### H) Adozione regolamenti aziendali

Al fine di prevenire il rischio corruttivo, l'ente ha adottato – nel contesto del Modello Organizzativo 231 – atti regolamentari interni, volti a disciplinare i processi descritti e oggetto di analisi. I regolamenti sono i seguenti e sono disponibili sul sito web aziendale.

- Regolamento per l'acquisizione in economia di lavori, servizi e forniture
- Regolamento per la distribuzione delle acque irrigue
- Regolamento del sistema del controllo di gestione
- Regolamento di Economato
- Regolamento per l'aggiornamento della banca dati del catasto consortile e per la determinazione dei relativi canoni
- Regolamento per la disciplina delle concessioni, delle licenze e delle autorizzazioni dei beni del demanio idrico di proprietà del Consorzio o in sua gestione ai sensi del R.D. 368/1904, della L.R. 28/2002 e della L.R. 11/2005
- Accordo quadro sulle metodologie per la determinazione delle indennità di espropriazione e servitù
- Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici consortili

#### L) Misura integrativa MOG 231

Al fine di prevenire i rischi corruttivi si segnala il costante rapporto con l'Organismo di Valutazione nella verifica dei vari processi legati all'attività consortile attraverso un'intensa corrispondenza e tramite riunioni con cadenza trimestrale che hanno interessato i Dirigenti, il Personale Quadro e gli Impiegati Direttivi di volta in volta interessati all'argomento oggetto di analisi.

Si richiama inoltre la metodologia, per adesso non proceduralizzata, per la gestione ed il controllo degli affidamenti inferiori a 40.000,00 (soglia aumentata a € 150.000,00 per i lavori e € 75.000,00 per i servizi e le forniture ai sensi della L. 120/2020) che prevede l'adozione di una scheda che se adeguatamente compilata dai funzionari addetti all'istruttoria e dal Responsabile, permette una contestuale verifica dei presupposti di legge sulla correttezza del procedimento. In particolare tale misura permette l'immediata verifica in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione).

Tale soluzione permette che il Responsabile Anticorruzione possa – anche a campione – valutare la

correttezza delle procedure di legge e regolamento in alcuni dei processi a più alto rischio corruttivo. La Proposta di acquisizione è stata oggetto di ulteriori rettifiche e integrazioni, di concerto anche con il responsabile dell'Ufficio tecnico, al fine di garantire quanto più possibile la corretta applicazione della normativa prevista dal Codice degli appalti con particolare riferimento al requisito della "adeguata motivazione" in materia di affidamenti diretti ed al rispetto del principio di rotazione nonché di trasparenza delle procedure di affidamento.

#### M) Misure di prevenzione rischi corruttivi nel contesto dell'emergenza COVID19

L'ente ha previsto una serie di misure per l'abbattimento dei rischi da contagio SARS COVID19 per dipendenti, collaboratori e utenti che accedono alle strutture, predisponendo un piano di prevenzione del rischio pandemico particolareggiato, in collaborazione con il RSPP dell'ente. Il Piano è disponibile presso gli Uffici ed è stato illustrato in via dettagliata con appositi incontri tematici, dedicati ai diversi soggetti coinvolti.

Per vigilare sul rispetto delle procedure ed evitare i rischi "corruttivi" individuati nell'allegato 1 "processi" sono stati previsti controllo a campione e misure di formazione e informazione ad hoc per il personale, sia dipendente che esterno.

I soggetti preposti alla verifica del Green Pass di dipendenti e collaboratori anche è effettuato da soggetti debitamente incaricati ai sensi del DPCM 17 giugno 2021, cercando di garantire idonee misure di rotazione al fine di calmierare rischi di accordi fraudolenti volti ad eludere la norma.

## 6. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza, come definita dalla recente normativa all'articolo 1, commi 1 e 2 del decreto Legislativo n. 33/2013, "è intesa 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"

Il D.lgs 33/13 è stato oggetto di una profonda revisione con l'entrata in vigore del D.lgs 97/16. La Società ha provveduto ad adeguare, gradatamente, gli obblighi di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del Sito Web Istituzionale, in particolare in merito ai nuovi obblighi di trasparenza in capo ai Dirigenti, le spese dell'ente, gli atti, il personale e – anche a seguito delle disposizioni di cui all'art. 29 del D.lgs 50/16, in materia di Contratti e Appalti.

Oltre agli adeguamenti indicati nell'Allegato 1) delle Linee Guida ANAC, la Società provvede ad adempiere alle prescrizioni di trasparenza di cui al D.lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" che prevede all'art. 24, in via generale, che le società in controllo pubblico siano tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e in via particolare introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel D.lgs. 33/2013.

I nuovi obblighi introdotti riguardano:

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

Il D.lgs. 97/2016 ha, inoltre, introdotto nel corpo del D.lgs. 33/2013 l'art. 15-bis "Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate" con la previsione che le società controllate nonché quelle in regime di amministrazione straordinaria sono tenute a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione:

- gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- il curriculum vitae;
- i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
- il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

Si specifica che il D.lgs. 97/16 ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e che viene di fatto sostituito dal presente articolo.

Nell'applicazione dei principi di trasparenza si è fatto particolare riferimento ai seguenti provvedimenti di indirizzo di ANAC:

- Determinazione n. 1309/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 7 del 10 gennaio 2017) "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013"
- Determinazione n. 1310/2016 "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"
- Le Linee Guida ANAC (delibera n. 1134/17 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”).

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati contenute nelle delibere, la pubblicazione è fatta in formato aperto e rispetta i seguenti principi:

- Completezza ed accuratezza: i dati pubblicati corrispondono al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, questi sono pubblicati in modo esatto e senza omissioni;
- Comprensibilità: il contenuto dei dati è esplicitato in modo chiaro ed evidente. E' assicurata l'assenza di ostacoli alla fruibilità di dati, quali la frammentazione, ovvero la pubblicazione frammentata dei dati in punti diversi del sito;
- Aggiornamento: per gli atti ufficiali viene indicata la data di pubblicazione e di aggiornamento e il periodo di tempo a cui si riferisce, per gli altri dati viene indicata la data di pubblicazione poiché si darà atto di eventuali aggiornamenti mediante una nuova pubblicazione del dato;
- Tempestività: la pubblicazione dei dati avviene in tempi che consentano una utile fruizione da parte dell'utente. L'ente ritiene "tempestiva" la pubblicazione effettuata entro 30 giorni dalla disponibilità del dato.
- Pubblicazione in formato aperto: le informazioni e i documenti sono pubblicati in formato aperto, secondo le indicazioni fornite in tal senso dall'art. 7 del D. Lgs. 33/2013 che richiama l'art. 68 del Codice dell'amministrazione digitale.

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 33/13, come modificato dal D.lgs. 97/16, si specifica che i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni sono elencati nell'allegato 4 "TABELLA TRASPARENZA"

#### Amministrazione Trasparente e Accesso agli atti

Con delibera della Deputazione Amministrativa n. 450/d/19 dd. 18.10.2019 è stata data attuazione ai principi di "accesso totale" di cui all'art. 5 bis del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs. 97/16, adottando uno specifico regolamento che disciplina e armonizza questo nuovo istituto con il diritto di accesso "classico" e il diritto di accesso civico.

#### Amministrazione Trasparente e Reg. UE 2016/679

Con il 25 maggio 2018 è divenuto definitivamente applicabile in tutti i paesi UE, il Regolamento (UE) 2016/679 "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (GDPR).

In data 19 settembre 2018, è entrato in vigore il 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. La normativa sopra citata impatta sulle modalità di attuazione della trasparenza amministrativa, secondo la disciplina del 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".

In particolare, 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".

Tale assetto normativo non modifica i principi di liceità delle pubblicazioni previgenti, tuttavia l'entrata

in vigore delle norme europee sulla protezione dei dati, ha comportato per l'ente l'adeguamento alla normativa ed una rinnovata e sempre più peculiare attenzione alla privacy degli interessati oggetto di provvedimenti potenzialmente pubblicati su Amministrazione Trasparente.

Il Registro dei Trattamenti dell'ente, infatti, ha previsto che la "Pubblicazione di atti ai sensi del D.lgs. 33/13" sia una specifica attività di trattamento, oggetto di analisi e misure di prevenzione, quali il corso di formazione.

## **7. MONITORAGGIO E RIESAME**

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie

Nell'allegato 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE" viene descritta la modalità di monitoraggio ed eventuale riesame delle misure adottate, con i soggetti referenti e le attività da svolgersi.

### **ALLEGATI**

- 1 "ANALISI PROCESSI"
- 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE"
- 3 "PIANO DELLA FORMAZIONE"
- 4 "TABELLA TRASPARENZA"
- 5 "MODELLO SEGNALAZIONE"