Consorzio di Bonifica della Sardegna Centrale | NUORO

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025

La Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza

dott.ssa Santina Sini

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n.27 del 24/03/2023

SOMMARIO

PREMESSA **1**

1. PARTE GENERALE **3**

1.1 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza *3*

1.2 Soggetti, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nella elaborazione del Piano e nella sua attuazione *3*

1.3.1 L'Organo di indirizzo politico *3*

1.3.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) *3*

1.3.3 Il Direttore Generale *5*

1.3.4 I Dirigenti *5*

1.3.5 I Responsabili di settore *6*

1.3.6 Tutti i dipendenti *6*

1.3.7 I collaboratori, a qualsiasi titolo, del Consorzio *6*

1.3.8 Stakholders *6*

1.3.9 RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti *6*

1.3.10 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) *6*

1.3.11 Responsabile Protezione Dati/DPO *7*

1.4 Coordinamento con gli strumenti organizzativi e di programmazione del Consorzio *7*

2. ANALISI DEL CONTESTO **7**

2.1 Contesto esterno *7*

2.2 Contesto interno *9*

2.2.1 Funzioni, compiti ed organi di indirizzo del Consorzio *10*

2.2.2 Struttura organizzativa del Consorzio *11*

2.2.3 Mappatura dei Processi *12*

2.2.4 Aree di rischio e mappatura dei processi *13*

3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO **14**

3.1 Identificazione, analisi e ponderazione del rischio *14*

3.2 Trattamento del rischio: progettazione delle misure *15*

4. MISURE GENERALI **15**

4.1 Codice di comportamento *15*

4.2 Conflitto di interessi *16*

4.3 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi *18*

4.4 Formazione di commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o concorso e nomina di responsabile unico di procedimento *19*

4.5 Attività e incarichi extra-istituzionali 20

4.6 Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage) 21

4.7 Formazione del personale consortile 22

4.8 Rotazione del personale o misure alternative 23

4.9 La rotazione straordinaria 24

4.10 Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d.whistleblowing) 25

4.11 Patto di integrità 25

5. TRASPARENZA 26

5.1 Amministrazione trasparente 26

5.2 Modalità di pubblicazione 27

5.3 La trasparenza e la disciplina del trattamento dei dati personali 27

5.4 Accesso civico 27

6. MONITORAGGIO E RIESAME 28

6.1 Monitoraggio delle misure 28

6.2 Monitoraggio delle misure sulla trasparenza e accesso civico 28

PREMESSA

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025, in continuità con i precedenti piani adottati dal Consorzio di Bonifica della Sardegna Centrale, si realizza mediante la pianificazione delle misure di prevenzione, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, in un'ottica di continuo miglioramento del processo di prevenzione e gestione del rischio e di massimo coinvolgimento dei soggetti interessati.

Il Piano tiene conto, ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "D*isposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", del vademecum del 02 febbraio 2022 *Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022* di ANAC e del PNA 2022 (approvato definitivamente da ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023) per le parti applicabili ai consorzi di bonifica.

Nel PNA 2022, suddiviso in due parti, sono contenute le indicazioni volte a supportare le Amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in considerazione delle modifiche normative approvate dal legislatore con l'introduzione del PIAO (piano integrato di attività e organizzazione) e della disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici approvata per far fronte all'emergenza pandemica e per l'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese (PNRR).

Questo Consorzio, che non rientra tra le pubbliche amministrazioni destinatari dell'adozione del PIAO, è tenuto ad adottare il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo le indicazioni dei PNA e secondo quanto previsto dalle delibere ANAC n.1134/2017 e n.1310/2016.

Nella predisposizione del presente Piano sono stati considerati, come base di partenza, gli esiti del monitoraggio del Piano 2022-2024 al fine di una corretta e puntuale programmazione delle misure.

Nel Piano, in continuità con il Piano 2022-2024, sono indicate le scadenze e gli uffici responsabili individuati al fine dell'attuazione e del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste per l'anno 2023.

Sono allegati al presente Piano l'Allegato 1 "*Aree di rischio, processi mappati e valutazione dei rischi*" e l'Allegato 2 "*Obblighi di pubblicazione*", questi ultimi integrati secondo l'Allegato 9 *Parte speciale obblighi trasparenza contratti* del PNA 2022.

1. PARTE GENERALE

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio di Bonifica della Sardegna Centrale si pone i seguenti obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

1.1 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

- Incremento della formazione del personale consortile in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, codice di comportamento e conflitto di interessi;
- Revisione e miglioramento degli strumenti di regolazione interna (Codice di comportamento dei dipendenti consortili);
- Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR ed alla gestione degli appalti pubblici;
- Miglioramento dell'informatizzazione dei processi, dei procedimenti amministrativi e del flusso dei dati ed informazioni consortili nell'ambito del processo di digitalizzazione che sta investendo le pubbliche amministrazioni;
- Miglioramento dell'informatizzazione dei flussi che alimentano la pubblicazione dei dati e dei documenti in "Amministrazione trasparente";

1.2 Soggetti, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nella elaborazione del Piano e nella sua attuazione

La strategia di prevenzione della corruzione e della gestione del rischio nel Consorzio di Bonifica della Sardegna viene attuata mediante la collaborazione di una pluralità di soggetti, sotto indicati, chiamati a prevenire e gestire il rischio corruttivo ciascuno, con responsabilità, nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni.

1.3.1 L'Organo di indirizzo politico

Al Consiglio di Amministrazione, in qualità di Organo esecutivo del Consorzio, del Consorzio compete:

- nominare il RPCT ed assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico in piena autonomia ed effettività (art.1, comma 7, Legge 190/2012);
- assicurare il proprio coinvolgimento attivo in una o più fasi della redazione del Piano, su sollecitazione del RPCT;
- formulare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- adottare il PTPCT entro il 31 gennaio di ogni anno o altra data individuata da ANAC;
- proporre lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

1.3.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Consorzio è la dott.ssa Santina Sini, capo settore del Servizio Segreteria e Affari Generali dell'Ente, nominata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 18 del 07/02/2023. I cui recapiti sono i seguenti: tel. 0784233002, email: santina.sini@cbsc.it.

Alla luce della vigente normativa, le funzioni del RPCT sono le seguenti:

1. predispone il PTPCT e lo sottopone al Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione (art. 1, comma 8, Legge 190/2012);
2. segnala all'organo di indirizzo le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art 1, comma 7, legge 190/2012);
3. verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. Verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i

dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione (art 1, comma 10, legge 190/2012);

4. redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC (art. 1, comma 14, legge 190/2012);
5. svolge le funzioni di Responsabile per la trasparenza, cui è attribuita un'attività di controllo sull'adempimento da parte del Consorzio degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione) ed all'Autorità nazionale anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" (art. 43, d.lgs. 33/2013);
6. assicura, con i dirigenti, la regolare attuazione dell'accesso civico;
7. si occupa dei casi di riesame dell'accesso civico (art. 5, comma 7, d.lgs. 33/2013);
8. vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n.39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC ai sensi del citato D.lgs. ed alle "*Linee guida in materia di accertamento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione*", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016;
9. espleta l'istruttoria relativa alle segnalazioni di illeciti *(c.d. whistleblower)* mediante la piattaforma informativa accessibile dalla HOME del sito istituzionale del Consorzio al seguente indirizzo http://www.cbsc.it/amministrazione-trasparente/wistleblowing.aspx;

Al RPCT (oltre che al dirigente dell'Area di appartenenza), ai sensi dell'art.9 del Codice di comportamento dei dipendenti consortili, sono trasmettesse le comunicazioni dei dipendenti consortili di interessi finanziari e di conflitto di interessi di cui agli artt. 6, 7 e 8 del Codice di comportamento dei dipendenti consortili.

A supporto del RPCT è stato costituito un *Gruppo di Lavoro*, con determina del Direttore Generale n. 3 del 16/01/2018 e modificato con determinazione del Direttore Generale n. 5 del 29/01/2020, attualmente così composto:

- ✓ Coordinatore del Gruppo, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente;
- ✓ Componenti:
    1. Dirigente area amministrativa;
    2. Dirigente area tecnica;
    3. Dirigente area agraria-gestionale;
    4. Capo Settore contratti-contenziosi;
    5. Capo settore ragioneria;
    6. Capo settore tecnico-gestionale e agrario;

Come disposto con la citata determinazione del Direttore Generale n.5/2020 il predetto Gruppo di lavoro potrà essere aggiornato nei componenti allorquando la struttura organizzativa dell'Ente sarà potenziata con le figure di Capo settore oggi mancanti, previste nel Piano di Organizzazione Variabile dell'Ente (POV). Il compito del Gruppo di lavoro è quello di portare a compimento la mappatura dei processi dell'Ente; provvedere alla mappatura dei procedimenti di competenza nelle aree ritenute a rischio corruzione, di fondamentale interesse per il Consorzio, secondo il principio di gradualità richiamato dal PNA 2019 e dal PNA 2022.

I Dirigenti e Capo settore, inoltre collaborano con il RPCT:

1. nella definizione dell'analisi del contesto esterno;
2. nella mappatura dei processi;
3. nell'identificazione degli eventi rischiosi;
4. nell'analisi delle cause;

5. nella valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi;
6. nella identificazione e progettazione delle misure;
7. nel monitoraggio sull'attuazione delle misure;

Le responsabilità del RPCT

La Legge n.190/2012, a fronte dei compiti attribuiti, prevede, ai commi 12 e 14, consistenti responsabilità in capo al RPCT.

In particolare, come stabilito dall'art. 1, comma 12 della Legge n.190/2012, qualora all'interno del Consorzio venga commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, si realizza una forma di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione della forma tipologica dirigenziale, oltre che una responsabilità per danno erariale ed all'immagine dell'Ente, salvo che il Responsabile della prevenzione della corruzione provi tutte le seguenti circostanze:

- ✓ di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della Corruzione;
- ✓ di aver vigilato sul funzionamento del Piano e sulla sua osservanza.

Il comma 14 del citato art.1, stabilisce, inoltre, una ulteriore responsabilità dirigenziale in capo al RPCT in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano e "[…] *per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano."*

1.3.3 Il Direttore Generale

Provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi individuati dagli organi politici del Consorzio e sovraintende alla gestione dell'Ente perseguendo livelli ottimali di efficienza ed efficacia. Riceve le comunicazioni dei dirigenti di interessi finanziari e di conflitti di interessi di cui agli artt. 6, 7 e 8 del Codice di comportamento dei dipendenti consortili.

1.3.4 I Dirigenti

I dirigenti, coordinandosi con il RPCT, partecipano attivamente al processo di redazione del Piano, fornendo dati ed informazioni necessarie all'esame del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio ed il monitoraggio delle misure specifiche di mitigazione dello stesso previste, in particolare:

1. svolgono, per l'area di competenza, attività informativa nei confronti dell'RPCT con particolare riguardo al contenuto del Piano;
2. partecipano al processo di gestione del rischio individuando i rischi e le misure per contrastare gli stessi;
3. adottano le misure gestionali ed organizzative di propria competenza, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
4. osservano ed applicano le misure contenute nel Piano;
5. collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi del Piano;
6. supportano la RPCT nella programmazione del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
7. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento anche da parte del personale sottoposto e verificano le ipotesi di violazione delle misure di prevenzione e di trasparenza previste nel Piano;
8. promuovono la cultura della legalità e le buone prassi mediante lo strumento della formazione continua.

Per quanto riguarda la trasparenza i dirigenti provvedono:

9. a controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico;
10. a collaborare nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
11. a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

12. a garantire l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate. Dette attività devono essere, necessariamente, coniugate con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

I dirigenti sono competenti, ciascuno per la propria aria, a ricevere le comunicazioni dei dipendenti sulla sussistenza di conflitti di interessi di cui agli artt. 6, 7 e 8 del Codice di comportamento dei dipendenti consortili.

L'inadempimento degli obblighi previsti dal presente Piano e dalla normativa vigente, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale e di eventuale valutazione di responsabilità per danno all'immagine del Consorzio.

1.3.5 I Responsabili di settore

Sono chiamati a partecipare, per quanto di competenza, al processo di redazione del Piano, fornendo al RPCT dati ed informazioni necessarie all'esame del contesto; al processo di gestione del rischio; ad osservare le misure contenute nel PTPCT, ad assicurare l'osservanza del Codice di comportamento, a segnalare le situazioni di illecito e di *maladministration* al proprio dirigente, a comunicare al proprio dirigente ed al RPCT, i casi di conflitto di interessi che li riguardano personalmente (artt. 6, 7 e 8 Codice di comportamento dei dipendenti consortili), collaborano all'attuazione del monitoraggio. Ogni responsabile di settore coinvolge attivamente i propri collaboratori nell'attuazione delle misure di prevenzione di corruzione.

1.3.6 Tutti i dipendenti

Sono chiamati a partecipare, per quanto di competenza, al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel PTPCT, ad osservare il Codice di comportamento, a segnalare le situazioni di illecito e di *maladministration* al proprio Dirigente e Capo settore, segnalare al proprio Dirigente ed al RPCT i casi di conflitto di interessi che li riguardano personalmente artt. 6, 7 e 8 Codice di comportamento dei dipendenti consortili).

La violazione, da parte dei dipendenti, delle misure di prevenzione previste dal Piano, costituisce fonte di illecito disciplinare da accertare all'esito di procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni di cui al vigente C.C.N.L. per i dipendenti dei consorti di bonifica.

1.3.7 I collaboratori, a qualsiasi titolo, del Consorzio

I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio, sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PTPCT, il Codice di comportamento dei dipendenti consortili, a segnalare le situazioni di illecito, ad accettare ed osservare il Patto di integrità, adottato dal Consorzio con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.12 del 25/01/2017.

1.3.8 Stakholders

La RPCT, al fine dell'aggiornamento del Piano 2023-2025, in continuità con i Piani precedenti, ha provveduto al coinvolgimento dei pertinenti stakeholder esterni attraverso una procedura aperta di consultazione. A tale fine, in data 25.11.2022, ha provveduto alla pubblicazione sul sito web istituzionale apposito avviso pubblico di consultazione rivolto ai cittadini, ai consorziati ed alle organizzazioni portatrici di interessi collettivi, invitati a presentare proposte ed osservazioni, in vista della predisposizione dell'aggiornamento del presente Piano, nell'intento di favorire il più ampio e propositivo coinvolgimento, entro il 24.12.2022. Nessuna osservazione è pervenuta al Consorzio da parte degli stakholders.

1.3.9 RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Al Dott. Massimo Curreli, Responsabile del settore contratti e contenziosi del Consorzio, con determina del Direttore Generale n.7 del 01/02/2018, è affidato il ruolo di Responsabile dell'aggiornamento annuale (RASA) dei dati nell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), abilitato nel sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione secondo le modalità operative indicate nel Comunicato del Presidente ANAC del 28 ottobre 2013.

1.3.10 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Nel Consorzio non è presente l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui all'art.14 del d.lgs. n.150/2009 stante l'inapplicabilità al Consorzio di detta norma, specificatamente rivolta alle

amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n.165/2002, e considerato anche quanto previsto nella L.R. 6/2008 – Legge quadro in materia di consorzi di bonifica, che non prevede che i Consorzi di bonifica della Sardegna si dotino degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV). Pertanto le funzioni del OIV sono affidate al RPCT che provvede, ogni anno, alla predisposizione e pubblicazione dell'attestazione sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione secondo le indicazioni di ANAC.

1.3.11 Responsabile Protezione Dati/DPO

Con determinazione del dirigente dell'area amministrativa consortile n. 301 del 14.12.2020 il servizio inerente l'incarico di Responsabile della Protezione Dati/DPO (Data Protection Officer) dell'Ente è stato affidato alla società DASEIN S.R.L., con sede legale in Lungo Dora Colletta n. 81, 10153 - Torino, P. IVA e C.F.06367820013. Il Referente per il Titolare/Responsabile è il Dott. Giovanni Maria Sanna, sanna.dpo@dasein.it .

1.4 Coordinamento con gli strumenti organizzativi e di programmazione del Consorzio

L'elaborazione del Piano e la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione avviene in coordinamento con la programmazione economica e finanziaria consortile, con la struttura organizzativa e le risorse umane di cui dispone il Consorzio:

- Annualmente il Consorzio prevede nel Bilancio di Previsione, al fine dell'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano, specifici capitoli di spesa per la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza al fine di potenziare l'informatizzazione dei processi consortili e dei flussi che alimentano le pubblicazioni in Amministrazione trasparente.
- Il vigente Piano di Organizzazione Variabile (POV) individua, come più avanti esplicitato, la struttura organizzativa del Consorzio, le relative figure professionali e, quindi, le risorse umane di cui dispone l'Ente per l'espletamento delle attività istituzionali nel rispetto, anche, degli obiettivi previsti dal Piano.
- Il Consorzio ha ottenuto, nel corso del 2022, la certificazione del sistema di gestione di qualità dell'ufficio tecnico consortile a norma UNI EN ISO 9001:2015. Detta certificazione, in quanto misura organizzativa dell'Ente, implica l'adozione di specifiche procedure nell'espletamento dei processi e procedimenti consortili al fine dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dei servizi tecnici consortili. Detta certificazione, inoltre, assume elevata rilevanza per il Consorzio, che svolge la funzione di stazione appaltante, al fine della sua qualificazione ai sensi del d.lgs. n.50/2016 e s.m.i. di cui alle Linee guida recante "*Approvazione delle Linee guida recanti «attuazione – anche a fasi progressive - del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza da porre alla base del nuovo sistema di qualificazione che sarà reso operativo al momento della entrata in vigore della riforma della disciplina dei contratti pubblici*", approvate da ANAC con delibera n.441 del 28/09/2022.

2. ANALISI DEL CONTESTO

Mediante l'analisi del contesto esterno ed interno il Consorzio acquisisce le informazioni necessarie per l'individuazione dei rischi corruttivi in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno) e della propria struttura organizzativa (contesto interno).

2.1 Contesto esterno

L'analisi del **contesto esterno** si pone l'obiettivo di individuare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche dell'ambiente in cui il Consorzio opera e di come queste ultime possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'ambito territoriale[1] in cui opera il Consorzio di Bonifica della Sardegna Centrale è il Comprensorio, così come individuato all'art.3 dello Statuto consortile.

Il Comprensorio interessa un'area complessiva di oltre 127.000 Ha ricadenti nelle Provincie di Nuoro (per circa l'82%), Olbia-Tempio (circa il 13 %), Oristano (circa il 4%) e infine Sassari (circa l'1 %) ed interessa 33 ambiti Comunali.

[1] Piano di classifica del Consorzio, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Delegati con deliberazione del n.1 del 28/02/2018.

Il Comprensorio irriguo, ricompreso all'interno del precedente, si articola in tre sub-comprensori (distretti irrigui) principali, individuati in base al bacino idrografico di appartenenza, denominati 'Cedrino', 'Posada' e 'Media Valle del Tirso'.

Detti sub-comprensori, morfologicamente diversi ed assai distanti tra loro, sono dotati, ciascuno, di una autonoma fonte di alimentazione idrica: l'invaso di Maccheronis (sul fiume Posada) per il sub-comprensorio 'Posada', l'invaso di Pedra e Othoni (sul fiume Cedrino), per il sub-comprensorio 'Cedrino' e l'invaso di Sa Ruxi (derivato dal rio Taloro), per il sub-comprensorio della 'Media Valle del Tirso'.

Attualmente, la superficie infrastrutturata, ossia dotata di impianti irrigui è pari a circa 15.800 ettari, di cui circa 5.000 ettari risultano effettivamente irrigati annualmente.

Le ditte consorziate ricomprese all'interno del Catasto consortile sono circa 6.200 e ciò a causa dell'elevata parcellizzazione del Comprensorio. Le attività svolte sono, in prevalenza, quelle connesse con il settore agricolo-zootecnico. Il Consorzio, attraverso gli impianti dallo stesso gestiti, fornisce acqua rezza ad altre 600 ditte circa, costituite, prevalentemente, da immobili ad uso non agricolo ovvero operanti nel settore turistico; provvede altresì a fornire acqua grezza ad alcuni impianti di potabilizzazione/depurazione ad uso civile, gestiti dalla Soc. Abbanoa SpA.

Il Comprensorio del Consorzio insiste, come detto, prevalentemente negli ambiti di Comuni ricadenti nella Provincia di Nuoro il cui territorio, situato nella zona centro orientale della Sardegna, si caratterizza per la ruralità, come emerge da uno studio dell'Agenzia delle Entrate per l'anno 2018[2], con l'unica eccezione dell'area urbana del capoluogo (Nuoro). "*Nella provincia le aree urbanizzate rappresentano appena l'1% dell'intero territorio, mentre il restante 99% è costituito da boschi e territori agricoli, contraddistinti, peraltro, da una eccessiva frammentazione fondiaria, dalla presenza di impianti obsoleti e da uno sbocco di mercato prevalentemente locale. L'analisi del contesto, dal punto di vista demografico, mostra come il territorio viva un continuo processo di spopolamento, evidenziato dall'andamento negativo del tasso di crescita della popolazione. Il fenomeno è diffuso in tutta l'area provinciale con l'eccezione dei Comuni della fascia costiera e delle aree limitrofe e risulta amplificato dal dato sulla concentrazione della popolazione. Infatti, questa è concentrata nei quattro maggiori centri abitati (Nuoro, Siniscola, Dorgali e Macomer), in cui vivono il 36% degli abitanti, e nei comuni costieri (Posada, Budoni, San Teodoro, Orosei, Dorgali, Bosa e Tortolì), con il 16,7%. Complessivamente il 43% della popolazione vive in 7/8 Comuni della provincia, il resto è rappresentato da Comuni di piccole o piccolissime dimensioni, con una bassa densità demografica (la provincia conta 99 comuni, di cui n. 71 inferiori a 2.500 abitanti; n. 24 con abitanti compresi da 2.500 a 10.000; n. 3 con abitanti da 10.000 a 20.000 e n. 1 con 37.000 abitanti-capoluogo).*"

La dinamica demografica della Sardegna è caratterizzata, da diversi anni, da un basso tasso di natalità e scarsa mobilità di entrata che determinano una "[…] *spirale di decrescita della popolazione che rappresenta, forse, il maggior rischio dal punto di vista socioeconomico per la Sardegna* […]".[3] Un accentuato processo di invecchiamento della popolazione, determinato da un aumento dell'aspettativa di vita e dalla diminuzione del tasso di fertilità, che porta all'aumento del carico sociale ed economico sulla componente anagraficamente attiva della popolazione.

Per quanto riguarda le dinamiche socio-territoriali la Camera di Commercio di Nuoro[4] ha rilevato che "*Nel territorio di competenza dell'Ente camerale si possono individuare due distinte macro aree geografiche, ossia una parte interna - legata in prevalenza alla tradizione agro-pastorale - e la parte costiera, caratterizzata dallo sviluppo di attività imprenditoriali, in specie nel settore turistico. La base produttiva è costituita da una netta preponderanza delle imprese operanti nel settore agricolo e nel settore commerciale, seguono le imprese del settore edile, dei servizi e da ultimo quelle del settore industriale*."

La diffusione della pandemia da Covid-19 nell'isola hanno evidenziato la debolezza della struttura economica regionale registrando che "[…] *le ricadute sul PIL potrebbero essere più pesanti di quelle registrate dalle prime stime Istat sul dato italiano (-8,9% nel 2020). I settori maggiormente colpiti sono le attività turistiche di alloggio e ristorazione, quelle a esse collegate (servizi di supporto, attività*

---

[2] Agenzia delle Entrate. Osservatorio del marcato immobiliare *Statistiche regionali. Il mercato immobiliare residenziale. Sardegna*. Data pubblicazione 04/06/2019.

[3] 28° Rapporto 2021 sull'Economia della Sardegna, CRENoS, giugno 2021. Come evidenziato nel 29° Rapporto 2022 sull'Economia della Sardegna, CRENoS, maggio 2022, la contrazione dei residenti in Sardegna prosegue dal 2012 e segnala un deciso peggioramento della dinamica demografica aggravato, per il 2020 e 2021, anche dall'alta diffusione del virus Covid-19.

[4] https://nu.camcom.it/.galleries/doc-amministrazione-trasparente/PIAO-2022-2024.pdf , pag. 22

immobiliari) e quelle che comportano un contatto diretto tra consumatori e fornitori (servizi alla persona, attività artistiche e ricreative, vendita al dettaglio) […].[5] Gli effetti negativi della pandemia sulla struttura economica e sociale dell'isola sono stati molto elevati comportando, tra l'altro, il deterioramento del mercato di lavoro isolano. Nel 2020 si registra che il numero degli occupati, rispetto agli anni 2018-2019, è fortemente diminuito. Il calo, riferito alla media dell'anno 2020, risulta pari al 4,6% (la media italiana è del -2%).[6] In sintesi un peggioramento delle condizioni economiche e finanziarie delle imprese e dei redditi delle famiglie. "*La categoria di imprese che ha subito maggiormente gli effetti della crisi è quella che viene definita di "sofferenza reattiva", formata da unità produttive che hanno subìto effetti negativi immediati e che hanno adottato strategie di reazione difensive. Non sorprende che tali imprese siano quelle con pochi addetti, livelli di produttività del lavoro più bassi, costo del lavoro e scolarizzazione dei lavoratori inferiore alla media e scarsa propensione all'export. Se sono le imprese marginali a soffrire, saranno i lavoratori più deboli che vi lavorano a subirne maggiormente gli esiti negativi* […].[7]

Con riguardo ai fenomeni di criminalità registrati nel territorio in cui opera il Consorzio facciamo riferimento alla la *Relazione sull'Amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2021* della Presidente della Corte D'Appello Gemma Cucca [8] dalla quale è emerso che, in riferimento all'attività svolta dalla Procura della Repubblica presso il tribunale di Nuoro, per il periodo 1 luglio 2020 - 30 giugno 2021, "[…] *Accanto ai tradizionali fenomeni criminosi va sottolineata la significativa presenza di altre forme di reato quali le violenze contro le fasce deboli, i reati contro l'ambiente, quelli economici e contro la Pubblica Amministrazione e quelli di natura colposa*. […]. *Tra i procedimenti più rilevanti si devono indicare vari fascicoli relativi ad indagini che hanno permesso di individuare ed arrestare numerosi soggetti dediti al traffico di stupefacenti con il rinvenimento di ingenti quantitativi di droga e numerose piantagioni di canapa indiana nel territorio di Nuoro e provincia. […]*".

Si rileva, infine, quanto emerso dalla *Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia*, relativa al periodo luglio-dicembre 2020: "[…] *La Sardegna si conferma crocevia di traffici di droga significativi anche a carattere transnazionale. La criminalità isolana risulta dedita segnatamente allo spaccio di stupefacenti che acquista anche attraverso i proventi delle rapine. Come già descritto diverse operazioni hanno dimostrato nel tempo la sussistenza di legami operativi tra le organizzazioni autoctone e sodalizi mafiosi campani e calabresi. Nei quartieri periferici delle città con più alta densità di popolazione quali Sassari e Nuoro per il commercio degli stupefacenti si registra l'operatività anche di sodalizi di matrice etnica specie di origine albanese, nigeriana e colombiana che spesso agiscono in accordo con la criminalità autoctona*. […]."[9] La *Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia*, relativa al periodo luglio-dicembre 2021, rileva conferma, anche per detto periodo, l'esistenza di traffici di stupefacenti in Sardegna e nella Provincia di Nuoro in cui è stata individuata una piantagione illegale per la produzione di marijuana. [10]

Si segnala infine, come emerge dai dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimatori nei confronti degli amministratori locali (Ministero dell'interno) l'aumento del fenomeno in Sardegna: nei primi nove mesi del 2022 si sono registrati n.27 atti intimidatori contro gli amministratori locali o regionali di cui n.14 nella Provincia di Nuoro a fronte di n.18 atti intimidatori registrati nei primi 9 mesi del 2021 (n.6 nella Provincia di Nuoro). [11]

2.2 Contesto interno

L'analisi del contesto interno descrive la struttura organizzativa del Consorzio e la mappatura dei processi quali strumenti indispensabili per una corretta valutazione del rischio corruttivo del Consorzio.

---

[5] 28° Rapporto 2021 sull'Economia della Sardegna, CRENoS, giugno 2021

[6] Banca D'Italia, Economie regionali, Rapporto annuale, giugno 2021

[7] 29° Rapporto 2022 sull'Economia della Sardegna, CRENoS, maggio 2022, pag.7

[8] *Relazione sull'Amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2021* della Presidente della Corte D'Appello Gemma Cucca, Assemblea Generale delle Corte del 22 gennaio 2022; pagg. 62-63.

[9] *Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia*, luglio-dicembre 2020, pag. 530;

[10] *Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia*, luglio-dicembre 2021, pag. LXVI.

[11] Osservatorio sul fenomeno degli atti intimatori nei confronti degli amministratori locali, Report al 30 settembre 2022

2.2.1 Funzioni, compiti ed organi di indirizzo del Consorzio

Il Consorzio d Bonifica della Sardegna Centrale, istituito con DPGR n.380/SG in data 29.12.1975, ai sensi dell'art. 14 della L.R. 23.05.2008 n. 6, è Ente Pubblico al servizio dei Consorziati per la valorizzazione del Territorio in un rapporto di collaborazione operativa con gli Enti locali del relativo comprensorio ed opera secondo criteri di efficienza, efficacia, trasparenza ed economicità e, ai sensi dell'art. 37 della succitata L.R. 6/2008, nel rispetto degli atti di indirizzo impartiti dalla Giunta Regionale in ordine all'attività programmatoria, gestionale e contabile'.

I compiti, le funzioni e le attività del Consorzio – come quelle degli altri sono oggi disciplinate, tra l'altro, dalla citata Legge Regionale 23/5/2008 n. 6 '*Legge quadro in materia di Consorzio di bonifica*' e riguardano, in sintesi, la gestione del servizio idrico settoriale agricolo, le attività connesse con il sollevamento e la derivazione delle acque ad uso agricolo, la gestione, la manutenzione e la realizzazione degli impianti pubblici irrigui (di proprietà demaniale), della rete scolante a servizio della produzione agricola, della viabilità strettamente funzionale, della gestione e manutenzione della rete di distribuzione e della rete scolante.

Rientrano, inoltre, tra le attività istituzionali del Consorzio quelle connesse alla realizzazione e gestione delle opere di bonifica idraulica, comprese nel Piano Regionale di bonifica previsto dalla citata L.R. 6/2008, la realizzazione e gestione degli impianti per l'utilizzazione delle acque reflue in agricoltura, le attività finalizzate al riordino fondiario e le opere di competenza privata, in quanto di interesse particolare dei fondi di cui al titolo II, capo V, del R.D. 215/1933 (Nuove norme per la bonifica integrale). Il Consorzio può altresì stipulare, con Enti Locali o la Regione Sardegna, specifici accordi di programma per lo svolgimento di azioni di comune interesse e ciò ai sensi dell'art.3 della L.R. 6/2008.

In base al predetto articolo di legge, Il Consorzio ha stipulato, a partire dal 2012, specifici accordi di Programma con la Regione Sardegna, Assessorato dei Lavori Pubblici, per lo svolgimento delle attività inerenti al 'servizio di piena e intervento idraulico' e 'presidio territoriale', a supporto del Genio Civile della provincia di Nuoro.

Le risorse finanziarie che consentono al Consorzio di svolgere la propria attività, sono elencate nella citata L.R. 6/2008 e consistono, principalmente, dai contributi pubblici erogati dalla Regione Sardegna per la manutenzione e gestione delle opere pubbliche irrigue di bonifica gestite dal Consorzio nonché dai contributi che, per legge, i consorziati sono tenuti a corrispondere al Consorzio, sotto forma di tributi, in quanto proprietari di immobili che, ricadendo all'interno del perimetro irriguo del Comprensorio, traggono beneficio della presenza delle opere pubbliche irrigue, benefici valutati sulla base di apposito 'Piano di Classifica e di riparto' adottati da, questo Consorzio, nel 2018.

Il vigente Statuto consortile, adottato in conformità dello schema stabilito dalla Giunta Regionale della Sardegna ai sensi dell'art. 16 della L.R.6/2008, ed approvato, in ultimo, con deliberazione del Commissario straordinario n.420 del 07.11.2014, sancisce all'art. 24, tra l'altro, il principio della distinzione tra i compiti di indirizzo e di controllo, spettanti agli Organi elettivi dell'Ente ed i compiti di gestione tecnica, amministrativa e contabile, spettante ai Dirigenti.

Gli Organi di indirizzo politico amministrativo, individuati dall'art. 4 dello Statuto, sono i seguenti:

L'Assemblea dei Consorziati

L'Assemblea è costituita da tutti i proprietari consorziati iscritti al Catasto consortile e obbligati, come tali, a pagare i tributi consortili. Detti consorziati hanno diritto al voto, potendo eleggere, al proprio interno, gli Organi di amministrazione appresso indicati.

Il Consiglio dei Delegati

Il Consiglio dei Delegati, composto da n. 19 componenti eletti dai Consorziati, esercita le funzioni di indirizzo sulla gestione e sull'attività amministrativa, definendo gli obiettivi da conseguire e i programmi da attuare, ai sensi dell'art. 21 della L.R. 6/2008. Adotta gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verifica la rispondenza dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Inoltre approva lo statuto e gli atti di programmazione, anche contabile, del Consorzio oltre le ulteriori funzioni esplicitamente individuate dall'art. 7 dello Statuto

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), composto da un Presidente e da quattro membri eletti dal Consiglio dei Delegati, è l'organo esecutivo del Consorzio di Bonifica, ai sensi dell'art. 26 della L.R. 6/2008 e cura l'attuazione degli indirizzi, degli obiettivi e dei programmi stabiliti dal Consiglio dei Delegati, definendo le direttive generali circa le modalità e i tempi di attuazione dei programmi

approvati dal Consiglio dei Delegati. In tale ambito definisce gli obiettivi da conseguire e le priorità da attuare da parte dell'Amministrazione, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Il Presidente

Il Presidente ha la legale rappresentanza del Consorzio di bonifica, ai sensi dell'art.27 della L.R. 6/2008; convoca e presiede il Consiglio dei Delegati ed il Consiglio di Amministrazione, stabilendo l'ordine del giorno ed il luogo di convocazione, se diverso dalla sede legale del Consorzio, ed esercita tutte le altre funzioni previste dallo statuto consortile. Assicura, in seno al Consiglio di Amministrazione, l'unità dell'indirizzo programmatico e gestionale approvato dal Consiglio dei Delegati e cura la corretta esecuzione delle deliberazioni consorziali nonché i rapporti con gli organi regionali e statali.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei revisori dei conti, composto da un Presidente e due componenti, nominato dall'Assessore Regionale dell'Agricoltura e RAP, ai sensi dell'art. 28 della L.R.6/2008, esercita compiti di controllo gestionale, finanziario e di legittimità. Ad esso si applicano gli articoli 2403, 2403 bis, 2404, 2405, 2406 e 2407 del codice civile.

2.2.2 Struttura organizzativa del Consorzio

La struttura organizzativa del Consorzio si articola in Direzione Generale, Aree e Settori come precisamente definita dal Piano di Organizzazione Variabile (POV) e relativi allegati, aggiornato, in ultimo, con deliberazione del Consiglio dei Delegati n. 2 del 04 febbraio 2022.

L'attuale struttura organizzativa è così articolata:

- Direttore Generale;
- Area Amministrativa;
- Area Tecnica;
- Area Tecnica-agraria-gestionale

Ciascuna Area, cui fa capo un Direttore di area/Dirigente, è suddivisa in Settori operativi affidati al coordinamento e controllo di un Responsabile di settore/Capo settore, direttamente responsabili nei confronti dei Direttori dell'area di appartenenza.

Le funzioni e competenze di ciascuna Area, le norme di organizzazione del lavoro, le procedure di gestione, i ruoli, le funzioni e le Responsabilità delle varie figure professionali, esplicitate nel succitato POV sono, in sintesi, le seguenti.

Il Direttore Generale: sovrintende all'organizzazione del Consorzio; è capo del personale; formula al Consiglio di Amministrazione le proposte di assunzione, promozione, licenziamento, le procedure disciplinari; propone, d'intesa con di direttori di area, la programmazione triennale delle opere pubbliche e la programmazione biennale dei servizi e forniture dell'Ente; dispone e sovraintende la predispone dei regolamenti interni; assiste gli organi di indirizzo dell'Ente.

I Dirigenti/Direttori di area: attuano gli obiettivi e i programmi definiti dagli atti di indirizzo adottati dagli Organi di amministrazione; esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto del Consorzio, attribuiti dallo Statuto consortile.

I responsabili di settore/Capi settore: sovraintendono i Settori operativi ai quali sono preposti, per i quali sono direttamente responsabili nei confronti dei Direttori dell'area di appartenenza.

Complessivamente i dipendenti del Consorzio, alla data del 31/12/2022 - sottostimati in numero e qualifiche rispetto alle esigenze rappresentate nel POV - sono pari a n. 66 unità di cui n.58 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e n.8 (operai) con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Alle Aree sono attribuite, alla data del 31/12/2022, le seguenti risorse di personale:

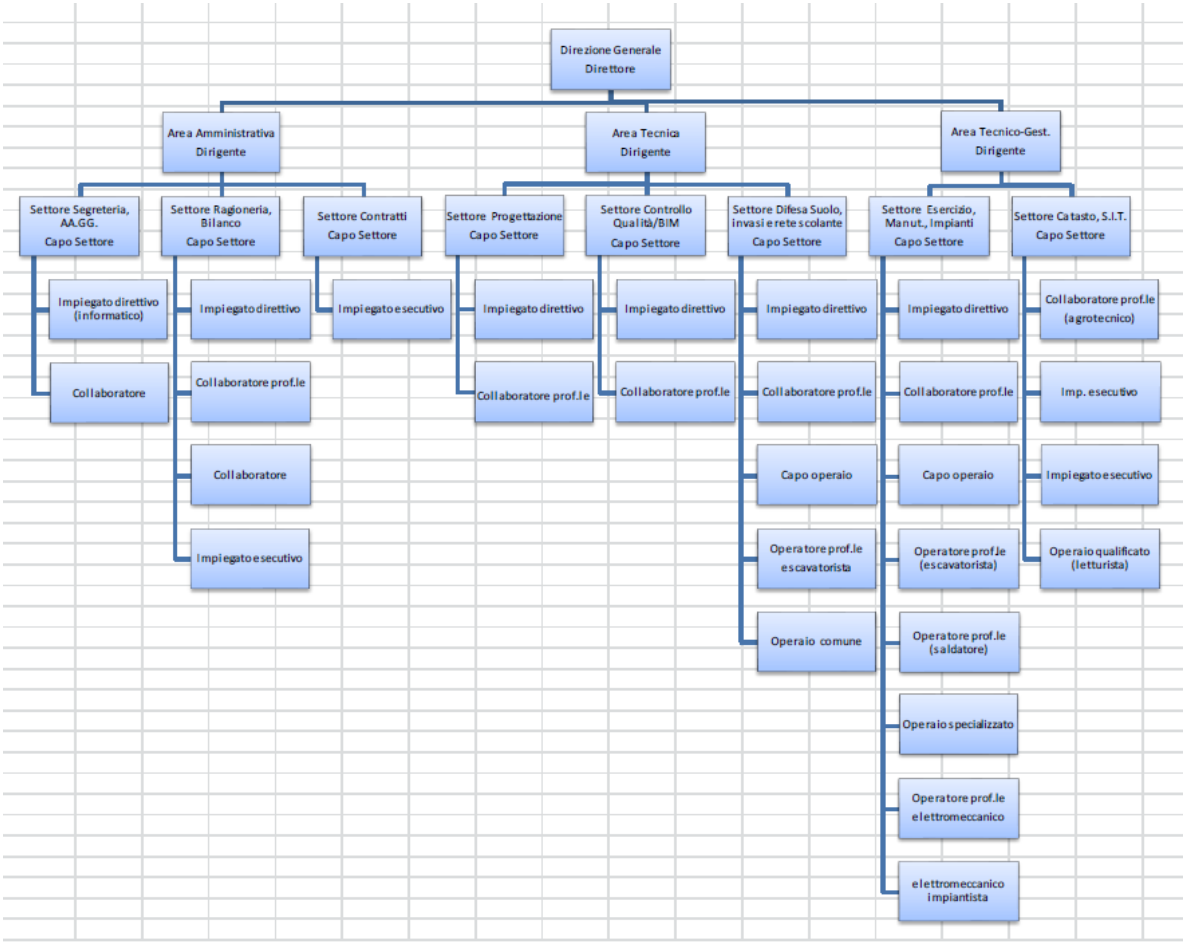
<u>Area amministrativa</u>: complessive n.11 risorse umane: n.1 Dirigente (vacante, le relative funzioni sono svolte ad interim dal Direttore Generale); n. 3 Responsabili di settore (in possesso di diploma di laurea), n.2 impiegati direttivi (in possesso di laurea triennale) n.4 impiegati (in possesso di diploma di scuola di scuola superiore di 2° grado) e n.1 impiegato (in possesso di diploma di scuola di scuola superiore di 1° grado):

Area Tecnica: complessive n. 17 risorse umane: n.1 dirigente (in possesso di diploma di laurea), n. 3 Responsabili di settore (in possesso di diploma di laurea), n.5 impiegati tecnici (in possesso di diploma di scuola di scuola superiore di 2° grado) e n. 8 operai.

Area Tecnico-Gestionale ed Agraria: complessive n.38 risorse umane: n.1 dirigente (in possesso di diploma di laurea), n.2 Responsabili di settore (in possesso di diploma di laurea), n.5 impiegati/tecnici (in possesso di diploma di scuola di scuola superiore di 2° grado) e n.30 operai specializzati.

Il Consorzio ha sede legale in Nuoro e si articola in 4 sedi periferiche (Distretti irrigui), dislocate nel comprensorio di competenza consortile, site in Siniscola (NU), in Orosei (NU), in loc. Poiolos, in Budoni (OT), ed in Ottana (NU). Ciascun Distretto irriguo, coordinata da un Responsabile di settore direttamente responsabile nei confronti del Dirigente dell'area tecnica-agraria e gestionale, è dotato di personale consortile, mezzi e strumenti al fine della gestione e manutenzione delle opere pubbliche di bonifica di competenza del Consorzio, programmate dall'Amministrazione consortile.

Per quanto attiene le ulteriori analisi di dettaglio relative al contesto organizzativo del Consorzio, si fa diretto riferimento al vigente POV, scaricabile mediante il link Piano di Organizzazione Variabile (cbsc.it), di cui si riporta il seguente organigramma:



2.2.3 Mappatura dei Processi

A seguito di specifica formazione sulla metodologia per la mappatura dei processi, valutazione del rischio ed individuazione delle misure in coerenza con la metodologia introdotta dal PNA 2019 - il Gruppo di lavoro costituito dal Consorzio a supporto del RPCT ha eseguito, ad oggi, la mappatura dei processi per le seguenti Aree di richio:

A. Acquisizione e progressione del personale;

B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.);

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato;

D. Contratti pubblici;

E. Incarichi e nomine;

F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

H. Affari legali e contenzioso;

Oltre alle suddette Aree il Consorzio ha individuato, progressivamente, le seguenti aree specifiche che sono state oggetto di mappatura dei processi**:**

I. Procedimento elettorale;

L. Esercizio irriguo;

M. Gestione impianti consortili.

2.2.4 Aree di rischio e mappatura dei processi

Di seguito si riporta l'elenco dei processi progressivamente mappati dal Gruppo di lavoro, come individuati nell'Allegato 1 "*Aree di rischio, processi mappati e valutazione dei rischi*", in cui sono sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo:

Area di rischio	Processi
A. Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento del personale
	Progressioni di carriera/promozione
	Autorizzazione di attività/incarichi extraistituzionali al personale consortile
B. *Contratti pubblici*	Programmazione lavori, servizi e forniture
	Progettazione della gara
	Selezione del contraente
	Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto
	Esecuzione del contratto
	Rendicontazione del contratto
	Appalti sotto soglia (art.1, d.l. 76/2020 come modificati dal d.l. n.77/2021)
	Appalti sopra soglia (art.1, comma 3, d.l. 76/2020 come modificato dal d.l. n.77/2020)
	Appalto integrato sulla base del PFTE
	Collegio consultivo tecnico (art.6, d.l. n.76/2020)
	Premio di accelerazione (art.50, comma 4, d.l.77/2021, semplificazioni in materia di esecuzione dei contratti pubblici PNNR e PNC)
	Semplificazione acquisiti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR (art.53, d.l. n.77/2021)
C. *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica privi di effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)*	Concessione prelievo irriguo per usi agricoli e non agricoli
D. *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario*	Ripartizione fondo incentivante per le funzioni tecniche
	Ripartizione premio di risultato per il personale consortile con qualifica non

	dirigenziale
E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Predisposizione del Bilancio di Previsione
	Bilancio consuntivo
	Gestione delle spese
	Gestione delle entrate
	Gestione catasto consortile
	Gestione patrimonio consortile o in utilizzo
F. Controllo, verifiche, ispezioni e sanzioni	Accertamenti e verifiche dell'evasione contributiva consortile
	Protocollo
G. Incarichi e nomine	Conferimento incarichi di studio/ricerca/ consulenza
	Incarichi legali
	Incarichi di componente di commissione di gara/concorso
H. Affari legali e contenzioso	Affari legali e contezioso
I. Area specifica: procedimento elettorale per elezione organi del Consorzio	Procedimento elettorale per rinnovo organi amministrativi del Consorzio
L. Area specifica: Esercizio irriguo	Gestione della risorsa idrica
	Servizio irriguo
M. Area specifica: Gestione impianti consortili	Programmazione annuale di esercizio e manutenzione
	Esecuzione lavori e attività di manutenzione degli impianti pubblici consortili

3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

3.1 Identificazione, analisi e ponderazione del rischio

A seguito della mappatura dei processi effettuata fino ad oggi, il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, ha provveduto alla valutazione del rischio, tenendo conto della metodologia indicata nel nell'Allegato 1 del PNA 2019, attraverso:

1) l'identificazione del rischio: si è provveduto ad individuare gli eventi rischiosi (fatti e/o comportamenti) che, in relazione ai processi del Consorzio, potrebbero agevolare il verificarsi di comportamenti corruttivi;

2) l'analisi del rischio con il quale, mediante l'anlisi dei fattori abilitanti della corruzione e la stima del livello di esposizione dei processi mappatti al rischio. Per l'analisi del livello di esposizione al rischio si è proceduto mediante:

- l'approccio valutativo;

- l'individuazione dei criteri di valutazione: sono stati utilizzati gli indicatori di stima del livello di rischio (probabilità) individuati nell'Allegato 1 del PNA 2019 (livello di interesse esterno, grado di discrezionalità, manifestazione di eventi corrutivi in passato nel processo, complessità del processo decisionale, livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano, grado di attuazione delle misure di trattamento);

- informazioni e dati oggettivi su cui basare la valutazione dei rischi (impatto): considerata la piccola dimensione organizzativa del Consorzio, il Gruppo di lavoro, che comprende al suo interno oltre ai Dirigenti anche i Responsabili di settore, rende possibile l'acquisizione di dati ed informazioni oggettivi necessari per la valutazione del rischio (eventuali dati giudiziari connessi ai procedimenti disciplinari

avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, riconducibili a reati contro la Pubblica Amministrazione; segnalazioni pervenute mediante l'apposita procedura di whistleblowing; dati relativi a provedimenti disciplinari adottati per violazione del codice di comportamento);

- valutazione del rischio con l'applicazione di una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso) e formulazione di un giudizio sintetico;

3) ponderazione del rischio al fine di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione del rischio e le priorità di trattamento dei rischi individuati. Il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, partendo dall'esito dell'analisi e valutazione del rischio dei processi consortili, ha provveduto alla ponderazione del rischio mediante la moltiplicazione degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto.

L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi ed i relativi trattamenti di cui dell'Allegato 1 "*Aree di rischio, processi mappati e valutazione dei rischi*".

3.2 Trattamento del rischio: progettazione delle misure

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato nelle fasi di valutazione e ponderazione degli eventi rischiosi.

Il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, ha individuato le misure generali, di seguito indicate, che, stabili nel tempo, intervengono in tutte le attività del Consorzio. Per ogni misura generale è disposta una tabella che esplicita le fasi attuative e per ogni fase i tempi di realizzazione, l'ufficio responsabile e gli indicatori di monitoraggio.

Si rileva che non risulta necessario individuare nel presente Piano nuove misure specifiche da attuare nell'anno 2023, in considerazione dell'attuazione delle misure specifiche individuate ed attuate nel corso del 2020 e del 2021, che risultano idonee e sufficienti a prevenire i rischi nelle aree considerate, e dell'esito del monitoraggio 2022.

4. MISURE GENERALI

In questa sezione del Piano sono contenute le misure di carattere generale che, stabili nel tempo, incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione del Consorzio.

Di seguito sono indicate le misure generali per ciascuna delle quali sono indicate le fasi attuative i tempi di realizzazione, l'ufficio responsabile e gli indicatori di monitoraggio.

4.1 Codice di comportamento

Il Consorzio, nel 2015, ha adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti consortili, aggiornato nel 2021, e pubblicato sul sito internet istituzionale del Consorzio, nella Home, sezione *Il Consorzio/Regolamenti* e nella sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali.*

Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti, ai collaboratori o consulenti del Consorzio, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che eseguono opere in favore dell'Ente.

La violazione delle disposizioni del Codice di comportamento da parte dei dipendenti consortili, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi dei dipendenti consortili.

A seguito dell'adozione da parte di ANAC delle *Linee guida materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*, approvate con delibera n.177 del 19/02/2020, il Consorzio, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 31/03/2021 ha approvato l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, tenendo conto delle indicazioni e delle modalità di aggiornamento di cui alle citate Linee guida. Ai fini dell'aggiornamento del Codice di comportamento è stato somministrato al personale consortile (operai e impiagati) apposito evento formativo specifico in materia di etica, legalità, codice di comportamento ed altre tematiche inerenti il rischio del fenomeno corruttivo. Detto POV è stato aggiornato con deliberazione del Consiglio dei Delegati n.2 del 04/02/2022 al fine di attuare nuove misure organizzative all'interno dell'Area tecnica ritenute necessarie dall'Amministrazione consortile e pubblicato nel sito istituzionale consortile.

Il monitoraggio per l'anno 2022 ha verificato che copia di detto Codice di comportamento è stato consegnato ai nuovi assunti ed ha rilevato che non è stato espletato alcun procedimento per violazione del Codice di comportamento.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Codice di comportamento dei dipendenti consortili

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Risultato atteso**
Consegna Codice ai nuovi assunti	Verifica semestrale	Direzione Generale, Dirigenti	N. assunzioni / n. Codice di comportamento consegnati	100%
Esercizio poteri disciplinari in relazione al mancato rispetto del Codice di comportamento	Verifica semestrale	Direzione Generale, Dirigenti	N. procedimenti disciplinari per violazione del Codice di comportamento con applicazione di sanzione	Zero
Aggiornamento Codice di comportamento dei dipendenti consortili	31/12/2023	Direzione Generale, Dirigenti	Delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione dell'aggiornamento	Approvazione delibera da parte dell'organo di controllo

4.2 Conflitto di interessi

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto.

Quando si è in presenza di una serie di circostanze (situazione) che aumentano il rischio che l'interesse di un dipendente (interesse secondario) possa compromettere il raggiungimento dell'interesse pubblico (interesse primario) è necessario gestire la situazione denunciando la presenza di un conflitto di interessi ed astenendosi dal prendere qualunque decisione.

La normativa in materia di conflitto di interessi trova applicazione in ogni attività del Consorzio.

Il Codice di comportamento dei dipendenti consortili ha disciplinato il conflitto di interessi agli artt.7 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), 8 (Obbligo di astensione) e 9 (Tempistica comunicazioni) e predisposto i relativi modelli da utilizzare per la comunicazione. Il dipendente, come disciplinato dal Codice di comportamento, ha l'obbligo di astenersi in caso di conflitti di interesse e di segnalare tempestivamente al proprio Dirigente di area ed al RPCT il conflitto di interesse anche potenziale. In caso di conflitto di interessi, anche potenziale da parte dei dirigenti, gli stessi devono indirizzare la comunicazione al Direttore Generale e, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In caso si verifichino, nell'ambito di un procedimento, situazioni oggettive e soggettive che possano comportare un potenziale conflitto di interessi il Direttore Generale provvede ad esonerare il dipendente o dirigente dall'espletamento di qualsiasi attività inerente detto procedimento affidando lo stesso ad altro soggetto.

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 (art. 6 bis l. 241/1990, introdotto dall'art. 1 comma 41, l. 190/2012).

In caso di affidamento di incarichi di consulenza o collaborazione a soggetti esterni, si prevede di acquisire, all'atto del conferimento la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, come descritte nel Codice di comportamento e la dichiarazione di intervenuta presa visione ed accettazione del Codice di comportamento, del Patto di integrità e della procedura per la segnalazione di illeciti adottati dal Consorzio.

Le dichiarazioni vengono rilasciate da parte del soggetto individuato, avvalendosi del modello predisposto e fornito dal Consorzio, acquisite prima del conferimento dell'incarico e conservate agli atti.

Con riferimento alla normativa in materia di contratti pubblici, in particolare l'art.42 del d.lgs. n.50/2016 e s.m.i., si fa esplicito riferimento alle Linee guida ANAC n. 15, approvate con la delibera n. 494 del 5 giugno 2019, recanti "*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*" in cui sono stati precisati gli obblighi in tema di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi.

Il presente Piano, tenuto conto anche delle indicazioni del PNA 2022, che ha dedicato uno specifico approfondimento sul conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, prevede quale misura per la gestione del conflitto di interessi l'acquisizione di apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, da parte dei dipendenti consortili e soggetti esterni al Consorzio che partecipano ad una specifica procedura di gara e di esecuzione del contratto pubblico, di seguito indicati:

- Dirigente di area che adotta il provvedimento finale di approvazione dei documenti di gara (determina a contrarre);
- RUP;
- Componenti del seggio di gara;
- Componenti della commissione giudicatrice;
- Progettista esterno;
- Direttore lavori/direttore esecuzione;
- Coordinatore sicurezza
- Collaudatori.

A tal fine il Consorzio ha predisposto appositi modelli per agevolare la predisposizione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi per la specifica procedura di gara. Il RUP trasmette la propria dichiarazione al soggetto che lo nomina od al proprio superiore gerarchico. Gli altri soggetti, sopra indicati, tramettono detta dichiarazione al RUP che è tenuto alla raccolta e conservazione delle stesse.

Resta fermo l'obbligo per i dipendenti consortili di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse prescritto dall'art.7 del Codice di comportamento dei dipendenti consortili.

Il monitoraggio espletato per l'anno 2022 ha rilevato che è pervenuta al Consorzio n. 1 comunicazione di conflitto di interessi da parte di un dipendente per il quale, accertato il sussistere del conflitto di interessi, il dirigente competente ha disposto l'astensione per tutti gli atti di competenza.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Conflitto di interessi

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Risultato atteso**
Verifica a campione (50%) di acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi dirigente di area competente/ RUP/componente seggio e commissione di gara/progettista esterno/collaudatori	Verifica costante. Monitoraggio semestrale	RCPT	N. dirigente di area competente/ RUP/componente seggio e commissione di gara/progettista esterno/collaudatori nominati /n. dichiarazioni rese	100%
Segnalazioni di conflitto di interessi nelle procedure di gara	Verifica costante. Monitoraggio semestrale	RUP, Dirigente, RPCT	Dati aggiornati	Aggiornamento dati

4.3 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Il Decreto Legislativo n.39 del 08/04/2013, in attuazione dell'art.1, commi 49 e 50, della Legge n.190/2012, reca disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi (dirigenziali, amministrativi di vertice, amministratori di enti pubblici e di enti privati soggetti a controllo pubblico, cariche di enti privati regolati o finanziato, come individuati dall'art.1 del medesimo decreto legislativo) da parte delle pubbliche amministrazioni, enti pubblici ed enti privati in controllo pubblico.

Il decreto legislativo 39/2013 prevede, in sintesi, le seguenti fattispecie[12]:

- 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 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 (art. 1, comma 2, lett. g);
- 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 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 (art. 1, comma 2, lett. h).

Con riferimento al Consorzio l'ambito di applicazione, è definito dall'art.1 del d.lgs. n.39/2013: gli incarichi dirigenziali (interni od esterni), che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, e gli incarichi di amministrazione dell'ente pubblico da identificarsi con gli organi di indirizzo del Consorzio.

Ai sensi dell'art.16 del D. Lgs.39/2013, all'ANAC sono attribuiti i poteri di vigilanza e di accertamento in caso di incarichi inconferibili ed incompatibili, come declinati nelle citate Linee Guida adottate dall'ANAC con deliberazione n.833 del 03/08/2016, cui si fa esplicito rinvio. Al RPCT è demandato il compito di vigilanza sull'osservanza, all'interno dell'Ente, delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità.

Il conferimento di incarichi da parte del Consorzio deve essere preceduta dalla preventiva acquisizione, di apposita dichiarazione dell'interessato sulla insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità la quale deve, altresì, contenere l'indicazione delle eventuali condanne subite per reati contro la pubblica amministrazione. A tal fine il Consorzio ha predisposto, aggiornandoli, appositi moduli di dichiarazione. Il Consorzio provvede alla verifica di veridicità della dichiarazione come di seguito indicato.

La violazione delle norme in materia di inconferibilità comporta la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico e la risoluzione del relativo contratto. La violazione delle norme in materia di incompatibilità comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

Gli amministratori del Consorzio presentano, tempestivamente all'atto dell'insediamento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità di cui al d.lgs. n.39/2013. Ai sensi dell'art.20 dello Statuto consortile gli amministratori consortili presentano, altresì, la dichiarazione di insussistenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'art.24 della L.R. n.6/2008 e s.m.i. Le medesime dichiarazioni sono rese annualmente restando fermo l'obbligo in capo ai medesimi soggetti di comunicare tempestivamente l'insorgenza di tali situazioni.

I dirigenti del Consorzio presentano all'atto di nomina ed annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità di cui al d.lgs. n.39/2013, restando fermo l'obbligo in capo ai medesimi soggetti di comunicare tempestivamente l'insorgenza di tali situazioni.

I componenti del Collegio dei revisori dei conti, nominati con decreto dell'Assessore dell'Agricoltura e RAP per il periodo di cinque anni, presentano al Consorzio, annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità di cui al d.lgs. n.39/2013, restando fermo l'obbligo in capo ai medesimi soggetti di comunicare tempestivamente l'insorgenza di tali situazioni.

---

[12] Si rinvia anche al PNA 2019 che precisa in sintesi, tra l'altro, "*Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013*".

Le suddette dichiarazioni sono conservate, in originale, a cura del RPCT.

Il monitoraggio per l'anno e 2022 ha rilevato che è stato effettuato il controllo sulla veridicità delle dichiarazioni di inconferibilità presentate da tutti i n. 3 Dirigenti consortili con esito negativo.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali/amministratori consortili/revisori

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Risultato atteso**
Richiesta annuale della dichiarazione di incompatibilità al personale dirigenziale già titolare di incarico e richiesta dichiarazione di inconferibilità/incompatibilità ai dirigenti titolari di nuovo incarico	Annuale/ all'atto di incarico	Direttore Generale	n. dichiarazioni/n. dirigenti n.dichiarzioni acquisite/n. dichiarazioni pubblicate	100% 100%
Richiesta annuale della dichiarazione di incompatibilità/inconferibilità/decadenza agli amministratori e revisori dei conti del Consorzio	Annuale/ all'atto di insediamento o incarico	Direttore Generale	n. dichiarazioni/n. dirigenti n.dichiarzioni acquisite/n. dichiarazioni	100% 100%
Verifica veridicità delle dichiarazioni di inconferibilità rese (art. 3 d.lgs. 39/2013: condanna per reati contro la P.A)	semestrale	Direttore Generale	50% delle dichiarazioni agli atti	100% delle dichiarazioni verificate in aderenza al dettato di legge

4.4 Formazione di commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o concorso e nomina di responsabile unico di procedimento

L'art.35bis del d.lgs. n.165/2001 – richiamato espressamente dall'art.77, comma 6, del d.lgs. n.50/2016 e s.m.i. - pone il divieto, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione:

- di far parte di commissioni di concorso per assunzione di personale;
- di far parte di commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;
- di essere assegnati a uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni e servizi;

Il Consorzio prevede l'obbligo – in capo ai soggetti cui si intende conferire incarico di componente di commissione di concorso per l'assunzione di personale o di commissione per l'affidamento di contratti pubblici - di rendere apposita dichiarazione di insussistenza di condanne penali anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati contro la pubblica amministrazione, previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

La suddetta dichiarazione riguardo l'assenza di condanne penali contro la pubblica amministrazione è richiesta anche al Responsabile Unico del Procedimento (RUP) dai componenti di seggio di gara nelle procedure di appalti pubblici o nell'assegnazione del personale consortile agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie.

I soggetti che devono essere nominati in commissioni di gara devono, inoltre, rendere apposita dichiarazione, ai sensi dell'art.46 e 47 del DPR n.445/2002, di insussistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui all'art.77, commi 4, 5 e 6, e dell'art.42 del d.lgs. n.50/2016. La dichiarazione è acquisita all'atto della nomina e della stessa è data menzione nel verbale di insediamento della commissione.

Il monitoraggio per l'anno 2022 ha rilevato che tutti i componenti di commissioni di gara/concorso nominati nel 2022 hanno presentato le suddette dichiarazioni. E' stata eseguita la verifica sulla

veridicità di tutte le dichiarazioni presentate sulla insussistenza delle cause di inconferibilità, con riferimento ai casi di condanna contro la PA, con esito negativo.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Formazione di commissione per l'affidamento di contratti pubblici o concorso e nomina di RUP

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Risultato atteso**
Acquisizione per la verifica di insussistenza delle situazioni di cui all'art.35-bis del d.lgs. 165/2001 (condanne, anche passate in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale) per i componenti di commissione di gara/concorso o nomina di RUP	All'atto della costituzione della commissione di gara/concorso o nomina	Dirigente responsabile della formazione della commissione o nomina del RUP	n. dichiarazioni acquisite/n. nomine effettuate	100%
Verifica (su base campionaria del 30%) delle dichiarazioni rese dai componenti di commissioni concorso con riferimento ai casi di condanna per reati contro la P.A. (art. 35-bis d.lgs. 165/2001)	Semestrale	Direttore Generale	N. soggetti oggetto di verifica (30%)/n. dichiarazioni acquisite	100%
Verifica (su base campionaria del 30%) delle dichiarazioni rese dai componenti di commissioni di gara o di nomina di RUP con riferimento ai casi di condanna per reati contro la P.A. (art. 35-bis d.lgs. 165/2001)	Semestrale	Dirigente responsabile della formazione della commissione o nomina del RUP	N. soggetti oggetto di verifica (30%)/n. dichiarazioni acquisite	100%

4.5 Attività e incarichi extra-istituzionali

Il rapporto di lavoro dei dipendenti consortili, di carattere privatistico, è regolato dal C.C.N.L. per i dirigenti dei consorzi di bonifica, degli enti similari e dei consorzi di miglioramento fondiario (per i dipendenti con qualifica di dirigenti) e dal C.C.N.L. per i dipendenti dei consorzi di bonifica e miglioramento fondiario (per i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro).

I citati contratti nazionali collettivi prevedono alcune forme di esclusività del rapporto di lavoro per i dipendenti e dirigenti. In particolare si segnala che, ai sensi dell'art.20 C.C.N.L. di riferimento, al dirigente è vietato lo svolgimento di attività di qualsiasi natura a favore di terzi, salva specifica autorizzazione da parte del Consorzio. Ai dipendenti consortili, ai sensi dell'art.46 del C.CN.L. di riferimento, è vietato l'espletamento della libera professione.

La richiesta di autorizzazione per lo svolgimento di attività o incarico extra-istituzionali, non in contratto con le attività istituzionali del Consorzio, deve essere inviata, dal dirigente e dai dipendenti, al

Direttore Generale. Il Direttore Generale invia la propria richiesta di autorizzazione al Presidente del Consorzio.

Il provvedimento di autorizzazione per i dipendenti e dirigenti è adottato dal Direttore Generale. Il provvedimento di autorizzazione per il Direttore Generale è adottato dal Consiglio di Amministrazione. E' prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di esaminare ed autorizzare, su proposta del Direttore Generale, richieste di autorizzazione da parte del personale consortile inerenti attività non in contrasto con le attività consortili.

Il monitoraggio ha rilevato che nell'anno 2022 sono state rilasciate dal Consorzio, al personale consortile, n.10 autorizzazioni a svolgere attività extraistituzionali. Nessuna segnalazione è pervenuta in relazione ad incarico o attività extra-istituzionale svolto dal personale consortile senza autorizzazione dell'Ente.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Attività e incarichi extra-istituzionali

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Esito atteso**
Esame richieste ai autorizzazione pervenute al Consorzio (valutazione dell'incarico ai fini della crescita culturale e professionale del dipendente/dirigente)	Costante nel tempo Monitoraggio semestrale	Direttore Generale	N. autorizzazioni rilasciate/n. richieste pervenute – Elenco autorizzazioni da pubblicare in Amministrazione trasparente (aggiornamento semestrale)	Aggiornamento dati
Verifica su segnalazione di incarico extraistituzionale non autorizzato	Su segnalazione	Direttore Generale, RPCT	N. ed esito della verifica della segnalazione	Aggiornamento dati

4.6 Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'istituto del cosiddetto *pantouflage* contemplato dall'art.1, comma 42 lett. l), della Legge n.190/2012, con l'introduzione del comma 16ter all'art.53 del d.lgs. n.165/2001, prevede il divieto per i dipendenti di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale per soggetti privati destinatari delle attività dell'Ente, e le conseguenze sanzionatorie quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione di detta norma.

Negli enti pubblici economici tra i quali rientra il Consorzio, il divieto di pantouflage si applica ai soggetti che rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto.

Come ribadito nel PNA 2022, il presupposto affinché vi sia *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente, chiarendo che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Rientrano nei "*poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni*", sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

L'ANAC ritiene che detto istituto si applichi non solo al soggetto che firma l'atto ma anche ai dipendenti che hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria (elaborando atti endoprocedimentali obbligatori quali perizie e pareri) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015), come ribadito anche nel PNA 2019.

Già nel Piano 2019-2021, il Consorzio - al fine di favorire l'attuazione di detto istituto ed evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità dello stesso - ha previsto l'obbligo per tutti dipendenti consortili (e non solo per i dirigenti cui sono attribuiti, dallo statuto consortile, i poteri autoritativi e negoziali) di sottoscrivere, al momento di cessazione del rapporto di lavoro, apposita dichiarazione con la quale si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*.

Il Consorzio, inoltre, attua detto istituto prevedendo, nei documenti di gara per l'affidamento di appalti pubblici di lavori, beni e servizi, e, a decorre dal 2023, nei contratti di assunzione di personale a tempo indeterminato o determinato, l'inserimento della clausola anti *pantouflage*.

Il monitoraggio ha evidenziato che nel 2022 non sono stati rilevati bandi/lettere di invito privi della previsione della clausola anti pantouflage e che non sono stati rilevati o segnalati casi di pantouflage. Ha rilevato, inoltre, che nel 2022 hanno cessato la propria attività lavorativa n.3 dipendenti e risultano acquisite n. 3 dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

Attività per la sua attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Esito atteso**
Inserimento della clausola anti-pantouflage nelle procedure di gara/lettere di invito per l'affidamento di appalti pubblici	Al momento di approvazione del bando/lettera di invito	RUP/ Personale incaricato della redazione del bando	Effettivo inserimento della clausola anti-pantouflage	100%
Verifica dell'effettivo inserimento della clausola negli atti di gara mediante controlli a campione	semestrale	Dirigente	Esito verifica a campione (50%)	100%
Comunicazione del dipendente di impegno al rispetto del divieto di pantouflage	Al momento di cessazione del servizio dal Consorzio	Direttore Generale	N. Comunicazione effettuata/N. cessazioni nell'anno	100%
Inserimento clausola anti-pantouflage nel contratto di assunzione di personale	Al momento dell'assunzione	Direttore Generale	N. contratti/N. assunzioni nell'anno	100%

4.7 Formazione del personale consortile

La formazione del personale in materia di etica, legalità, conflitto di interessi e trasparenza ed altre tematiche inerenti il rischio del fenomeno corruttivo costituisce una delle principali misure di prevenzione della corruzione.

Detta formazione, unitamente alla formazione finalizzata a sviluppare le competenze professionali del personale consortile, garantisce una buona prassi dell'azione amministrativa improntata sull'etica e la trasparenza per lo svolgimento delle attività istituzionali nel rispetto dei principi di economicità, efficienza e qualità dei servizi dell'Ente.

Il Consorzio predispone annualmente il *Piano della formazione e aggiornamento del personale consortile*, prevedendo, oltre alla formazione specialistica e professionale rivolta a dipendenti consortili, su materie di estesa applicazione ai diversi Settori organizzativi del Consorzio, anche la formazione generale, su proposta del RPCT, finalizzata all'aggiornamento delle competenze e comportamenti in materia di etica, legalità, e trasparenza, rivolta ai dipendenti consortili, e la formazione specifica rivolta al RPCT, ai dirigenti e funzionari che operano nelle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo in senso lato.

Nel 2022 è stata espletata la formazione in materia di etica, legalità, codice di comportamento e trasparenza.

Anche per l'anno 2023 è stato predisposto Il *Piano della formazione e aggiornamento del personale consortile*, prevedendo nel Bilancio consortile le necessarie risorse economiche necessarie per l'attuazione della formazione.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Formazione del personale

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Esito atteso**
Formazione dei funzionari consortili in materia di gestione del rischio corruttivo	Annuale	Direzione Generale - RPCT	Numero partecipanti/ n. funzionari consortili	Numero partecipanti/ n. funzionari consortili =>60%
Formazione dei dipendenti consortili in materia di etica, legalità, codice di comportamento, conflitti di interesse	Annuale	Direzione Generale - RPCT	Numero partecipanti/ n. dipendenti consortili Risultanze sulle verifiche di apprendimento	Numero partecipanti/ n. dipendenti consortili =>60% Positivo

4.8 Rotazione del personale o misure alternative

La misura della rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta nell'ordinamento italiano, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla Legge 190/2012 (art.1, comma 4, lett. e), comma 5 lett. b), comma 10, lett. b).

L'attuazione della rotazione ordinaria, come ribadito nel PNA 2019, è una delle misure fondamentali per la prevenzione della corruzione, da coniugare con la struttura organizzativa del Consorzio al fine di garantire il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa consortile.

La ridotta dimensione organizzativa del Consorzio che – come già esplicitato – prevede n.4 dirigenti di cui n.3 in servizio (Direttore Generale, Dirigente dell'area tecnica, Dirigente dell'area tecnico-agraria e gestione) e n.1 vacante (Dirigente area amministrativa, le cui funzioni sono svolte, ad interim dal Direttore Generale), e la specializzazione delle funzioni attribuite a ciascun dirigente non permettono, attualmente, di attuare la misura della rotazione ordinaria senza che sia compromesso il buon andamento e la continuità delle attività consortili.

Per quanto sopra il Consorzio adotta misure organizzative di prevenzione della corruzione che producano effetti analoghi alla rotazione, quali l'articolazione dei compiti e delle competenze, affidando le varie fasi del procedimento a più dipendenti, al fine di evitare che più mansioni e responsabilità in

capo ad un unico soggetto porti ad esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. [13]

A tal fine il Consorzio - quale misure organizzative alternative volta ad evitare che un unico soggetto abbia il controllo esclusivo di un procedimento – organizza le attività consortili in modo da garantire lo svolgimento di un procedimento mediante l'affidamento delle diverse fasi a soggetti diversi: istruttoria e accertamenti, adozione della decisione, attuazione della decisione, verifica. E' adottato il controllo a più livelli delle pratiche o di procedimenti mediante sottoscrizione degli atti da parte del soggetto istruttore e dei superiori gerarchici (capo settore, dirigente, direttore generale). In generale i dirigenti ed i capo settore consortili favoriscono, laddove possibile, la compartecipazione del personale allo svolgimento delle attività di ufficio.

Nell'area tecnica consortile, con riferimento al settore appalti pubblici, è attuata la condivisione delle fasi procedimentali mediante l'affidamento, a personale consortile non dirigente, delle attività di progettazione, di redazione di bandi e capitolati, compiti di RUP, Direttore Lavori e Direttore di esecuzione di contratto, al fine di evitare che la responsabilità di un procedimento sia assegnata, esclusivamente, al dirigente cui compete, per Statuto consortile, l'adozione dei provvedimenti finali.

Si sottolinea, comunque, la necessità che la struttura organizzativa dell'Ente provveda a coprire il posto vacante di Dirigente dell'area amministrativa al fine di assicurare il costante coordinamento di tutte le innumerevoli attività concernenti i procedimenti amministrativi dell'Ente ed evitare che molteplici funzioni e responsabilità ricadano su un unico soggetto ed assicurare, in tal modo, maggiore efficacia ed efficienza delle attività del Consorzio.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Rotazione del personale o misure alternative

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Esito atteso**
Rotazione ordinaria o misure alternative	Costante nel tempo	Direzione Generale, Dirigenti	Conferimento incarichi dirigenziali/di Responsabile di settore/di RUP/D.L./DEC a personale non dirigenziale; sottoscrizione degli atti da parte del soggetto istruttore e dei superiori gerarchici	Aggiornamento dati semestrale

4.9 La rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione straordinaria è previsto dall'art.16, comma 1, lett. l-quarter, del D. Lgs. n.165/2001[14], prevedendo l'obbligo delle amministrazioni di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio.

Sull'applicazione della misura della "rotazione straordinaria", l'ANAC ha adottato le Linee Guida di cui alla delibera n.215/2019[15] al fine di fornire chiarimenti sui profili critici riscontrati nella sua applicazione, in particolare sia in relazione alla fattispecie di reati che l'amministrazione deve tenere in conto per valutare sull'applicazione o meno della misura, sia in relazione al momento del procedimento penale in cui l'amministrazione deve provvedere, sia alle modalità con le quali l'ente possa venire a conoscenza, tempestivamente ed efficacemente, dell'avvio di un procedimento penale a carico di un dipendente o dirigente.[16]

Il Consorzio prevede l'applicazione della rotazione straordinaria sia per i dirigenti che per i dipendenti.

[13] PNA 2019, in particolare l'Allegato 2 *La "rotazione ordinaria" del personale*. Si rinvia anche alla Linee Guida di cui alla determinazione ANAC n.1134 del 08/11/2017;
[14] Lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini.*
[15] Delibera ANAC n.215 del 26/03/2019 - *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.*
[16] L'ANAC è dell'avviso che l'istituto si applichi a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione (dirigenti e dipendenti).

Il Consorzio ha previsto del Codice di comportamento dei dipendenti consortili, aggiornato nel 2021, l'obbligo per tutti dipendenti di comunicare all'amministrazione gli eventuali procedimenti penali a loro carico per fatti riconducibili a comportamenti di natura corruttiva o di situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza che integrino delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale.

Si rinvia, inoltre, a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. per i dipendenti consortili agli art.56 *Licenziamento in tronco*, art.57 *Licenziamento di diritto*, art.58 S*ospensione cautelare obbligatoria*, art.59 *Sospensione cautelare facoltativa*, art.60 *Sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di giudizio penale* e l'art.61 *Effetti del giudicato penale sul procedimento disciplinare*.

Il provvedimento di "rotazione straordinaria" nei confronti dei dipendenti e dirigenti del Consorzio è adottato dal Direttore Generale. Nel caso in cui detto provvedimento interessi il Direttore Generale lo stesso è adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Il monitoraggio ha evidenziato che nel 2022 non sono stati avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

4.10 Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d.whistleblowing)

Il Consorzio dal dicembre 2018 ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali ed ha adottato la piattaforma informatica accessibile dalla HOME del sito istituzionale dell'Ente, al seguente indirizzo http://www.cbsc.it/amministrazione-trasparente/wistleblowing.aspx , mediante la quale inviare le segnalazioni di illecito.

L'applicazione consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti mediante la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. La piattaforma permette, altresì, il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali.

La segnalazione viene ricevuta, a mezzo e-mail, dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante.

Il monitoraggio ha evidenziato che nel 2022 non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Tutela del dipendete che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Esito atteso**
Esame segnalazioni pervenute prevenzione	Costante nel tempo	RPCT	N. segnalazioni pervenute/n. trattamenti conclusi	100%

4.11 Patto di integrità

Il Consorzio, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 25/01/2017, ha adottato il Patto di Integrità, il cui schema era stato approvato dalla Regione Autonoma della Sardegna con deliberazione della Giunta Regionale n.30/15 del 16 giugno 2015.

Il Patto di integrità adottato dal Consorzio costituisce parte integrante della documentazione di gara nell'ambito delle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture di cui al d.lgs. n. 50/2016 e sm.i.. La mancata sottoscrizione del Patto di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Il monitoraggio ha rilevato che nel 2022 i bandi o lettere di invito delle procedure di gara/affidamento espletate dal Consorzio ed oggetto di verifica erano corredate dal Patto di integrità.

La misura per il 2023 è articolata come segue:

Patto di integrità

Attività per la sua attuazione	**Tempi di attuazione**	**Responsabili della sua attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Esito atteso**
Inserimento del Patto di integrità in tutte le procedure di affidamento di contratti pubblici	Costante nel tempo	Dirigenti/RUP	Verifica a campione (50%) semestrale della presenza del Patto di integrità negli affidamenti di contratti pubblici	100%

5. TRASPARENZA

In questa sezione sono individuate le misure e gli strumenti per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza individuati dal Consorzio sono riportati al paragrafo relativo del Piano.

5.1 Amministrazione trasparente

Il sito istituzionale del Consorzio (www.cbsc.it) ha istituito la sezione "Amministrazione Trasparente", raggiungibile dalla Home, in cui sono pubblicati le informazioni ed i documenti adottati dall'Ente. Le informazioni sono organizzate in sottosezioni, nel rispetto della struttura indicata nel d.lgs. n.33/2013, come modificato dal d.lgs. n.97/2016, ed in conformità allo schema degli obblighi di pubblicazione previsti per gli enti pubblici economici di cui all'allegato 1 della Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017.

Il PNA 2022, in considerazione delle numerose modifiche e disposizioni normative in materia di contratti pubblici, ha introdotto una revisione degli obblighi di pubblicazione in materia di appalti pubblici includendo, oltre quelli relativi alla fase di programmazione e aggiudicazione, anche quelli relativi alla fase esecutiva, come individuati nell'Allegato 9 al medesimo PNA 2022. Pertanto il Consorzio provvederà a modificare la sezione "Amministrazione Trasparente" secondo quanto previsto nell'Allegato 9 al medesimo PNA 2022.

Nell'allegato 2 *Elenco degli obblighi di pubblicazione*, allegato al presente Piano, sono individuati i dati e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi del d.lgs. n.33/2013, come modificato dal d.lgs. n.97/2016, e dell'allegato 9 al PNA 2022, in conformità allo schema degli obblighi di pubblicazione previsti per gli enti pubblici economici di cui all'allegato 1 della Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017. In detto Allegato 2 sono individuati, per ciascun obbligo previsto, gli uffici responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e le tempistiche di pubblicazione ed aggiornamento.

I dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni e dati da pubblicare al fine del rispetto dei termini stabiliti dalla normativa vigente.

Ai sensi dell'art.8 del D. Lgs.n.33/2013, i dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono fruibili nel sito istituzionale per cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli artt.14, comma 2, (durata degli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali) ed art.15, comma 4 (durata degli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza).

Le sezioni di Amministrazione Trasparente sono aggiornate costantemente e le pagine riportano la data di pubblicazione, la data dell'ultimo aggiornamento ed il contatore delle visite; nei dati e/o documenti è riportata la data di pubblicazione.

5.2 Modalità di pubblicazione

Il Consorzio sta implementando, nel corso del tempo, l'uso di software per l'informatizzazione dei procedimenti e l'adozione dei provvedimenti amministrativi (delibere degli organi di amministrazione, determinazioni dei dirigenti) rendendo possibile, attualmente, la pubblicazione di detti provvedimenti mediante estrazione automatica degli stessi dal programma informatico utilizzato per la loro predisposizione.

L'attuale organizzazione dell'Ente prevede che i dati ed i documenti di pubblicazione obbligatoria, nella sezione Amministrazione trasparente, è trasmessa al settore Segreteria e Affari Generali cui fa capo anche il responsabile dei sistemi informatici dell'Ente. Il loro inserimento nel sistema informatico di pubblicazione avviene con autenticazione dei dipendenti incaricati.

5.3 La trasparenza e la disciplina del trattamento dei dati personali

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 «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)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, assume particolare importanza il tema del "bilanciamento" tra il diritto alla riservatezza dei dati personali ed il diritto dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dal Consorzio nell'espletamento delle proprie attività istituzionali.[17] La pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente deve essere preceduta da una attenta verifica dell'esistenza di uno specifico obbligo previsto dal d.lgs. n.33/2013 e s.m.i., o da altre fonti normative. Le pubblicazioni obbligatorie devono essere effettuate, comunque, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, integrità, adeguatezza e limitazione a quanto necessario rispetto alla finalità del trattamento.

Pertanto nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza è richiesta una costante attenzione al suo impatto sul trattamento dei dati personali da parte dei Dirigenti che svolgono le funzioni di titolare del trattamento in relazione ai dati dagli stessi prodotti e/o detenuti e di tutto il personale consortile chiamato ad adottare, per quanto di competenza, gli atti e provvedimenti amministrativi. In generale tutti i dipendenti consortili sono tenuti a svolgere l'attività amministrativa ed a predisporre gli atti nel rispetto delle norme in materia di tutela dei dati personali con particolare attenzione per i dati, informazioni e provvedimenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Come previsto dal RGPD, il Consorzio ha adottato il Registro Unico dei trattamenti[18] e nominato il Responsabile della protezione dei dati (RPD). Il RPD rappresenta, per le questioni di carattere generale in materia di protezione dei dati personali, una figura di riferimento per il RPCT, nell'ambito di collaborazione tra gli uffici consortili, cui richiedere supporto ai sensi dell'art.39, comma 1, del RGPD. Al RPD spetta infatti il compito di individuare il giusto equilibrio tra l'esigenza del rispetto della norma in materia di tutela dei dati personali e della normativa in materia di trasparenza amministrativa.

5.4 Accesso civico

In Amministrazione Trasparente è creata anche la sezione "Accesso civico" in cui sono pubblicate le informazioni ed i moduli per consentire le diverse tipologie di accesso ai dati e documenti del Consorzio, previste dalla normativa: accesso civico, accesso generalizzato ed accesso documentale.

Il Consorzio ha adottato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.15 del 29 gennaio 2019 il *Regolamento in materia di accesso civico ed accesso generalizzato* (quale allegato al PTCPT 2019-2021) ed il *Regolamento in materia di accesso documentale*, approvato, con deliberazione del Consiglio dei Delegati n.11 del 30 agosto 2019, consultabili nella Home del sito istituzionale, sezione Regolamenti.

Il Consorzio, inoltre, ha istituito il c.d. "Registro degli accessi"[19] come raccomandato da ANAC nella determinazione n. 1309 del 28/12/2016 recante "Linee guida recante indicazioni operative ai fini della

[17] La Corte Costituzionale con sentenza n. 20/2019 ha riconosciuto che entrambi i diritti sono "contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato".
[18] Adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente con deliberazione n.100 del 17/09/2019.
[19] Adottato con determinazione del Direttore Generale n.22 del 18 aprile 2018.

definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5, comma 2, del d.lgs. 33/2013" (FOIA), in ottemperanza all'art.5-bis, comma 6, del d.lgs.33/2013, ai fini dell'attività di monitoraggio.

Il Registro dei accessi è una raccolta delle richiese di accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale e riporta le informazioni relative alla data di richiesta, oggetto, esito e data della decisione. Il Registro è pubblicato in Amministrazione trasparente, sezione "Altri contenuti" ed aggiornato con cadenza semestrale.

6. MONITORAGGIO E RIESAME

6.1 Monitoraggio delle misure

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure del trattamento del rischio e sulla idoneità delle stesse ed il riesame periodico, sono fondamentali nel processo di gestione del rischio al fine di verificare l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del sistema di prevenzione del rischio corruttivo e consentire di apportare le eventuali necessarie modifiche.

I risultati del monitoraggio sono utilizzati per la valutazione del sistema di prevenzione nel suo complesso e, qualora, necessario al fine della sua revisione.

La responsabilità di monitoraggio è assegnata al Responsabile per la prevenzione della corruzione del Consorzio.

Al monitoraggio concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, i dirigenti ed i responsabili dei settori in cui si articola l'Ente. Il monitoraggio viene svolto, mediante apposite schede di rilevazione, tenendo conto dell'esito della valutazione del rischio, emerso dalla mappatura dei processi, con la quale sono individuate le attività maggiormente a rischio sulle quali concentrare l'azione di monitoraggio.

Nel Piano, sono programmate le attività di monitoraggio con indicazione dei Responsabili per ogni singola misura, con riferimento alla periodicità (indicazioni dei tempi del monitoraggio) e con la previsione, per alcune misure, degli indicatori specifici.

Il monitoraggio comprende, oltre le attività programmate con il Piano, anche quelle non pianificate che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che dovessero pervenire al RPCT durante l'anno tramite il whistleblowing o altre modalità.

Il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT viene svolto secondo le seguenti modalità:

- è effettuato in coordinamento con i Dirigenti e Responsabili di settore dell'Ente; i criteri adottati per il monitoraggio sono:

  - il rispetto delle scadenze previste dal Piano;

  - l'esecuzione delle previste misure correttive del rischio;

  - la valutazione dell'idoneità delle misure adottate.

- il responsabile per la prevenzione della corruzione ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data se prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta, ed è pubblicata in Amministrazione trasparente, sezione Altri contenuti, nei termini di legge.

Al fine di agevolare il monitoraggio delle misure specifiche di mitigazione del rischio le stesse sono esplicitate nell'Allegato 1 "*Aree di rischio, processi mappati e valutazione dei rischi*", con l'indicazione del relativo Responsabile, dei tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili.

Gli esiti del monitoraggio sono utilizzati per il riesame periodico della funzionalità del sistema complessivo del rischio è coordinato dal RPCT ed è realizzato con il contributo dei dirigenti e dei responsabili dei settori in cui si articola l'Ente. L'attività di riesame è effettuata con periodicità annuale entro il mese di novembre.

6.2 Monitoraggio delle misure sulla trasparenza e accesso civico

Ai sensi dell'art.43 del d.lgs. n.33/2013 sono attribuite al RPCT le attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa da parte dei responsabili assicurando la qualità dei dati (completezza, aggiornamento, chiarezza), e il compito di segnalare al Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione e all'ANAC i casi di accertato inadempimento. I dirigenti garantiscono il

tempestivo e regolare flusso dei dati e dei documenti da pubblicare. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente.[20]

Il monitoraggio sull'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente avviene con cadenza semestrale, in relazione alle principali scadenze di aggiornamento dei dati, indicate nell'Allegato 2 *Elenco degli obblighi di pubblicazione* del Consorzio, allegato al presente Piano.

La L.R. 6/2008 – Legge quadro in materia di consorzi di bonifica, non prevede che i Consorzi di bonifica della Sardegna si dotino degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) o di strutture con funzioni analoghe proprie degli Enti Pubblici. Poiché questo Consorzio non dispone di tale Organismi, le sue funzioni sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione sono affidate al RPCT.

Il controllo viene effettuato, inoltre:

- nell'ambito dell'attività di verifica e attestazione, affidata agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) od a strutture con funzioni analoghe delle pubbliche amministrazioni, sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione. Nel Consorzio, privo, come detto, di OIV, detta verifica è affidata al RPCT.[21]
- attraverso eventuali controlli campione a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate, con cadenza semestrale, a cura dei Dirigenti/Responsabili di settore dell'Ente in raccordo con i propri collaboratori;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito alle segnalazioni con cui viene esercitato l'istituto dell'accesso civico.

Il monitoraggio sulla disciplina dell'accesso civico avviene mediante il Registro dei accessi, istituito dal Consorzio, che è aggiornato con cadenza semestrale. Detto Registro è pubblicato in Amministrazione trasparente, sezione Altri contenuti.

Allegati:

1) Allegato 1 - Allegato 1 "*Aree di rischio, processi mappati e valutazione dei rischi*"
2) Allegato 2 - *Elenco degli obblighi di pubblicazione*.

[20] Art.46, d.lgs. n. 33/2013.
[21] Delibera ANAC n.141 del 27/02/2019.