

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Il PIAO (acronimo di PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE) è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani (della performance, del lavoro agile- POLA e dell'anticorruzione) che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre;

L'intenzione del legislatore è la creazione di un piano unico di governance di un ente, affinché si attui quella semplificazione amministrativa, già prevista in più disposizioni normative, garantendo però, al contempo, qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi a favore dei cittadini e delle imprese;

La normativa di riferimento (art. 6, comma 6-bis, del Decreto-legge n. 80/2021 e art. 7 del DM 24 giugno 2022) prevede che il PIAO – che ha durata triennale - sia approvato entro il 31 gennaio di ogni anno ed aggiornato annualmente da tutte le amministrazioni dello Stato; Nel caso in cui venga differito il termine di approvazione del bilancio, tale termine deve considerarsi automaticamente prorogato ai 30 gg successivi a quello di approvazione del bilancio (art. 8, comma 2, del DM 24 giugno 2022).

Le Amministrazioni più piccole, con meno di 50 dipendenti, sono chiamate ad approvare e adottare un piano semplificato, come definito dal Decreto 30 giugno 2022, n. 132, ai sensi del cui art. 6, le medesime P.A. procedono alle attività indicate per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE MEDIO CAMPIDANO VILLACIDRO

Provincia del Sud Sardegna

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti Sezioni:

- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
- Sezione Organizzazione e Capitale umano;
- Sezione Monitoraggio;

Le sezioni sono, a loro volta, ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione:	Consorzio Industriale Provinciale Medio Campidano Villacidro
Codice Fiscale: P.Iva:	00205980923
Sede legale:	Comune di Villacidro – Sp 61 Km 4
E-mail PEC:	zirvillacidro@pec.it
Presidente CDA:	Ing. Gianni Massa
Componenti CDA:	Avv. Luca Argiolas – Dott. Enrico Caboni
Collegio dei Revisori:	Dott. Giuseppe Cuccu (Presidente) – Dott.ssa Francesca Nocera – Dott. Alessandro Pirino
Direttore:	Dott. Simone Rivano
Sito istituzionale	www.civillacidro.it
Nr. dipendenti al 31/12/2022	n. 11

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro Dell'Economia e Delle Finanze in quanto il Consorzio Industriale Provinciale Medio Campidano Villacidro ha meno di 50 dipendenti.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro Dell'Economia e Delle Finanze in quanto il Consorzio Industriale Provinciale Medio Campidano Villacidro ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La legge n. 190/2012 prevede che la pianificazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sia svolta da numerosi soggetti pubblici e privati. Al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M. n. 132/2022). Le semplificazioni riguardano anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Al riguardo il Piano Nazionale Anticorruzione al punto 10. ribadisce che “le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6”, ed in particolare, qualora:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Il piano anticorruzione e trasparenza per gli anni 2023-2025 del Consorzio è stato aggiornato nonché adeguato al mutato quadro normativo che prevede l'inserimento del PTPCT all'interno del PIAO.

La presente sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):

- a) definisce le misure per la prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione;
- b) disciplina le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

- c) indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione del responsabile e del personale;
- d) detta i criteri per la integrazione delle azioni per la prevenzione della corruzione con i controlli interni ed il piano delle performance.
- e) Detta le regole ed i vincoli organizzativi necessari per dare attuazione alle disposizioni dettate in materia di trasparenza.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Il Consorzio per la Zona di Sviluppo Industriale di Villacidro è stato istituito con D.P.G.R. in data 30/1/1965, n° 12 e svolge i propri compiti istituzionali all'interno un'area di circa 990 Ha. definita, nei suoi confini, con D.P.G.R. in data 9/11/1971, n° 154.

Il suo ambito territoriale di riferimento più vasto è costituito dall'area della ex Provincia del Medio Campidano, recentemente soppressa con Legge Regionale n.15/2013 e successivamente incorporata nell'attuale Provincia del Sud Sardegna con L.R. n.2/2016.

Elemento di rilievo del contesto esterno che è opportuno analizzare è l'eventuale presenza di forme di criminalità, entrando nel merito della tipologia e incidenza dei reati, che vengono più frequentemente rilevati nella comunità locale.

Non essendo ancora disponibili tanti dati riguardanti il territorio del Sud Sardegna nell'insieme del nuovo assetto territoriale, l'analisi viene qui condotta riportando i dati disponibili relativi al contesto del territorio sardo per avere una panoramica a livello regionale e, ove presenti, i dati disponibili relativi al contesto del territorio provinciale.

I dati sono ricavati dal rapporto della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) riferita al secondo semestre 2020, dalla relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti pubblicata nel febbraio 2021 e dalle ricerche condotte dall'Osservatorio sociale permanente sull'andamento della criminalità in Sardegna.

Analizzando l'ultima relazione pubblicata della DIA (Direzione Investigativa Antimafia) riferita all'anno 2020 si evince che le particolari caratteristiche della cultura sarda, influenzata dalle vicende

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

storiche che ne hanno determinato lo sviluppo sociale e delle tradizioni, nonché l'isolamento geografico, costituiscono ostacolo per il radicamento delle organizzazioni criminali di tipo mafioso. Ad oggi sul territorio sardo non si ha riscontro del radicamento stabile di sodalizi criminali mafiosi. Tuttavia nel tempo è stata rilevata la presenza di soggetti riconducibili alle "mafie tradizionali" che nell'Isola hanno riciclato capitali illeciti o evidenziato interessi nel narcotraffico.

Per quanto attiene al riciclaggio è infatti emerso come organizzazioni di origine campana avessero acquistato immobili nelle località turistiche anche del cagliaritano. La criminalità locale è principalmente orientata allo smercio e spaccio di droghe ma permane l'operatività di "bande" autoctone specializzate nelle rapine mediante armi ed esplosivi in danno di furgoni portavalori, istituti di credito e uffici postali.

La relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Sardegna, pubblicata nel febbraio 2021, evidenzia che anche in Sardegna è presente un'ampia casistica dei comportamenti illeciti e di mala gestio della cosa pubblica che hanno interessato tutti i livelli di governo locale, regionale, enti ed agenzie etc.

Per quanto concerne l'illecito utilizzo di finanziamenti pubblici, si devono registrare numerosi episodi di minore importo, ma che hanno una significativa incidenza in ragione della loro diffusione. Particolare incidenza hanno avuto i casi di indebita riscossione di somme, illegittimo inquadramento con effetti retroattivi in un livello professionale superiore, illecita fruizione di permessi sindacali retribuiti, simulazione di presenza in ufficio e allontanamento dalla sede di servizio.

E' stato dato risalto, nella relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti sezione giurisdizionale per la Sardegna, all'illecito utilizzo dei finanziamenti pubblici e lo sviamento delle risorse nell'economia assistita. In particolare alle ingenti agevolazioni che vengano concesse in ambito della cosiddetta "Green economy", un settore fortemente attrattivo per l'Isola, anche per investitori d'oltremare e stranieri.

Nuove figure di illecito vanno emergendo anche su altre importanti aree di intervento economico pubblico, nel vasto ambito dei cosiddetti ammortizzatori sociali.

I sussidi a favore delle aziende che si trovano in crisi e che prospettano finalità di riorganizzazione della loro struttura, ridimensionando il costo del lavoro, hanno costituito negli ultimi anni una opzione piuttosto diffusa, anche per società di grandi dimensioni.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Dalle investigazioni svolte dalle forze di polizia (prevalentemente Guardia di Finanza) é stato delineato, nei casi segnalati, quanto meno, un utilizzo distorto delle misure, rispetto agli scopi di risanamento o di riduzione dichiarati dall'imprenditore, rivelatisi non realizzabili o, persino, simulati (con conseguente attivazione di iniziative da parte dell'Autorità penale).

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

Il Consorzio Industriale Provinciale Medio Campidano di Villacidro è un consorzio tra Enti Locali costituito ai sensi della Legge Regionale 25 luglio 2008 n. 10 che ha attuato un primo riordino delle funzioni in materia di aree industriali, disponendo la trasformazione degli enti preesistenti in Consorzi di Enti locali, ai sensi dell'art. 31 del TUEL e operanti ai sensi dell'art. 114, ferma restando comunque la natura di enti pubblici economici.

L'art. 4 della L.R. 10/2008 specifica che sono Organi dei Consorzi Industriali Provinciali: l'Assemblea Generale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Collegio dei Revisori dei Conti, in particolare:

- 1- L'assemblea generale è composta dal sindaco di ciascun comune facente parte del consorzio o da un suo delegato, dal presidente della provincia nel cui territorio si trova il consorzio o da un suo delegato e da un rappresentante nominato dalla provincia fra gli imprenditori operanti nell'ambito provinciale sulla base di una terna di nomi proposta dalla Camera di commercio competente per territorio.
- 2- Il consiglio di amministrazione di ciascun consorzio è composto da un massimo di cinque membri eletti fra componenti dell'assemblea generale, di cui al comma 2, compreso il Presidente: il rappresentante della provincia, il rappresentante degli imprenditori ed un massimo di tre componenti dei comuni le cui aree ricadono nel consorzio.
- 3- Il consiglio di amministrazione dei consorzi costituiti sino a cinque soggetti coincide con l'assemblea generale.
- 4- Il presidente dei consorzi industriali è eletto dall'assemblea generale tra i suoi componenti, con le modalità previste dallo statuto.
- 5- Il collegio dei revisori dei conti è eletto dall'assemblea.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

In seguito all'entrata in vigore del D. lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (cd. "legge Severino"), in virtù dell'Art. 7, è stata sancita l'Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale, per cui i Sindaci e Presidenti di Provincia non possono più ricoprire incarichi di Amministratore in seno agli organi consortili ma devono necessariamente nominare un loro delegato. Gli Organi del Consorzio Industriale Provinciale Medio Campidano risultano, pertanto, così costituiti:

- l'Assemblea Generale è composta dai delegati del Comune di Villacidro e dell'Amministrazione Provinciale del Sud Sardegna e dal rappresentante degli Imprenditori operanti nella Provincia del Sud Sardegna.
- Il Consiglio di Amministrazione, essendo il consorzio costituito da due soggetti, Il Comune di Villacidro e la Provincia del Sud Sardegna, coincide con l'assemblea generale.
- Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri eletti con Deliberazione di A.G..

Il riparto di competenze fra i suddetti organi è articolato secondo i principi pubblicistici e le competenze di legge oltre che dalla puntuale applicazione dello statuto vigente.

La suddetta legge regionale di riordino ha attivato un iter che si sarebbe dovuto concludere, dopo la nomina dei nuovi organismi consortili, con l'approvazione di un nuovo statuto e l'attivazione di tutti gli istituti giuridici previsti per i consorzi di enti locali. In realtà gli statuti non sono mai stati adottati e i Consorzi Industriali Provinciali della Sardegna oggi operano ancora in un ambito normativo di vigenza dello statuto originario, pur delimitato dalla L.R. 10/ 2008 laddove non incompatibile con la stessa e comunque ferma restando la natura di Ente Pubblico Economico.

Ne risulta, ad oggi, che i consorzi industriali sardi risentono pesantemente, nella loro operatività, di un processo di riordino non interamente completato. In sostanza le norme civilistiche che disciplinano l'Ente pubblico Economico continuano ad operare principalmente per gli aspetti patrimoniali, fiscali e per le attività non riconducibili allo svolgimento di servizi pubblici. La natura pubblica prevale per ciò che attiene alla "governance" dell'Ente e agli aspetti afferenti lo svolgimento di attività di servizio pubblico o di interesse pubblico.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Alla luce delle novità introdotte dall'allegato 1 al PNA 2019 per la corretta gestione del rischio corruttivo, confermate negli orientamenti ANAC 2022-2024 e nel PNA 2022-2024, relative al passaggio da un "criterio quantitativo numerico" di valutazione del rischio corruttivo sui procedimenti amministrativi ad un nuovo criterio di tipo "qualitativo-motivazionale", il Consorzio ha provveduto a rifare la mappatura dei processi con la previsione degli strumenti che l'Ente intende adottare per la gestione di tale rischio.

Come stabilito nelle "misure di semplificazione per i piccoli Enti" dal PNA 2022-2024, sono stati presi in considerazione i processi amministrativi afferenti le quattro aree a maggior rischio di corruzione, di cui all'art.16 della L. 190/2012, che devono essere necessariamente mappate, di seguito meglio specificate:

- a) Autorizzazioni e concessioni;
- b) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del vigente codice dei contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Tale mappatura è contenuta nell'allegato "A" e costituisce parte integrante del presente piano.

Al fine di dare attuazione al dettato legislativo recato nell'alveo dell'art. 1 comma 8 della L. 190/2012, con Deliberazione n.13 del 08.03.2023 l'Organo di Indirizzo ha fissato i nuovi obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, invitando il RPCT, con successiva nota prot.794 del 13.03.2023, ad inserire nel predisponendo PTPCT 2023/2025 i seguenti "**obiettivi strategici**":

1) **Obiettivo strategico anticorruzione:**

- Realizzazione di un sistema di integrazione tra le attività di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno da introdursi ex novo;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

2) Obiettivi strategici per la trasparenza:

- Informatizzazione ed automazione del flusso delle informazioni per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- Implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori non soggette ad obblighi di pubblicazione;
- Verifica aggiuntiva in corso di anno sulle Sezioni dell’Amministrazione Trasparente unitamente a quelle assolute dall’OIV/OdV in seno alla griglia di attestazione annuale adottata dall’ANAC.

I suddetti obiettivi, in quanto contenuto necessario del Piano Anticorruzione, dovranno essere necessariamente previsti all’interno del predisponendo PTPCT 2023/2025 e al contempo negli altri documenti programmatici dell’Ente.

E’ fatto obbligo, pertanto, all’organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l’attuazione dei precitati obiettivi strategici attraverso un’attività di impulso delle attività del RPCT da una parte e dei capo area e posizioni organizzative dall’altra.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell’Ente nell’ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l’attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell’ambito dell’attività amministrativa svolta dall’Ente pubblico.

L’IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Si articola in tre fasi:

1) L'identificazione del rischio:

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

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. L'identificazione degli eventi rischiosi porta alla creazione del c.d. "**registro dei rischi**" collegati all'oggetto di analisi scelto dall'Ente che è il processo nel suo complesso.

2) L'analisi del rischio:

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività.

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

- Scegliere l'approccio valutativo:

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

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

- Individuare i criteri di valutazione:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

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

Di seguito si riportano gli indicatori da aggiungere nella griglia:

- Discrezionalità
- Rilevanza esterna
- Valore economico
- Impatto organizzativo
- Impatto economico
- Numero di procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti;
- La trasparenza del procedimento e dei dati pubblicati.

- Formulare un giudizio sintetico:

Una volta definiti gli indicatori, a ciascun dovrà essere assegnato un valore compreso tra “*Basso, Medio e Alto*” e la misurazione del valore attribuito a ciascun criterio consentirà di svelare il livello di esposizione a rischio del processo mappato. In seguito, dato il giudizio sintetico motivazionale sul livello di esposizione a rischio dei processi, per ciascuno di essi vanno indicate le misure che si intendono attuare.

3) La ponderazione del rischio

Tale fase ha l'obiettivo di stabilire:

le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;

le priorità di trattamento dei rischi.

MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEI RISCHI

Di seguito esplicate le misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

MISURA DI CONTRASTO	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Trasparenza	M01
Codice di comportamento	M02
Rotazione del personale	M03
Conflitto di interessi	M04
Formazione	M05
Patto di integrità per gli affidamenti dei lavori, servizi e forniture	M06
Pantouflage	M07
Disciplina sulle cause di inconferibilità / incompatibilità	M08
Whistleblowing	M09

M01) Misura relativa alla Trasparenza

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

Ciascun Dirigente e/o Funzionario è tenuto, per il settore di propria competenza, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni nei vari flag della Sezione "Amministrazione Trasparente".

Al tempo stesso ognuno è delegato all'accesso civico, per atti del proprio settore.

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

Di seguito si riportano i responsabili di ciascun Settore:

CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE MEDIO CAMPIDANO VILLACIDRO

Provincia del Sud Sardegna

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

AFFARI GENERALI:

Dirigente responsabile: Direttore Generale Dott. Simone Rivano

tel.0709311212 int.0 e-mail: direttore@civillacidro.it

SERVIZI AMMINISTRATIVI – ECONOMICO FINANZIARI:

Responsabile d'area: Rag. Nicoletta Onnis

tel.0709311212 int.21 e-mail: onnis@civillacidro.it

SERVIZI AREA TECNICA:

Responsabili d'area:

- Appalti Lavori Pubblici:

Geom. I. Pusceddu, tel. 0709311212 int.33 email: pusceddu@civillacidro.it

“ “ E. Guitto “ 0709311212 int.34 “ guitto@civillacidro.it

“ “ G. Urru . “ 0709311212 int.35 “ urru@civillacidro.it

- Assegnazione aree consortili:

Geom. I. Pusceddu . “ 0709311212 int.33 “ pusceddu@civillacidro.it

- Impianti tecnologici affidati a terzi:

Geom. E. Guitto . “ 0709311212 int.34 “ guitto@civillacidro.it

Azioni da intraprendere nel triennio:

Anno 2023: attivazione del registro degli accessi e aggiornamento del Regolamento sull'accesso civico;

Anno 2024: avvio di un sistema di monitoraggio con cadenza semestrale per monitorare le istanze di accesso pervenute all'Ente e i relativi esiti attraverso il registro informatico istituito dall'Ente con la collaborazione del Responsabile della transizione digitale tenuto a promuovere la gestione documentale delle richieste ad esempio di accesso civico generalizzato e quindi ad adottare gli interventi di evoluzione dei sistemi già in uso che si rendano necessari;

Anno 2025: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del monitoraggio del 2024.

M02) Il Codice di comportamento

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Con la delibera 19/02/2020 n. 177, l'Autorità ha di fatto tentato un cambio di rotta andando ad approvare le nuove linee guida. Queste nuove linee guida sostituiscono quelle adottate dall'Autorità con delibera n. 75 del 2013, con cui l'Autorità aveva già richiamato le amministrazioni ad un corretto esercizio del dovere di dotarsi del proprio Codice, facendo presente che l'approvazione di Codici meramente riproduttivi di quello generale equivale alla omessa adozione, (delibera ANAC n. 689/2020) e, al tempo stesso, è elusiva delle disposizioni di legge", senza la individuazione di quegli elementi effettivi di integrazione, che portino ad una effettiva differenziazione degli stessi Codici adottati dalle varie amministrazioni.

Una ulteriore e recente modifica al contenuto del Codice di Comportamento è stata introdotta dall'art 4 del DL n. 36/2022 convertita nella L. n. 79/2022 di modifica dell'art. 54 ed, in particolare, il c.1-bis, ad opera del c.d. decreto PNRR 2 che invita gli Enti ad inserire nel Codice di comportamento una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della Pubblica amministrazione.

E' intenzione del Consorzio aggiornare il Codice di Comportamento approvato con Delibera n. 3 del 28/01/2016 e adeguarlo sia alla linea guida ANAC n. 177/20 che al DL .36/2022 art.4, c.1bis.

Azioni da intraprendere nel triennio:

2023: aggiornamento del Codice di Comportamento entro 120 dalla entrata in vigore del nuovo DPR recante le modifiche contenute nello schema di Regolamento approvato in Consiglio dei Ministri il 01 dicembre 2022;

2024: Introduzione di misure ulteriori scaturite dall'adozione del Codice di comportamento sottoposto a revisione;

2025: Implementazione delle misure in relazione ai risultati raggiunti l'anno scorso.

M03) Rotazione del personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

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

Pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli Enti di diritto privato a controllo pubblico e negli Enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti Enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee guida di cui alla determinazione n. 8 del 17

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

giugno 2015.

La scelta di misure in alternativa alla rotazione, non può che ricadere sulla c.d. articolazione degli uffici, basata su meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria o sulla c.d. "segregazione delle funzioni" con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

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

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lettera b) della medesima legge, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

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

A ben vedere siamo di fronte ad un Ente di ridotte dimensioni, per tali motivi, i Responsabili avvieranno un monitoraggio da consegnare al RPCT entro il 30.11.2023 sulle modalità alternative di segregazione delle funzioni e delle attività da svolgere.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

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

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

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

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

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

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, **l'Anac ha adottato la recente delibera 215/2019**, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».

In tale contesto, però, è giusto richiamare la l. n. 3/2019 c.d. “legge spazzacorrotti”, che ha modificato il regime delle pene accessorie, ovvero, l'art 317 bis c.p. arretrando di molto il momento del procedimento penale in cui l'Ente dovrà decidere se adottare un provvedimento della fiducia fino all'esito del giudizio penale oppure la misura della rotazione straordinaria.

Per le modifiche apportate all' art 317 bis c.p., spetterà al Consorzio nei casi di rinvio a giudizio e fino alla sentenza di primo grado per i reati indicati nella l. n. 3/2019 decidere se adottare un provvedimento di conferma della fiducia fino alla sentenza di primo grado o di revoca della fiducia e, in quest'ultimo caso, si procederà ad applicare la misura della rotazione.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Azioni da intraprendere nel triennio:

Anno 2023: Avvio della sessione di condivisione con il RPCT e gli uffici di riferimento di misure alternative alla rotazione laddove sia possibile la loro applicazione;

Anno 2024: Condivisione, con atto organizzativo del Consiglio di Amministrazione, di “best practices” rinvenuti dal monitoraggio dell’anno 2023 volte ad operare nello svolgimento delle attività;

Anno 2025: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2024.

M04) Conflitto di interessi

Si richiama in via preliminare l’art. 6-bis («conflitto di interessi») della l. 241/1990 – introdotto dall’art. 1, comma 41, della l. 190/2012 – ai sensi del quale *«il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale»*.

La disposizione stabilisce, dunque, per i soggetti ivi indicati, un obbligo di astensione ad adottare gli atti endo-procedimentali ed il provvedimento finale nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale, nonché un dovere di segnalazione a carico degli stessi.

La predetta norma va coordinata con le previsioni del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) il quale stabilisce all’art. 7 («obbligo di astensione») che *«il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di Enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza»*.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

La ratio dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, va quindi ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. Peraltro il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra la volontà del legislatore di impedire all'origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità.

L'obbligo di astensione, dunque, non ammette deroghe ed opera per il solo fatto che il dipendente pubblico risulti portatore di interessi personali che lo pongano in conflitto con quello generale affidato all'amministrazione di appartenenza.

Ma la gestione delle situazioni di conflitto di interessi va fatta non solo dal lato del dipendente, ma anche dal lato dei soggetti esterni che però entrano in contatto a vario titolo con l'Ente, come chiarito dall'ANAC nella delibera n. 1054/20. A tal fine occorre inserire nei "protocolli di legalità" e/o "patti di integrità" specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari, ai quali si richiede la preventiva dichiarazione della insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara, con l'obbligo di comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

Azioni da intraprendere nel triennio:

Anno 2023: Attivazione di un sistema di verifica a campione sulle determinazioni al fine di verificare l'inserimento della clausola di stile sul conflitto di interessi e l'assenza di conflitto di interessi all'interno delle Determine da parte del Direttore e dei Responsabili Unici del Procedimento;

Anno 2024: Adozione di un modulo ad hoc per consulenti e collaboratori in linea con la delibera n. 1054/20 e di nuove dichiarazioni per coloro che sono coinvolti nelle procedure di gara e attivazione di un sistema di verifica sulle dichiarazioni acquisite, almeno su 5 dichiarazioni in corso d'anno;

Anno 2025: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2024.

M05) Formazione

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

particolarmente esposti al rischio corruttivo.

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

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

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

Azioni da intraprendere nel triennio:

2023: Il Consorzio aggiorna ogni anno il suo piano di formazione;

2024 e 2025: conferma della misura.

M06) Il patto di integrità per gli affidamenti dei lavori, servizi e forniture

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l.190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse.

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

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

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

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

Azioni da intraprendere nel triennio:

2023: Ciascun responsabile di Ufficio procede all'espletamento della misura nelle gare del proprio settore, nelle quali ricopre la funzione di RUP. Attestazione da parte dei Responsabili della concreta attuazione della misura tramite Report almeno una volta all'anno entro il mese di novembre;

2024: Attestazione da parte dei Responsabili della concreta attuazione della misura tramite Report almeno una volta all'anno entro il mese di novembre;

2025: Adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2024 e implementazione della stessa per sopravvenute novità normative.

M07) Pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha introdotto nell'ambito dell'art 53 del d.lgs. n.165/2001 il comma 16 ter, con cui è stato previsto che “ *i dipendenti che negli ultimi 3 anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possano svolgere, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della P.A. svolta attraverso i medesimi poteri*”.

Per poteri “autoritativi e negoziali” si intendono:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

- I provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA.

- I provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari tra cui i provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.

Il divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, ma il legislatore ha inteso estendere l'ambito di applicazione dell'istituto anche ad altri soggetti.

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'Amministrazione, l'Ente pubblico e l'Ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Negli Enti Pubblici Economici la norma trova applicazione nei confronti dei soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. n.39/13, come indicato nell' art. 21 del medesimo decreto, in particolare: agli Amministratori e ai Direttori Generali, in quanto muniti di poteri gestionali.

Non è consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art.21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013.

In caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto il RPCT dovrà adottare le seguenti verifiche:

- nel caso in cui pervengano segnalazioni circa la violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, al fine di scoraggiare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni del tutto generiche, il RPCT prende in esame solo quelle ben circostanziate;
- qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il RPCT- ferma restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso l'amministrazione - previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione qualificata ad ANAC;
- nell'ipotesi in cui, invece, non sia stata resa detta dichiarazione, il RPCT, innanzitutto sente l'ex dipendente e, se necessario trasmette segnalazione all'ANAC.

In merito l'ANAC esercita i seguenti poteri:

- **Attività consultiva** ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012 – Regolamento 7 dicembre 2018.
- **Attività di vigilanza e poteri sanzionatori** - verifica l'inserimento nel PTPCT di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno – C.d.S., Sezione V, nella pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411 - il Consiglio di Stato dopo aver ribadito la competenza dell' ANAC in merito alla vigilanza e all' accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art 53, c. 16-ter, d.lgs. n. 165/'01, ne ha riconosciuto anche i poteri sanzionatori. (comunicato ANAC del 30 ottobre 2019).

Azioni da intraprendere nel triennio:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Anno 2023: predisposizione di nuova modulistica per l'operatore economico che partecipa alle gare di rispetto del divieto di pantouflage, non oltre il mese di Giugno 2023 e avvio di un monitoraggio con cadenza semestrale sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT;

Predisposizione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di "pantouflage", allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

Anno 2024: implementazione dei controlli sulle dichiarazioni acquisite sia da parte del personale dipendente che cessa di lavorare per il Consorzio sia dall'operatore economico che partecipa alle procedure di gara;

Anno 2025: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2024.

M08) Disciplina sulle cause di inconfiribilità ed incompatibilità

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

Con delibera n. 833/2016 l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell'Organo che ha conferito l'incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, una sanzione inibitoria pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi dello tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza,

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

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

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt. 9, 11 e 13 del d.lgs. n. 39/13; per i dirigenti trova applicazione l'art 12, relativo all'incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli Organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall' art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale, *"Gli amministratori della società in controllo pubblico non possono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza"*

Si fa inoltre presente che l'Autorità, a seguito dell'attività di vigilanza e consultiva svolta in materia di inconferibilità e incompatibilità, ha rilevato alcune incongruenze o anomalie, formalizzate negli atti di segnalazione al Governo e al Parlamento n. 1 del 18 gennaio 2017 e n. 3 del 7 febbraio 2019, concernente la nozione di "incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico" ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. l) del d.lgs. n. 39/2013 ed ha sollecitato un intervento del legislatore.

Azioni da intraprendere nel triennio:

Anno 2023: verifica delle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT entro e non oltre il mese di giugno;

Anno 2024: conferma della misura;

Anno 2025: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2024.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

M09) Whistleblowing (Tutela del soggetto che segnala illeciti)

L'art. 54-bis della L.165/2001 (come modificato dall'art. 1 della legge n. 179 del 2017) introduce nuove e importanti disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, di seguito elencate:

- Il RPCT diventa l'unico destinatario della segnalazione;
- Nullità di ogni atto discriminatorio (dal demansionamento al licenziamento);
- Previsione di sanzioni amministrative per l'adozione di atti ritorsivi / discriminatori in capo a colui che ha adottato la misura (da 5.000 a 30.000), o in caso di mancato svolgimento da parte del RPCT di un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000);
- Inversione dell'onere della prova in capo all'Ente, tenuto a provare che la misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante esula da ragioni legate alla segnalazione;
- Estensione dell'applicazione della disciplina del presente articolo, oltre al dipendente pubblico anche al dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Il "whistleblowing" rappresenta, ad oggi, uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione.

Il whistleblower è colui il quale, testimone di una condotta illecita sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalare detta condotta ad un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente potenziali atti di ritorsione a causa della segnalazione, il whistleblower svolge un fondamentale ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli ai soggetti deputati ad intervenire.

E' del tutto evidente il ruolo essenziale che può svolgere il whistleblower nel portare alla luce casi di illegalità e di irregolarità e nel prevenire delle situazioni illecite che possono avere gravi conseguenze per la collettività e per l'interesse pubblico.

Con il recente consiglio dei ministri del 9 marzo 2023 è stato definitivamente approvato il decreto legislativo per il recepimento della Direttiva UE 1937/2019 in materia di "whistleblowing".

L'ANAC con questo decreto vede rafforzate le proprie competenze sulla materia, diventando infatti l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato. Di seguito le più importanti novità contenute:

- **le tutele del decreto legislativo whistleblowing si applicano** a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato;

- **l'obbligo di attivazione un canale di segnalazione interna** per i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato che garantiscano la riservatezza dell'identità del whistleblower;

- **possibilità di segnalazione ad Anac** tramite piattaforma informatica messa a disposizione da Anac o in forma scritta o orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), o, se la persona lo richieda, anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole. L'Anac deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

- **divieto di ritorsione nei confronti dei "whistleblowers"** che non possono subire ritorsioni tra le quali il d.lgs annovera il licenziamento, la sospensione, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione della formazione; le note di merito negative, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria, la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo, la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole.

- **Sanzioni amministrative pecuniarie** che l'Anac applica al responsabile per le seguenti infrazioni:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Le disposizioni del decreto legislativo “whistleblowing” avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

Questo Ente, in adempimento alla suddetta normativa, ha attivato i seguenti canali di comunicazione per chiunque ritenga necessario o opportuno, per qualsiasi motivo, segnalare eventuali situazioni di illecito o di conflitto di interessi:

A) - Si può inoltrare una segnalazione al RPCT all'indirizzo e-mail: rpct.civillacidro@pec.it.

B) - la segnalazione può essere inoltrata anche in “forma anonima” utilizzando la piattaforma Whistleblowing dell'Ente che garantisce la riservatezza del segnalante tramite crittografia della segnalazione stessa, disponibile al seguente: <https://civillacidro.contrasparenza.it/whistleblowing/>

Prima di poter operare sul Sistema ogni utente dovrà inserire negli appositi spazi, quale nome utente, la propria mail istituzionale (nome@civillacidro.it) e impostare la password per il login utilizzando la funzione Recupero password disponibile nell'area di Accesso.

Seguire, quindi, le istruzioni che compariranno a schermo per procedere nella successiva fase di “Autenticazione a due fattori” posta a garanzia di una completa protezione dei dati del segnalante e della sua privacy. Occorrerà, a tal fine, installare un'APP di “Autenticazione” sul proprio smartphone tra quelle suggerite dal sistema.

Una volta effettuato l'accesso al Sistema sarà possibile registrare una o più segnalazioni compilando le apposite schermate. Al momento del loro invio verrà chiesto di specificare una apposita “password di recupero” della segnalazione stessa.

Tale password, unitamente al “Codice di Segnalazione” che viene rilasciato dal sistema nella successiva schermata di “invio effettuato” permetterà di poter nuovamente accedere alla segnalazione inviata per una sua possibile modifica e integrazione, nonché consentire al segnalante di verificare, in qualsiasi momento tramite l'applicazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

C) – E' possibile, infine, effettuare una segnalazione direttamente ad ANAC tramite la piattaforma disponibile al seguente indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Il destinatario delle segnalazioni di cui sopra adotta ogni cautela di legge, affinché venga tutelato l'anonimato del segnalante.

Il 10 marzo 2023 è stato approvato il decreto legislativo di recepimento della direttiva comunitaria e la nuova disciplina entrerà in vigore il 15 luglio, per tali motivi l'Ente, nei successivi 120 giorni dalla sua entrata in vigore, procederà ad adeguare la misura descritta nel presente documento alle novità normative sopravvenute.

Azioni da intraprendere nel triennio:

2023: Invio di una comunicazione a tutti gli uffici contenente il link per accedere alla piattaforma ed attivazione di percorsi formativi sui temi della legalità e sulla l. n. 179/17 e adozione di una direttiva ad hoc in materia;

2024: Adozione di un Regolamento a seguito di recepimento della Direttiva Europea in materia di whistleblowing;

2025: Attivazione di percorsi formativi sui temi della legalità e sulla l. n. 179/17 con finalità di approfondire la disciplina nazionale ed europea in materia.

MONITORAGGIO DELLE MISURE

In senso innovativo rispetto al passato, verrà avviato a partire dall'anno 2023 un controllo a campione sull'attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione e trasparenza al fine di consentire un miglioramento in corso di anno della qualità del sistema di prevenzione della corruzione.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2023, con redazione di verbale da pubblicarsi in "Amministrazione Trasparente" sull'attuazione delle Misure anticorruzione;

Anno 2024: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2024 con redazione di verbale da pubblicarsi in AT sull'attuazione delle Misure anticorruzione;

Anno 2025: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2025 con redazione di verbale da pubblicarsi in AT sull'attuazione delle Misure anticorruzione.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

1. I Responsabili della trasmissione, comunicazione e pubblicazione dati, documenti ed informazioni

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

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

Ciascun Dirigente o Responsabile d'area ai fini della pubblicazione dei dati (così come precedentemente individuato nella Misura relativa alla Trasparenza - M1) è tenuto, per il settore di propria competenza, a trasmettere al soggetto incaricato per la pubblicazione (Ufficio CED) nei tempi e nelle modalità richieste dalle vigenti disposizioni, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella Sezione "Società Trasparente".

Ciascun Dirigente o Responsabile di settore curerà, inoltre, l'aggiornamento di quanto già pubblicato.

Di seguito si riportano i suddetti Dirigenti e/o Responsabili d'area ai fini della pubblicazione dei dati:

AFFARI GENERALI:

Dirigente responsabile: Direttore Generale Dott. Simone Rivano
tel.0709311212 int.0 e-mail: direttore@civillacidro.it

SERVIZI AMMINISTRATIVI – ECONOMICO FINANZIARI:

Responsabile d'area: Rag. Nicoletta Onnis
tel.0709311212 int.21 e-mail: onnis@civillacidro.it

SERVIZI AREA TECNICA:

Responsabili d'area:

- Appalti Lavori Pubblici:
 - Geom. I. Pusceddu, tel. 0709311212 int.33 email: pusceddu@civillacidro.it
 - “ “ E. Guitto “ 0709311212 int.34 “ guitto@civillacidro.it
 - “ “ G. Urru “ 0709311212 int.35 “ urru@civillacidro.it
- Assegnazione aree consortili:
 - Geom. I. Pusceddu tel. 0709311212 int.33 “ pusceddu@civillacidro.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

- Impianti tecnologici affidati a terzi:
Geom. E. Guitto “ 0709311212 int.34 “ guitto@civillacidro.it

Tutti i documenti devono essere pubblicati in formato aperto, aggiornato e facilmente consultabile, nel pieno rispetto di quanto contenuto agli art. 6 e 7 del D.lgs 33/2013 e Codice dell'Amministrazione Digitale.

In ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente **il Consorzio stabilisce che il termine di pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente, laddove la Delibera ANAC n. 1310/16 parla di adempimento “tempestivo”, sia da intendersi “entro 60 giorni”.**

Cronoprogramma triennio:

Anno 2023: attivazione di un sistema di verifica della corretta pubblicazione dei dati pubblicati in Amministrazione Trasparente, una volta all'anno, entro il 30 ottobre, su almeno 3 delle sezioni che compongono la precitata sezione, individuate mediante il meccanismo del sorteggio;

Anno 2024: implementazione del sistema di verifica relativo alla pubblicazione di dati, documenti ed informazioni con previsione di un controllo una volta all'anno, entro il 30 ottobre, su almeno 5 delle sezioni che compongono la sezione Amministrazione Trasparente;

Anno 2025: attività di verifica della corretta pubblicazione di dati, documenti ed informazioni, con un controllo una volta all'anno, entro il 30 ottobre, su 7 sezioni di cui si compone la sezione Amministrazione Trasparente.

2. Misure Organizzative per garantire la regolarità dei flussi informativi – il successivo monitoraggio e la vigilanza sugli obblighi di pubblicità

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

3. Misure per garantire la efficacia dell'istituto dell'accesso civico

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

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente può infatti ricorrere **al titolare del potere sostitutivo, il cui nominativo è riportato in Amministrazione trasparente, sotto- sezione "accesso civico"**.

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

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

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

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

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

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

La P.A. è tenuta a rispondere entro e non oltre 30 giorni.

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

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

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

Chiarisce la circolare che nel caso in cui il RPCT constati che in prima istanza della PA la partecipazione del controinteressato non sia avvenuta per una erronea valutazione circa la sussistenza del pregiudizio agli interessi privati di cui all'art 5 bis c. 2 del d.lgs. n. 33/13, la partecipazione del controinteressato al procedimento di riesame deve ritenersi senz'altro ammissibile e, in tal caso, sussiste l'obbligo per il RPCT di comunicare l'avvio del procedimento anche al controinteressato suddetto, in applicazione dell'art 7 c. 1 l. n. 241/90, che impone al responsabile del procedimento di comunicare l'avvio a coloro che possano ricevere un pregiudizio dal provvedimento finale.

Nel caso di integrazione del contraddittorio in sede di riesame, andrà riconosciuta al controinteressato la possibilità di presentare opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione e il

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

termine di conclusione del procedimento di riesame (20 giorni) resterebbe sospeso per non più di 10 giorni.

La circolare chiarisce, infine, il termine entro il quale può essere presentato il riesame ricavandolo dall' art 2 c. 1 del D.P.R. n. 1199/'71, ovvero, entro 30 giorni dalla decisione di prima istanza.

Per tali motivi e anche alla luce delle novità introdotte dall' Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 10/2020 è intenzione del Consorzio procedere all'aggiornamento del Regolamento sull' accesso civico approvato con delibera del CDA n. 6 del 20/06/2017 entro e non oltre il 30 giugno 2023.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Alla data del 31/12/2022 la consistenza numerica del personale dipendente del Consorzio Industriale è pari a n.11 unità di cui n. 10 con contratto a tempo indeterminato e n.1 con contratto a tempo determinato.

Il personale in servizio al 31.12.2022 risulta così distribuito secondo il settore di appartenenza ed inquadramento:

- Direttore Generale	Nr. 1
- Settore Affari Generali, Segreteria e Protocollo	Nr. 2
- Settore Contabile Finanziario e del Personale	Nr. 4
- Settore Tecnico, Lavori Pubblici, Progettazione e Servizi	Nr. 4

SEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, quali il lavoro agile e il telelavoro.

La presente sezione verrà redatta ed integrata in un successivo momento, non avendo l'Ente ancora attivato forme di lavoro da remoto per il proprio personale.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La precedente pianificazione adottata, prevedeva l'assunzione durante l'anno 2022 di un ingegnere con alta specializzazione da inquadrare nella posizione economica Q1 che avrebbe dovuto svolgere funzioni di coordinamento, controllo e integrazione dell'Area Tecnica con ampio grado di discrezionalità. L'assunzione di tale figura professionale non è avvenuta anche per l'assenza di apposito regolamento per le assunzioni che è stato adottato su proposta del Direttore Generale con delibera del Consiglio di Amministrazione n.9 del 22.02.2023.

Le previsioni del precedente piano, nonché la pianta organica adottata, risultano peraltro non più adeguate ai bisogni del Consorzio che deve adeguare la dotazione organica, anche in funzione della conclusione del contratto di ramo d'affitto dell'impianto RSU, nonché per il venir meno in questi anni di diverse professionalità che non sono state mai sostituite. Nel corso dell'anno 2023 va peraltro evidenziato che raggiungerà l'età pensionabile n. 1 geometra attualmente inquadrato con la categoria B1 che svolge anche l'incarico di RPCPT.

La pianificazione dell'approvvigionamento di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dai diversi uffici con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni, L'aggiornamento del fabbisogno del personale deve inoltre necessariamente ispirarsi a criteri razionali, di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta pianificazione delle politiche di personale e di reclutamento di nuove risorse. A tale proposito, resta pertanto ferma la possibilità di rivedere, in sede di programmazione del fabbisogno del personale, le scelte programmatiche adottate, qualora ciò sia richiesto da mutate esigenze organizzative. Si ritiene che la dotazione organica del prossimo triennio dovrà tener conto delle linee evolutive dell'azione consortile e del crescente carico di lavoro. Sulla base delle linee di sviluppo previste nel prossimo triennio la pianta organica del Consorzio dovrà prevedere:

- 1) L'assunzione con contratto a tempo determinato entro l'anno 2023 di n.1 ingegnere con qualifica dirigenziale. L'assunzione verrà espletata con le modalità previste dal regolamento assunzioni per le figure dirigenziali;
- 2) L'assunzione di n.1 impiegato amministrativo con funzioni di coordinamento e controllo da assumere con contratto a tempo indeterminato da inquadrare nel settore amministrativo con la qualifica di Q1.

CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE MEDIO CAMPIDANO VILLACIDRO

Provincia del Sud Sardegna

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO	POSIZIONE PROFESSIONALE	UNITA'
2023	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO Cat. Q1	1
2024	NESSUNA ASSUNZIONE	
2025	NESSUNA ASSUNZIONE	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

ANNO	POSIZIONE PROFESSIONALE	UNITA'	DURATA
2023	DIRIGENTE AREA TECNICA	1	N. 24 MESI
2024	NESSUNA ASSUNZIONE		
2025	NESSUNA ASSUNZIONE		

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro Dell'Economia e Delle Finanze in quanto il Consorzio Industriale PROVINCIALE MEDIO CAMPIDANO VILLACIDRO ha meno di 50 dipendenti.