



Unione “Il Monferrato degli Infernot”
Province di Alessandria e Asti

—

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2025 / 2027**

Approvato con delibera n. 16/GU del 14/04/2025

INDICE

Premessa e riferimenti normativi.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2. Performance
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Parte I – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2025/2027

Premessa

1 La redazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione

- 1.1 Oggetto
- 1.2 Definizione di corruzione
- 1.3 obiettivi
- 1.4 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- 1.5 Il Responsabile della Protezione dei dati personali
- 1.6 I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione
- 1.7 Attività di formazione del personale, controllo e prevenzione del rischio
- 1.8 Analisi del contesto interno ed esterno

2 Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione

- 2.1 Mappatura del rischio
- 2.2 Analisi e gestione del rischio
- 2.3 Prevenire il rischio di corruzione

3 Le misure di contrasto

- 3.1 Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- 3.2 Monitoraggio dei tempi di procedimento
- 3.3 Formazione in materia di anticorruzione
- 3.4 Rotazione del personale
- 3.5 Attività e incarichi extra-istituzionali
- 3.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali
- 3.7 Patti di integrità negli affidamenti
- 3.8 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)
- 3.9 Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici
- 3.10 Segnalazione di illeciti
- 3.11 Tutela del dipendente che effettua la segnalazione di illecito (whistleblower)
- 3.12 Antiriciclaggio

Parte II – programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2025/2027

- 1 Premessa
- 2 Trasparenza
- 3 Obblighi di trasparenza
- 4 Accesso civico
- 5 Pubblicità e protezione dei dati personali
- 6 Sistema di monitoraggio

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale
- 3.4 Programmazione strategica delle risorse umane

Sezione 4 - Monitoraggio

Premessa

Le finalità del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle PP.AA., semplificandone i processi
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività e dei servizi ai cittadini e alle imprese

Nel Piano, gli obiettivi e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente Pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi 1-4 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il piano della performance
- il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- il piano organizzativo del lavoro agile
- il piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (D.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi Corruttivi e Trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e atti di regolazione adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbire, nonché sulla base del "Piano Tipo", di cui al D.M. per la P.A. 30/06/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, comma 1, del Decreto n. 132 del 30/06/2022 *"Ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 4 del Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'art. 1, comma 3 del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data"*. (omissis)

L'art. 8, comma x, del Decreto n. 132 del 30/06/2022 ha differito, per i soli Enti Locali, il termine ultimo per

l'adozione del PIAO al 30/03/2025, a seguito del differimento al 28/02/2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal D.M. dell'Interno del 24/12/2024.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il PIAO 2025/2027 ha quindi il compito di fornire una visione di insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

		NOTE
Unione	Unione "Il Monferrato degli Infernot"	
Comuni aderenti	Altavilla Monferrato, Casorzo Monferrato, Fubine Monferrato e Ottiglio	
Indirizzo	Viale Unità d'Italia, 17	
Recapito telefonico	0142/926141	
Indirizzo sito internet	www.unioneilmonferratodegliinfernot.it/	
e-mail	info@unionemonferratoinfernot.it	
PEC	Unione.monferrato.infernot@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	02671510069	
Presidente	Pettazzi Lino	
Numero dipendenti al 31.12.2024	Numero: 0 (zero) L'Unione "Il Monferrato degli Infernot" non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa	Delibera di Giunta dell'Unione n. 20 del 25/11/2024
Numero abitanti al 31.12.2024	Abitanti dei Comuni aderenti: 3119	

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle Amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

L'Unione "Il Monferrato degli Infernot" non è tenuta alla predisposizione della presente sottosezione.

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con delibera di Consiglio dell'Unione n. 12 del 22/07/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

Si precisa che in base all'art. 5 del vigente statuto, l'Unione "Il Monferrato degli Infernot" svolge le seguenti funzioni:

- a. organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo
- b. pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale
- c. organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale
- d. polizia municipale e polizia amministrativa locale
- e. edilizia scolastica (per la parte non attribuita alla competenza delle province), organizzazione e gestione dei servizi scolastici
- f. progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art. 118, quarto comma, della Costituzione
- g. attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi
- h. servizi in materia statistica e servizi informatici
- i. tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici, nonché in materia di servizi elettorali e statistici nell'esercizio delle funzioni di competenza statale
- j. catasto, a eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente

2.2 PERFORMANCE

L'Unione "Il Monferrato degli Infernot" non è tenuta alla predisposizione della presente sottosezione.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PARTE I

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2025 – 2027

Premessa

La Legge n. 190/2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" detta disposizioni intese a promuovere l'integrità di tutti i processi e le attività pubbliche, ad ogni livello di governo.

A tal fine ogni Comune/Unione è tenuto ad adottare annualmente un Piano Triennale, con la funzione di fornire un'analisi del rischio corruttivo, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche e di rendere trasparenti le procedure ed imparziali le decisioni delle amministrazioni.

La presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO costituisce il principale strumento per l'Ente di definizione della strategia decentrata di prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia a livello nazionale e alla luce degli indirizzi forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da ultimo con il PNA 2022, adottato con delibera n. 7 del 17/01/2023 e con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, adottato con delibera n. 605 del 19/12/2023.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del D.lgs. n. 33 del 2013.

I PNA costituiscono atto di indirizzo per le PP.AA., ai fini dell'adozione del proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) contenuto nel PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il piano è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di presidi di prevenzione della corruzione nelle PP.AA., puntando a semplificare e velocizzare le procedure amministrative e a favorire un rafforzamento dell'antiriciclaggio e dell'anticorruzione. Nel nuovo Piano, inoltre, è prevista la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici.

Le semplificazioni riguardano i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e alla sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Il totale dei residenti che compongono questo Ente è di 3.119 abitanti.

La redazione della sezione anticorruzione tiene conto dei seguenti elementi:

- interna (codice comportamento, gestione conflitto di interessi, inconfiribilità, incandidabilità, pantouflage, ecc.)
- digitalizzazione processi dell'Amministrazione
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice
- formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con le modalità indicate nel RPCT
- miglioramento dell'informazione e dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"
- mappatura dei processi: aggiornamenti con particolare riferimento alla sezione "Contratti Pubblici"
- rafforzamento nel corso dell'anno della fase di "Monitoraggio" per consentire la graduale e progressiva integrazione dei Piani da confluire nel PIAO

1. REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.1 Oggetto

La legge 190/2012 e s.m.i. impone (art. 1 comma 5) a tutte le PP.AA. di definire e approvare:

- a. un piano di prevenzione della corruzione che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio
- b. procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione

Nel perseguimento del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali in quanto a protezione del valore pubblico ed esse stesse produttive di valore pubblico, strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione rileva per una sensibilità culturale intesa come impostazione ordinaria della gestione amministrativa al servizio della collettività.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia, definiti dall'organo di indirizzo.

In sintesi, si fa riferimento al contesto esterno, al contesto interno, alla mappatura dei processi, alle misure preventive sia generiche che specifiche, al monitoraggio sull'attuazione di tali misure ed alla trasparenza.

Per espressa disposizione legislativa (art. 10 comma 3 del D.lgs. n. 33/2013), il piano dev'essere elaborato in "collegamento con la formulazione strategica ed operativa definita in via generale nel Piano della Performance e negli strumenti analoghi di programmazione previsti per gli Enti Locali".

L'obiettivo del legislatore è stato quello di creare un unico strumento attraverso il quale gli stessi enti possano monitorare e controllare costantemente il proprio operato.

1.2 Definizione di corruzione

Il concetto di corruzione in riferimento al presente documento, per il ruolo prioritario che assume la "prevenzione" rispetto alla repressione, ha un'accezione ampia e comprende ogni fattispecie di deviazione dell'azione amministrativa dall'interesse pubblico. Le situazioni che rivelano sono più ampie della fattispecie penalistica del Codice Penale e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la P.A. disciplinati nel Titolo II, Capo I del Codice Penale ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, viene in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite ovvero dell'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, anche solo a livello di tentativo.

1.3 Obiettivi

Gli obiettivi principali, nell'ambito delle strategie di prevenzione cui deve tendere il presente Piano sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare le capacità di far emergere casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- aumentare il livello di trasparenza delle azioni amministrative
- sviluppo a tutti i livelli anche della politica di una cultura consapevole della gestione dei rischi di corruzione
- sviluppare la consapevolezza negli organi politici della cultura dell'anticorruzione

Tali obiettivi sono perseguiti attraverso le misure indicate nel seguente Piano.

Le aree soggette a rischio di corruzione, nell'ambito delle attività di competenza dell'Unione, sono individuate nelle seguenti:

- gestione del rapporto di lavori
- provvedimenti a favore di terzi con effetto economico (incarichi, collaborazioni, contributi, sussidi, agevolazioni, ecc.)
- affidamento lavori e forniture
- provvedimenti a favore di terzi privi di effetto economico diretto (attività in materia di edilizia e urbanistica, attività in materia economica)
- attività certificatoria, autoritativa, legale, contrattuale, tributaria e patrimoniale

1.4 Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Per l'Unione "Il Monferrato degli Infernot", il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è il segretario dell'Unione, Dr. Vincenzo Carafa.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- elabora la proposta della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza PIAO e i suoi aggiornamenti e ne verifica l'attuazione e l'idoneità
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 ed i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione.

1.5 Il responsabile della Protezione dei Dati Personali

Il responsabile della Protezione dei Dati Personali (R.P.D.), in attuazione alle disposizioni di cui al regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, è il Segretario dell'Unione, Dr. Vincenzo Carafa.

1.6 I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Unione "Il Monferrato degli Infernot" e relativi compiti sono:

- PRESIDENTE: designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
- GIUNTA DELL'UNIONE: adotta il PIAO e i successivi aggiornamenti annuali ed individua, nell'ambito della definizione del programma 4esecutivo di gestione, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, raccordando in tal modo gli strumenti di programmazione.
- POSIZIONI ORGANIZZATIVE: partecipano al processo di gestione del rischio, osservano e fanno osservare le misure contenute nella presente sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, collaborano con l'RPCT. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e provvedono alla loro pubblicazione ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Si sottolinea che questo Ente non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa.
- ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE: svolge compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa, ricopre questo ruolo il Presidente dell'Unione pro-tempore.
- TUTTI I DPENDENTI: partecipano al processo di gestione del rischio, segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. Si sottolinea che questo Ente non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa.

COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'AMMINISTRAZIONE: osservano le misure contenute nel presente Piano.

1.7 Attività di formazione del personale, controllo e prevenzione del rischio

L'Unione, tramite il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, predispone periodiche attività annuali di formazione rivolti al personale.

I dipendenti che concorrono a svolgere il lavoro presso questo Ente sono tenuti a partecipare anche alle attività di formazione organizzate dall'Unione stessa o da altri Enti e organismi ai quali si ritiene opportuno aderire, anche su indicazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il segretario dell'Unione può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo parzialmente, corruzione e illegalità.

Si sottolinea che questo Ente non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa.

1.8 Analisi del contesto interno ed esterno

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In

questa fase, l'Amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

La valutazione di impatto del contesto esterno analizza se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nella quale l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Sulle modalità di svolgimento di tali analisi e sui contenuti, il PNA 2022 (pag. 31) rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'allegato 1 al PNA 2019.

Ne risulta rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto.

CONTESTO INTERNO: l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (Allegato 1 PNA 2019).

Si intende qui integralmente richiamata la Delibera di Consiglio dell'Unione n. 19 del 30/12/2024 riguardo alla revisione delle partecipate al 31/12/2024.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa ai criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo i principi di professionalità e di responsabilità.

È possibile suddividere la struttura organizzativa dell'Ente in 3 settori:

1. settore amministrativo
2. settore economico/finanziario
3. settore tecnico/manutentivo

CONTESTO ESTERNO: l'analisi del contesto esterno restituisce all'Amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Amministrazione o Ente opera.

Gli elementi rilevanti ed utili per le considerazioni di carattere generale del contesto locale dell'Unione sono contenuti nel D.U.P. relativo al triennio 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 12 del 22/07/2024 a cui si rinvia.

2 Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione

2.1 Mappatura del rischio

La mappatura del rischio è una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno, consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi.

Le aree a rischio di corruzione nei Comuni/Unioni sono individuate nelle seguenti:

- acquisizioni e progressioni del personale
- affidamenti di lavori, servizi e forniture
- approvvigionamenti
- provvedimenti ampliatici della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed

- immediato per il destinatario
- gestione del territorio

2.2 Analisi e gestione del rischio

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Ente.

Per "*rischio*" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "*evento*" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente.

Il processo che si svolge nell'ambito di un settore può portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la Prevenzione con il coinvolgimento delle posizioni organizzative per le aree di competenza, identificando annualmente le "aree sensibili" di intervento su cui intervenire.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di intervento
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura

Le misure intraprese/da intraprendere da questo Ente sono quelle contenute nel Piano Nazionale di Prevenzione della Corruzione, a queste misure sarà possibile aggiungerne delle altre nel corso di validità del Piano.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e dalle azioni attuate. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

2.3 Prevenire il rischio di corruzione

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito internet dell'Unione, costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano.

Il Piano è messo a conoscenza dei dipendenti in forme idonee. Sul sito internet dell'Unione, comunicato ai soggetti sopracitati, sono resi pubblici i dati più rilevanti riguardanti i procedimenti amministrativi delle loro attività.

3 Le misure di contrasto

3.1 Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Questo Ente non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa e pertanto si rimanda, per questo paragrafo, al Codice di Comportamento e al PIAO adottato dai rispettivi Comuni.

3.2 Monitoraggio dei tempi di procedimento

Strumento particolarmente rilevante è quello relativo al monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1, comma 9, lettera d) della Legge 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano.

L'OIV dell'Ente svolge gli opportuni accertamenti previsti dall'ANAC. Le attestazioni OIV sono disponibili sul sito istituzionale dell'Ente al seguente link: <https://www.unioneilmonferratodegliinfernot.it/>

Tra gli adempimenti previsti da ANAC troviamo anche le relazioni del RPCT disponibili sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.unioneilmonferratodegliinfernot.it/>

3.3 Formazione in materia di anticorruzione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione. L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa, le rotazioni dei funzionari – laddove possibile – e la parità di trattamento.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente e anche al fine di assegnare carattere di ritualità alle giornate formative potranno essere incaricati esperti in materia, per organizzare una o più giornate formative rivolte a tutto il personale comunale/unione o, più specificatamente, quello più esposto a rischio oppure, più agevolmente, favorire la partecipazione a seminari online con la presenza del Responsabile Anticorruzione con compiti di controllo ed integrativi dalle lezioni fornite.

3.4 Rotazione del personale

L'applicazione della misura della rotazione ordinaria deve misurarsi col vincolo oggettivo delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di risorse umane operante al suo interno. Questo rende molto difficile, se non improponibile, l'adozione di provvedimenti di rotazione. L'Amministrazione, così come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare alcuna rotazione del personale.

3.5 Attività e incarichi extra-istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo funzionario di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione di potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del funzionamento stesso.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-lavorativi, da parte del funzionario 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.

3.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il D.lgs. 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della Legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **INCONFERIBILITÀ**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a

coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche di Enti di diritto privato regolati o finanziati da P.A. o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lettera g). Qualora il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione del D.lgs. n. 39/2013 o di una situazione di inconferibilità, deve avviare d'ufficio un procedimento di accertamento. Nel caso di violazione delle norme sulle inconferibilità, la contestazione va fatta sia nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico sia del soggetto a cui l'incarico è stato conferito. Il procedimento avviato nei confronti del suddetto soggetto deve svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio, affinché possa garantirsi la partecipazione degli interessati. L'atto di contestazione deve contenere:

- una breve ma esaustiva indicazione del fatto relativa alla nomina ritenuta inconferibile e della norma che si assume violata
- l'invito a presentare memorie a discolta, in un termine non inferiore a 10 giorni, tale da consentire comunque, l'esercizio del diritto di difesa

Chiusa la fase istruttoria, il RPCT accerta se la nomina sia inconferibile e dichiara l'eventuale nullità della medesima. Dichiarata nulla la nomina, il RPCT valuta altresì se alla stessa debba conseguire, nei riguardi dell'organo che ha conferito l'incarico, l'applicazione della misura inibitoria di cui all'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013. A tal fine, costituisce elemento di verifica l'imputabilità a titolo soggettivo della colpa o del dolo quale presupposto di applicazione della misura medesima.

- **INCOMPATIBILITÀ**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in Enti di diritto privato regolati o finanziati dalla P.A. che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali, ovvero l'assunzione della carica di ogni componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lettera h)). A tal fine:
 - all'atto di nomina il soggetto deve sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013: tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico
 - nel corso dell'incarico, l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013
 - è necessario inoltre provvedere alla pubblicazione nel sito internet dell'Unione delle suddette dichiarazioni, ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D.lgs. n. 39/2013

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente, devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente". Il conferimento di incarichi è accompagnato dalla pubblicazione anche del curriculum vitae.

3.7 Patti di integrità negli affidamenti

L'art. 1, comma 17 della Legge n. 190/2012 dispone che le Stazioni Appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con delibera CIVIT n. 72/2013 al paragrafo 3.1.13 precisa: *"le P.A. e la Stazioni Appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17 della Legge n. 190, di regola predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di avvisi, integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le P.A. inseriscono nei bandi di gara e nelle lettere di invito, la clausola di*

salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto”.

L'allegato 1 al PNA 2013, al punto B.14 recita: *“i patti di integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla Stazione Appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti...”.*

Con delibera n. 831 del 03/08/2016, l'ANAC ha approvato il PNA 2016, il quale prevede che *“resta ferma l'imposizione relativa alla gestione del rischio elaborata nel PNA 2013, come integrato dall'aggiornamento 2015 al PNA, anche con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali e specifiche e alle loro caratteristiche”* ed ancora alla pagina 6, primo capoverso, dove si specifica che *“quanto già indicato nell'aggiornamento 2015 al PNA, sia per la parte generale che per quella speciale, è da intendersi integrativo al presente PNA”.*

I patti di integrità sono uno strumento utile per contrastare la collusione e la corruzione nei contratti pubblici in cui la parte pubblica si impegna alla trasparenza e alla correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto degli obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà e correttezza, sia nei confronti della parte pubblica che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice degli Appalti ma specificano obblighi ulteriori di correttezza.

L'obiettivo di questo strumento, infatti, è il coinvolgimento degli operatori economici per garantirne l'integrità in ogni fase della gestione del contratto pubblico.

L'esigenza di ridurre il rischio nell'area “contratti pubblici” impone un costante e attento monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura.

Nel PIAO 2025/2027 è stato approvato il modello di Patto di Integrità da sottoscrivere tra l'Unione “Il Monferrato degli Infernot” e gli operatori economici partecipanti alle gare di importo superiore ad € 100.00,00.

3.8 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/2001 prevede il divieto per i dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PP.AA., di svolgere, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'Amministrazione, potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'Amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa di cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Il divieto di pantouflage, si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento, dal momento che il legislatore ha voluto considerare tutte le situazioni in cui ha avuto il potere di incidere in maniera determinante sul procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Il PNA 2022 (pag. 63 e seguenti) ha dedicato una sezione specifica al divieto di pantouflage, dando

indicazioni circa la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione, la perimetrazione del concetto di "esercizio dei poteri autoritativi negoziali" da parte del dipendente, la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri, la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto, nonché suggerimenti in ordine ad alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di pantouflage.

Qui si intendono i dipendenti del Comune di Altavilla Monferrato, del Comune di Casorzo Monferrato, del Comune di Fubine Monferrato e del Comune di Ottiglio demandati al servizio dell'Unione come da deliberazione di Giunta dell'Unione n. 20 del 25/11/2024.

3.9 Controlli sui precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001, così come inserito dall'art. 1, comma 46 della Legge n. 190/2012 e 3 del D.lgs. 39/2013, l'Amministrazione dell'Unione è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico di dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso
- all'atto del conferimento degli incarichi amministrativi di vertice/funzionario responsabile di posizione organizzativa
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva degli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001
- immediatamente, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato

L'accertamento dovrà avvenire mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445/2000.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione alle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso D.lgs.

Qualora all'esito della verifica risultino a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'Amministrazione si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione e applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013 provvedendo a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconferibilità si appalesi nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

3.10 Segnalazione di illeciti

L'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 prevede un vero e proprio sistema di garanzie per il dipendente che segnala illeciti e stabilisce che, colui il quale, nell'interesse dell'integrità della P.A. ed in buona fede, segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente o Autorità Nazionale Anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto alle sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La tutela viene estesa anche ai collaboratori consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico, nonché ai lavoratori e ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano

opere in favore della PA.

Il legislatore ha quantificato il concetto di buona fede del dipendente, prevedendo che può considerarsi tale, il comportamento del dipendente che effettua una segnalazione circostanziata nella ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto, che la condotta illecita segnalata si sia verificata. La buona fede viene esclusa qualora il segnalante abbia agito con colpa grave.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie comporta l'applicazione da parte dell'ANAC di una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile, da € 5.000,00 a € 30.000,00, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'ANAC applica la sanzione amministrativa da € 10.000,00 a € 50.000,00 a carico del responsabile che non svolga le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La tutela del dipendente che segnala illeciti si estende anche nell'ambito processuale. Nel caso di un processo penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto in base alle previsioni dell'art. 329 del Codice di Procedura Penale. Nel caso di attivazione di un procedimento per accertamento di responsabilità amministrativo contabile, l'identità non può essere rivelata fino a conclusione della fase istruttoria. Nel caso di un procedimento disciplinare, l'identità non può essere segnalata quando la contestazione dell'addebito si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Se la segnalazione è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzata ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La tutela del dipendente che segnala illeciti si estende anche alle previsioni in materia di accesso che restano escluse per espressa disposizione normativa.

Nel caso in cui all'esito del processo (penale, contabile o disciplinare) si accerti l'infondatezza della segnalazione e che la stessa non sia stata fatta in buona fede, il segnalante è sottoposto a provvedimento disciplinare, al termine del quale, può essere irrogata la misura sanzionatoria anche del licenziamento senza preavviso. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Amministrazione o dall'Ente sono comunque nulli.

Il segnalante licenziato ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro e al risarcimento del danno. Le tutele, invece, non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Per assicurare che lo strumento della segnalazione o della denuncia venga effettivamente utilizzato, il legislatore ha modificato anche le disposizioni relative all'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale prevedendo che il perseguimento dell'interesse dell'integrità delle amministrazioni, nonché la prevenzione e la repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio. È necessario però che la rivelazione non avvenga al di fuori del canale di comunicazione espressamente previsto e che non avvenga con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito.

3.11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Il whistleblower è la persona che segnala al RPCT o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), divulga o denuncia all'autorità giudiziaria comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.lgs. n. 24/2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, che ha novellato l'istituto.

Il decreto è entrato in vigore il 30/03/2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15/07/2023.

Successivamente, ANAC, con delibera n. 311 del 12/07/2023, ha adottato le Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

La recente normativa ha ampliato sia il novero dei soggetti che possono effettuare segnalazioni, sia le condotte che possono essere segnalate perché lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato.

I soggetti che possono segnalare, divulgare o denunciare all'autorità giudiziaria sono:

- dipendenti dell'Ente, compreso il personale in posizione di comando, distacco o altra situazione analoga
- lavoratori subordinati e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ente
- lavoratori autonomi
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

Le condotte oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione sono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e dell'Ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi a determinati settori
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

L'Unione "Il Monferrato degli Infernot", in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente, prevede quale modalità di segnalazione, tramite canale interno le seguenti modalità:

- *segnalazione in forma orale*: con sistemi di incontro diretto (su richiesta) con il RPCT
- *segnalazione in forma scritta*: qualora il segnalante voglia rendere la segnalazione in questa modalità dovrà seguire la seguente procedura:
 - la denuncia deve essere inserita in 2 buste chiuse
 - nella prima busta deve essere inserito un foglio contenente i dati identificativi del segnalante unitamente a copia del documento di riconoscimento
 - nella seconda busta deve essere inserito il foglio contenente la denuncia stessa in modo da separare i dati identificativi del segnalante
 - entrambe le buste dovranno essere inserite in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al RPCT" (la segnalazione sarà oggetto di protocollazione riservata anche mediante un apposito registro)
- *segnalazione con modalità informatica*: tramite piattaforma online accessibile nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Unione "Il Monferrato degli Infernot" all'indirizzo internet: xxxxxx
- *segnalazione tramite canale esterno*: l'Unione "Il Monferrato degli Infernot" per la gestione delle segnalazioni mette a disposizione il canale esterno presso ANAC accessibile tramite la piattaforma informatica predisposta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, denominato

“whistleblowing”, secondo le indicazioni delle Linee Guida di seguito sotto riportate. L’applicativo è accessibile dalla homepage dell’Unione “Il Monferrato degli Infernot”. L’accesso al canale esterno è garantito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore e riportate dalle Linee Guida del 12/07/2023 e più precisamente:

1) se il canale interno obbligatorio:

- ✚ non è attivo
- ✚ è attivo ma non conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni

2) la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito

3) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna:

- ✚ alla stessa non sarebbe dato efficace seguito
- ✚ questa potrebbe determinare rischio di ritorsione
- ✚ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Per le tutele e le misure di sostegno, il D.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende:

- *la tutela della riservatezza* del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione
- *la tutela da eventuali ritorsioni* adottate dall’Ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione
- *le limitazioni della responsabilità* rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni

Infine, le Linee Guida ANAC specificano che al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denunciati, il legislatore ha previsto che l’acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi concluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali. Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell’UE, deve inoltre avvenire in conformità al regolamento (UE) 2018/1725.

3.12 Antiriciclaggio

Il Decreto del Ministero dell’Interno del 25/09/2015, concernente la “*Determinazione degli indicatori di anomalie al fine di agevolare l’individuazione delle operazioni sospette antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della PA*”, al fine di contrastare l’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ed in attuazione della direttiva 2005/60/CE ha disposto:

- la segnalazione, da parte delle PP.AA., di attività sospette o ragionevolmente sospette relativamente ad operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, mediante l’applicazione degli indicatori di anomalia, volti a ridurre i margini di incertezza connessi con valutazioni soggettive ed aventi lo scopo di contribuire al contenimento degli oneri e al corretto e omogeneo adempimento degli obblighi di segnalazione di operazioni sospette
- l’individuazione, ai sensi dell’art. 6, del “Gestore” quale soggetto delegato a valutare e trasmettere

le segnalazioni dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia

Con deliberazione n. 7 del 13/03/2024, è stato individuato quale Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio, di cui al D.M. del 29/09/2015 e della comunicazione UIF dell'11/04/2022, l'attuale Segretario dell'Unione dott. CARAFA Vincenzo, già nominato "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" con decreto del Presidente dell'Unione n. 3 del 28/08/2021 e riconfermato con Decreto del Presidente n. 17 del 23/12/2024.

Tutti i dipendenti e il Segretario dell'Unione che, nell'esercizio della propria attività istituzionale, venissero a conoscenza di casi sospetti di riciclaggio, sono tenuti, senza indugio e, comunque, entro un massimo di 5 giorni, a trasmettere al Gestore delle segnalazioni una relazione nella quale sono evidenziati i nominativi, le operazioni sospette e le relative motivazioni.

Il Gestore, previa registrazione sul portale dedicato, provvede, entro i 5 giorni successivi, all'inserimento dei dati ed alla relativa segnalazione, gestendo i rapporti con l'Unità Informativa Finanziaria costituita presso la Banca d'Italia.

Il nominativo del segnalante dovrà essere mantenuto riservato.

A tal fine, il gestore terrà un registro delle segnalazioni, non soggetto ad accesso e custodirà tutte le segnalazioni ricevute.

Le segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio (SOS) connesse all'attuazione del PNRR dovranno essere accompagnate dal codice PN1 al fine di consentire all'UIF della Banca d'Italia di distinguerle da tutte le altre.

Il segretario dell'Unione ha le competenze necessarie e la formazione necessaria per svolgere il ruolo di Gestore.

PARTE II

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2025/2027

1 Premessa

La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione, è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito istituzionale dell'Ente, 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.

La trasparenza è finalizzata a:

- favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche
- concorrere ed attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche
- prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già enunciato dall'art. 1, comma 36 della Legge n. 190/2012

Le informazioni pubblicate sul sito devono rispettare i criteri di qualità di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 33/2013. I dati devono essere pubblicati secondo griglie di facile lettura e confronto ed assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza.

2 Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

A partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sul PNA 2016.

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 97/2016, sono stati apportati dei correttivi alla Legge n. 190 del 06/11/2012 e al D.lgs. n. 33 del 14/03/2023.

Le principali novità riguardano:

- la nozione di trasparenza e i profili soggettivi o oggettivi
- l'accesso civico
- la razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione del sito internet dell'Ente, denominata "Amministrazione Trasparente"

Il nuovo principio generale di trasparenza prevede che "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle PP.AA., allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati dell'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

3 Obblighi di trasparenza

La trasparenza è assicurata mediante il rispetto delle norme specifiche nel presente Piano.

La corrispondenza tra gli uffici avviene esclusivamente mediante procedura informatica (anche PEC); la corrispondenza tra l'Unione e il cittadino/utente deve avvenire ove possibile mediante PEC.

Il presente Piano recepisce dinamicamente i D.P.C.M. indicati all'art. 1, comma 31 della Legge n. 190/2012 con cui sono individuate le informazioni rilevanti e le relative modalità di pubblicazione.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche per i procedimenti posti in deroga alle procedure ordinarie. L'Unione provvede al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie.

L'Unione, rende noto tramite il proprio sito web istituzionale, gli indirizzi di PEC per le comunicazioni, in particolare quello del responsabile della prevenzione della corruzione. Agli indirizzi sopra citati, il cittadino può rivolgersi per trasmettere le proprie istanze e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano.

L'Unione, nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della Legge n. 241 del 07/08/1990 nonché al D.lgs. 33/2013 in materia di procedimento amministrativo, adegua le proprie organizzazioni in maniera da rendere accessibili agli interessati, tramite strumenti di identificazione informativa di cui all'art. 65, comma 1 del Codice di cui al decreto amministrativo n. 82 del 07/03/2005, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

I dipendenti, con riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento dei lavori, forniture e servizi con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs. n. 36/2023, sono in ogni caso tenute a pubblicare sul sito web istituzionale, in formato standard digitale aperto:

- la struttura proponente

- l'oggetto del bando
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte
- l'aggiudicatario
- l'importo di aggiudicazione
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura
- l'importo delle somme liquidate

In ogni caso, l'Unione provvede all'attuazione delle disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PP.AA.

Il Responsabile competente nella materia delle Partecipate Comunali, verifica che la normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione sia attuata dagli Enti Pubblici partecipati e/o vigilati dall'Unione e dagli Enti di diritto privato in controllo pubblico ai quali partecipa l'unione (si rimanda alla Delibera di Consiglio dell'Unione n. 19 del 30/12/2024).

4 Accesso civico

Nel corso del 2012 e del 2013, il legislatore ha approvato la Legge n. 190 del 06/11/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella P.A.”* e il D.lgs. n. 33 del 14/03/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA.”*. nel 2016, il medesimo legislatore ha approvato il D.lgs. n. 97 del 25/05/2016, con cui le due precedenti norme sono state modificate e semplificate.

Il D.lgs. n. 97/2016 (il cosiddetto “Freedom of Information Act” (FOIA)), ha approvato rilevanti innovazioni, sia per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione sia nella razionalizzazione degli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle PP.AA.

Il presente Programma della Trasparenza è stato redatto tenendo conto degli indirizzi impartiti dalla deliberazione ANAC n. 1310 del 28/12/2016, che reca le indicazioni sulle attuazioni degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni. Tali indirizzi sono di particolare utilità, specie alla luce del fatto che il D.lgs. n. 97/2016 ha introdotto alcune significative novità intervenendo, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza.

Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, ed esempio, si rileva l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle PP.AA. e l'unificazione, fra il Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione e quello della Trasparenza (PTPCT), come già indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità PNA 2016.

L'accesso si effettua compilando apposita documentazione pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

5 Pubblicità e protezione dei dati personali

La pubblicità di alcune tipologie di dati, pur costituendo la principale forma di trasparenza, deve tuttavia rispettare alcuni limiti imposti dall'ordinamento, bilanciando perfettamente i valori che rappresentano l'obbligo di trasparenza e quello del rispetto della privacy, separando le possibili aree di sovrapposizione.

Le disposizioni del D.lgs. n. 33/2013 e delle relative Linee Guida ANAC n. 831/2016, dovranno essere contemperate con le previsioni del Regolamento Europeo in materia di privacy entrato in vigore il 28/05/2018, ovvero quando scadranno i 6 mesi riconosciuti dall'UE all'Italia per adeguare il Codice della Privacy. A seguito dell'entrata in vigore, il 25/05/2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27/04/2016 relativo alla *“Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)”* – di seguito RGPD – e, il 19/09/2018, del D.lgs. n. 101 del 10/08/2018 che adegua il Codice in maniera di protezione dei dati personali – D.lgs. n. 196 del 30/06/2003 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all'Autorità

sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013. 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 dei 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, lettera b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente a norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Pertanto, il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento; cosicché, occorre che le PP.AA., prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per le finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento UE 2016/679. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (minimizzazione dei dati) (paragrafo 1, lettera c)) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per esattezza e aggiornamento dei dati, conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare e rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono stati trattati.

6 Sistema di monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avviene annualmente e attraverso il sistema dei controlli interni, in particolare, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti. Si terrà conto anche di eventuali reclami o segnalazioni riguardanti la qualità delle pubblicazioni, i ritardi o le inadempienze riscontrate. Segnalazioni e reclami possono essere presentati direttamente al responsabile della trasparenza, attraverso la casella di posta elettronica istituzionale.

In linea indicativa, i passaggi operativi per l'anno 2025 saranno i seguenti:

- a) coinvolgimento del Responsabile dei Servizi e del Personale al fine di organizzare la pubblicazione dei dati di colta in volta richiesti
- b) regolare aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" strutturato per garantirne la massima fruibilità non solo da parte degli utenti ma anche delle altre PP.AA. e l'immediata individuazione e consultazione dei dati stessi
- c) proseguimento del trasferimento delle informazioni già presenti sul sito nelle opportune sottosezioni. In particolare, si rende necessario procedere nell'analisi dell'esistente, al fine di selezionare ed elaborare i dati da pubblicare anche in termini di chiarezza ed usabilità, cui dovrà seguire l'integrazione dei dati mancanti. Per usabilità dei dati, i dipendenti devono curare la qualità delle pubblicazioni, affinché gli utenti possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto
- d) aggiornamento delle sottosezioni con i dati eventualmente mancanti, arricchendo così gradualmente la quantità di informazioni a disposizione del cittadino, al fine di garantire una sempre maggiore conoscenza degli aspetti riguardanti l'attività dell'Ente. I dati dovranno essere completati ed aggiornati dai Responsabili degli uffici competenti i quali – sotto la loro responsabilità – provvederanno a curarne il continuo monitoraggio, per assicurare l'effettivo aggiornamento delle

informazioni; un prospetto della situazione delle sezioni verrà pubblicato entro fine aprile

e) analisi del sistema dei controlli interni

f) verifica delle misure interne atte a promuovere la cultura della trasparenza e della legalità dell'azione amministrativa, in quanto è stato avviato un percorso che miri al consolidamento di un atteggiamento orientato al pieno servizio del cittadino

Per il triennio 2025/2027 si possono ipotizzare:

- coinvolgimento di soggetti portatori di interessi, prevedendo iniziative (attraverso, per esempio, predisposizione di questionari, opuscoli, ecc.) finalizzate al coinvolgimento dei cittadini e delle associazioni, in modo che gli stessi possano collaborare con l'Amministrazione per individuare le aree a maggior richiesta di trasparenza, contribuire a rendere più facile la reperibilità e l'uso delle informazioni contenute nel sito
- nell'ambito organizzativo interno, l'Ente intende programmare specifiche azioni che possano contribuire a rendere più efficaci le politiche di trasparenza. Si tratta, in particolare, di una serie di interventi volti a migliorare da un lato la cultura della trasparenza nel concreto agire quotidiano degli operatori, dall'altro, finalizzate ad offrire ai cittadini semplici strumenti di lettura dell'organizzazione dell'Ente e dei suoi componenti, siano essi relativi ai documenti amministrativi o alla prassi ed all'azione dello stesso
- individuazione dei sistemi di archiviazione o eliminazione delle informazioni e dei dati superati o non più significativi
- incontri con il personale dell'Ente volti a illustrare le modalità di redazione dei dati e documenti da pubblicare, al fine di garantire la qualità ed usabilità degli stessi

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'Unione "Il Monferrato degli Infernot" non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni di Altavilla Monferrato, Casorzo Monferrato, Fubine Monferrato e Ottiglio.

CONTESTO INTERNO

La pianta organica dei Comuni di Altavilla Monferrato, Casorzo Monferrato, Fubine Monferrato e Ottiglio demandati all'Unione come da Delibera della Giunta dell'Unione n. 20 del 25/11/2024 e così di seguito articolata:

SERVIZIO	DIPENDENTE	PERCENTUALE IN COMANDO	COMUNE DI APPARTENENZA
organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo	Chiara Gaudio	2 %	Altavilla M.to
	Alessandra Dal Poz	5,55 %	Casorzo M.to
	Cinzia Lumiera / Sandeep Kaur	16,03 / 24,04 %	Fubine M.to

	Deborha Brugnone	2 %	Ottiglio
pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale / coordinamento personale esterno preposto alla viabilità	Marco Pozzobonelli	2 %	Altavilla M.to
	Alessandra Dal Poz	5,55 %	Casorzo M.to
	Marco Rossi / Massimo Cairo	8,81 / 10,68 %	Fubine M.to
	Alessandro Celoria	10 %	Ottiglio
polizia municipale	Piero Spano	2 %	Altavilla M.to
	Alessandra Dal Poz	5,55 %	Casorzo M.to
	Piero Spano	10,68 %	Fubine M.to
	Alessandro Celoria	10 %	Ottiglio
servizi scolastici / organizzazione e gestione dei servizi / coordinamento servizio scuolabus	Chiara Gaudio	2 %	Altavilla M.to
	Alessandra Dal Poz	5,55 %	Casorzo M.to
	Cinzia Lumiera / Piero spano / Massimo Cairo / Giancarlo Licco	1,92 / 2,14 / 2,67 / 2,14%	Fubine M.to
	Michela Rovetto / Alessandro Celoria	2% / 10%	Ottiglio
progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali	Chiara Gaudio	2 %	Altavilla M.to
	Alessandra Dal Poz	5,55 %	Casorzo M.to
	Cinzia Lumiera	2,94 %	Fubine M.to
	Deborah Brugnone / Michela Rovetto	2 / 2 %	Ottiglio
servizi in materia statistica e servizi informatici	Chiara Gaudio	2 %	Altavilla M.to
	Alessandra Dal Poz	5,55 %	Casorzo M.to
	Gaia Barbiroglio	16,54 %	Fubine M.to
	Deborah Brugnone	2 %	Ottiglio
servizi demografici	Chiara Gaudio	2 %	Altavilla M.to
	Alessandra Dal Poz	5,55 %	Casorzo M.to
	Gaia Barbiroglio	11,54 %	Fubine M.to

	Michela Rovetto	2 %	Ottiglio
--	-----------------	-----	----------

Il Segretario dell'Unione presta servizio in convenzione con altri Comuni.

Non si registrano episodi di corruzione, né altre vicende di carattere penale che riguardano l'Unione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Allo stato attuale, si evidenzia che l'Unione non dispone di personale proprio al quale siano applicabili le disposizioni del lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 (che prevede l'obbligo per tutte le PP.AA. di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria":

- nell'Ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero
- nell'Ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza
- l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti

Si rimanda alla SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1.

3.4 Programmazione strategica delle risorse umane

L'Unione "Il Monferrato degli Infernot" non dispone di personale proprio e si avvale del personale dipendente dei Comuni di Altavilla Monferrato, Casorzo Monferrato, Fubine Monferrato e Ottiglio.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

Fabbisogno lavoro flessibile:

- utilizzo prestazioni extra orario di dipendenti di altro Ente, ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2014 nell'ambito dell'Area Finanziaria e Amministrativa (Ufficio Finanziario)
- utilizzo prestazioni extra orario di dipendenti di altro Ente, ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2014 nell'ambito dell'Area Tecnica (Ufficio Tecnico)

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026/2027

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Per la parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono le verifiche sullo stato di attuazione del DUP che, come previsto dal D.lgs. n. 118/2011, effettuate al 30 giugno nella fase intermedia e al 31

dicembre nella fase finale, con il coinvolgimento di tutti i vertici amministrativi.

Il documento di monitoraggio al 31 dicembre, è approvato con il rendiconto di gestione mentre quello del 30 giugno è approvato con l'approvazione/aggiornamento del nuovo DUP.

Il monitoraggio sull'attuazione di tutte le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, effettuato secondo le prescrizioni dell'ANAC e con le modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione in parte riportato nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", è la fase in cui si verifica l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati ed in cui si valuta se è il caso di mettere in atto ulteriori strategie di prevenzione.

Il monitoraggio è, di regola, semestrale salvo eccezioni.

Gli ambiti e le misure oggetto del monitoraggio RPCT sono quelli definiti nel presente Piano ed in ogni atto di programmazione a cui si richiama (DUP, ecc.) e verte su tutte le misure generali diverse dalla trasparenza (formazione, whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi o su altre attività di cui è venuto a conoscenza tramite segnalazioni, ecc.) e sulle misure di trasparenza, a livello di coordinamento nel monitoraggio sugli adempimenti relativi all'obblighi di trasparenza e sulla corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato.

Il RPCT può realizzare, inoltre, incontri periodici o audit specifici con responsabili o inviare schede di monitoraggio in riferimento all'attuazione di tali misure preventive e di trasparenza.

Il RPCT elabora annualmente la relazione per il monitoraggio sulle misure generali, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012. Egli si avvale anche degli esiti dei monitoraggi del Piano dell'anno precedente per definire la programmazione per il triennio successivo.