

REGIONE SICILIANA  
ASSESSORATO REGIONALE AGRICOLTURA, SVILUPPO RURALE  
E PESCA MEDITERRANEA

**CONSORZIO DI BONIFICA 5 GELA**

(D.P. Reg. Sic. n° 157 del 23/05/1997)

**Mandatario senza rappresentanza del Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale**

(D.P. Reg. Sic. n°467 del 12 settembre 2017)



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE E PER LA  
TRASPARENZA (P.T.C.P.T)  
2026-2028**

Adottato con deliberazione del Commissario

Straordinario n. 03 del 28/01/2026

*A cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza / Capo Settore Segreteria Affari Generali Legali del Consorzio di Bonifica 5 Gela D.ssa Avv. Anna Farruggia*

## INDICE

### **PARTE GENERALE**

1. Premessa
2. Contesto normativo e prassi di riferimento
3. Principali provvedimenti adottati dal Consorzio di Bonifica 5 Gela
4. Articolazione e obiettivi strategici del PTPCT
  - 4.1. Struttura del PTPCT
  - 4.2. Obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza
5. Procedimento di redazione e approvazione del PTPCT
6. Oggetto e ambiti di intervento del piano
7. I soggetti della prevenzione: ruoli e responsabilità
  - 7.1. Organo di indirizzo politico e legale rappresentante ( Commissario Straordinario)
  - 7.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)
  - 7.3. Il Direttore Generale
  - 7.4. I Dirigenti
  - 7.5. I Capi Settore
  - 7.6. Tutti i Dipendenti
  - 7.7. Collaboratori e soggetti vari
  - 7.8. Il Responsabile Unico del procedimento (RUP)
  - 7.9. Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.)
  - 7.10. Il DPO
  - 7.11. Gli Stakeholder
  - 7.12. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

### **SEZIONE I – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

8. Gestione del rischio
  - 8.1. Introduzione
  - 8.2. I principi della gestione del rischio
  - 8.3. Analisi del contesto
    - 8.3.1. Analisi contesto esterno
    - 8.3.2. Analisi contesto interno
9. Valutazione del rischio
10. Trattamento del rischio
  - 10.1. Misure di prevenzione
    - 10.1.1. Misure generali
    - 10.1.2. Formazione del personale
    - 10.1.3. Adempimenti in materia di conflitto di interessi, incompatibilità ed inconferibilità - divieto di pantoufage e aspetti relativi al personale dipendente
      - 10.1.4. Rotazione del personale
      - 10.1.5. Attuazione codice di comportamento
      - 10.1.6. Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d.whistleblowing)
      - 10.1.7. Trasparenza
      - 10.1.8. Misure organizzative e generali

10.1.9. Misure di prevenzione comuni a tutti i procedimenti

10.1.10. Misure di prevenzione del rischio riguardanti tutto il personale coinvolto nelle attività a rischio corruzione

10.1.11. Misure specifiche

10.1.12. Misure relative all'attività del catasto

10.1.13. Misure relative ai contratti pubblici

## **SEZIONE II – TRASPARENZA**

11. Trasparenza amministrativa: principi e linee direttive del CB5 Gela

12. La sezione del sito internet istituzionale “Amministrazione Trasparente”.

13. Il processo di pubblicazione dei dati e i soggetti coinvolti

14. La trasparenza e la disciplina del trattamento dei dati personali

15. Accesso civico

## **DISPOSIZIONI FINALI**

16. Sistema disciplinare

17. Monitoraggio del PTPCT

17.1. Monitoraggio misure prevenzione

17.2. Monitoraggio delle misure sulla trasparenza e accesso civico

18. Modifiche al PTPCT e recepimento dinamico e modifiche legislative

19. Presa d'atto del piano da parte dei dipendenti

20. Entrata in vigore del piano

Allegati sezione operativa misure di prevenzione e pubblicazione

## **ACRONIMI E DEFINIZIONI**

a) ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;

b) AVCP: Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture;

c) PTPCT: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;

d) RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

f) PNA: Piano Nazionale Anticorruzione.

# PARTE GENERALE

---

## 1. Premessa

A seguito dell’entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012 n.190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” adottata dal legislatore al fine di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando a uniformare l’ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese, il Consorzio di Bonifica 5 Gela ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT).

Il Consorzio, che non rientra tra le pubbliche amministrazioni destinatari dell’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto per le pubbliche amministrazioni ai sensi dell’art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, è tenuto ad adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ai sensi dell’art. 1, co. 2-bis, della Legge n. 190/2012 e dell’art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013, secondo le indicazioni dei PNA e secondo quanto previsto dalle delibere ANAC n.1310/2016, n.1134/2017 e successive modifiche, e, a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. n.36/2023, dalle delibere n. 261 del 20 giugno 2023 e n. 264 del 20 giugno 2023 (modificata ed integrata con delibera n.601 del 19/12/2023).

In ottemperanza alle disposizioni normative, anche quest’anno, si è proceduto con un aggiornamento del Piano, al fine di dotare l’Ente di uno strumento di prevenzione del rischio attuale e al passo con insorgenze normative e regolamentari intervenute p.t., nonché migliorato nella impostazione di forma. Esso è adottato in continuità con i precedenti ed in adeguamento agli atti di indirizzo di ANAC quali il PNA 2019, PNA 2022 (approvato definitivamente da ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023), per le parti applicabili ai Consorzi di Bonifica, e l’aggiornamento 2023 al PNA 2022.

L’aggiornamento del Piano è previsto con cadenza annuale sulla base degli spunti contenuti nella relazione annuale predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza entro il termine del 15 dicembre di ciascun anno di riferimento, secondo lo schema standard redatto dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), termine che è stato prorogato al 31/01/2026 giusto comunicato del Presidente del 12/12/2025. Tale Relazione, unitamente all’aggiornamento annuale del Piano, da predisporsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, deve essere pubblicata nell’apposita sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web del Consorzio.

## 2. Contesto normativo e prassi di riferimento

La legge n. 190 del 2012 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e i provvedimenti normativi a essa collegati – d.lgs. n. 33 del 2013, d.lgs. n. 39 del 2013 e d.P.R. n. 62 del 2013 – hanno disegnato un quadro organico di strumenti e soggetti volto a rafforzare l’effettività delle azioni di prevenzione e contrasto al fenomeno corruttivo, anche tenuto conto degli orientamenti internazionali in materia.

Il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 recante “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*” ha trasferito interamente all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Il d.lgs. n. 97 del 2016 ha stabilito la “revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”, relativamente alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)», attuato in Italia con il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, è preso in considerazione per bilanciare e adeguare tale disciplina con quelle in tema di trasparenza.

La legge 30 novembre 2017, n. 179 ha stabilito nuove “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (whistleblowing).

La legge 27 dicembre 2019 n. 160, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2019, al suo articolo 163 ha modificato l’art 46, comma 1 e l’art 47, comma 1 bis, dell’art. 47 del d.lgs. n. 33 del 2013, in materia di sanzioni per i Dirigenti che non avessero pubblicato i propri patrimoni e redditi; mentre nella versione precedente la sanzione era compresa tra 500 e 10.000 euro, con la nuova norma, destinata ad entrare in vigore dal 1 gennaio 2021, la mancata pubblicazione dei dati sul sito è attualmente punito con la decurtazione compresa tra il 30 ed il 60% dell’indennità di risultato o, nella stessa misura, di quella accessoria.

È però intervenuto il decreto-legge 30 dicembre 2019 n. 162 (Milleproroghe), che ha previsto la sospensione delle sanzioni fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell’adozione dei provvedimenti di adeguamento alla Sentenza della Corte Cost. 23 gennaio 2019, che dovranno prevedere la graduazione degli obblighi di pubblicazione in relazione al rilievo esterno dell’incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato.

Il D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 recante “Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 del 23 ottobre 2019, riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il D.Lgs n.50 del 18 aprile 2016, recante il vecchio Codice dei Contratti Pubblici nelle parti ancora vigenti ratione temporis alla data di adozione del presente Piano.

Il D.Lgs n.36 del 31 marzo 2023, recante il Codice dei Contratti Pubblici attualmente vigente.

Quanto alle norme secondarie relative al settore, occorre citare i vari atti adottati dall’ANAC. Tra questi, si veda ad esempio la determinazione n. 831 del 3 agosto 2016, con cui l’Autorità ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016. Tale documento fornisce indicazioni integrative, chiarimenti e indirizzi metodologici per l’attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) e dei relativi documenti di aggiornamento, recependo anche in conformità a tali indirizzi metodologici, i successivi orientamenti espressi dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

La stessa ANAC ha provveduto ad aggiornare il PNA, con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, con la quale, ha formulato una valutazione sulla redazione e sull’attuazione dei Piani triennali delle diverse amministrazioni.

In data 13/11/2019, è stato adottato l’aggiornamento del PNA 2019 con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019. Non risultano aggiornamenti del PNA per l’anno 2020 e 2021.

Il Piano nazionale anticorruzione per il 2022 (PNA) è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell’Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7.

Nella redazione del Piano si è tenuto conto anche delle seguenti disposizioni:

-delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del D.Lgs. n. 36/2023 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati

nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”;

- delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del D. Lgs. n. 36/2023 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale”; - delibera ANAC n. 263 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 27 del D. Lgs. n. 36/2023 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante «Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici”;

- delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”;

- delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 “Piano Nazionale Anticorruzione – aggiornamento 2023”, con cui la scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio. È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate. La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Bandi di gara e contratti”. Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2024 e non concluse.

Il PNA 2025, approvato con Delibera del 12 novembre 2025, non è un semplice aggiornamento, ma un nuovo piano poiché propone, per la prima volta, un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori. Si tratta di un nuovo approccio che non sostituisce il precedente, ma che lo rafforza e mira a valorizzare ulteriormente i contenuti del PNA, presentandoli in una modalità innovativa, sintetica e immediatamente intellegibile. Oltre alla nuova strategia, il PNA 2025 sviluppa specifici contenuti predisposti dall'Autorità valorizzando le prime esperienze emerse nel corso dell'attività di vigilanza di ANAC. Si compone oltre che della parte generale anche di tre parti speciali: la prima riguarda i contratti pubblici, la seconda delle ipotesi di inconfondibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 e l'ultima è dedicata alla trasparenza.

L'obiettivo è quello di protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, nel contempo di generare valore pubblico al fine di produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese. Giova ricordare che i fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella legge n.190/2012 e nei suoi decreti attuativi non fanno esclusivo riferimento alla nozione di corruzione contenuta nel codice penale, ma si riferiscono ad un'accezione di fattispecie assai più ampie. In tal senso, la nozione di corruzione assunta dalle norme del “pacchetto” anticorruzione, sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei

delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (“reati contro la pubblica amministrazione”) e i reati relativi ad atti che la legge definisce come “condotte di natura corruttiva”, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Tanto premesso, il presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Consorzio è redatto nella consapevolezza di poter attuare, con gli opportuni adattamenti, il complesso quadro regolatorio sopra sintetizzato tenendo conto delle dimensioni dell’Ente, della reale capacità organizzativa di recepire misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa (intesa anche come presenza di effettive funzioni in grado di assolvere a determinati adempimenti) e della effettiva sostenibilità delle misure e, dunque, della necessità di coniugare siffatti adempimenti con l’attività istituzionale, evitando di appesantire inutilmente i processi interni a detrimento dell’interesse istituzionale e, più in generale, dei principi di efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa.

Ai sensi delle norme che compongono il quadro normativo delineato, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Consorzio di Bonifica 5 Gela può essere descritto come segue:

- è lo strumento di definizione delle strategie e di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione a livello organizzativo;
- deve essere interpretato come un’opportunità di cambiamento reale, d’innovazione dei processi organizzativi e di rafforzamento della capacità di prevenzione e contrasto della corruzione;
- non deve configurarsi come un mero adempimento burocratico;
- contiene l’analisi e la valutazione dei diversi livelli di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e, su tali basi, indica le azioni volte a prevenire tale rischio;
- si basa su un’idonea metodologia di analisi e valutazione dei rischi e sviluppa una puntuale programmazione delle attività, indicando le aree di rischio generali, gli eventi rischiosi specifici, le misure da implementare, i responsabili per l’attuazione di ogni misura e i relativi tempi;
- prevede obiettivi e azioni in grado di incidere significativamente sulla mitigazione del rischio di corruzione, favorendo dunque l’efficace attuazione della normativa anticorruzione e consentendo un costante monitoraggio dell’efficienza e dell’efficacia degli interventi attuati.

Con l’adozione del PTPCT 2026-2028, il Consorzio, oltre a dare attuazione alle predette indicazioni metodologiche, intende proseguire il percorso di prevenzione del rischio corruttivo già iniziato.

### **3. Principali provvedimenti adottati dal Consorzio di Bonifica 5 Gela**

- **Delibera n. 411 del 31/01/2014** di nomina ed individuazione dell’allora Direttore Generale Dott. Vincenzo Caruso, quale Responsabile della prevenzione della corruzione;
- **Delibera n. 422 del 29/12/2014** di adozione del PTPC 2014-2016 (prima adozione del Piano);
- **Delibera n. 2352 del 29/01/2015** di nomina Responsabile della Trasparenza della Dott.ssa Avv. Anna Farruggia;
- **Delibera n. 2353 del 29/01/2015** di approvazione Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (prima adozione del programma);
- **Delibera n. 2420 del 28/01/2016** di aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione;
- **Delibera n. 2421 del 28/01/2016** di aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2015-2017;

- **Delibera n. 2475 del 27/01/2017** di conferma nomina Responsabile per la Trasparenza del Capo Settore Affari Generali D.ssa Anna Farruggia;
- **Delibera n. 2478 del 31/01/2017** di adozione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e dell’Illegalità ed il Programma Triennale della Trasparenza e l’Integrità 2017-2019 (aggiornamento);
- **Delibera n. 2521 del 11/10/2017** di nomina nuovo RPC nella persona del Direttore Generale Dott. Giovanni Tomasino, a seguito di avvicendamento per collocamento in quiescenza del precedente RPC;
- **Delibera n. 2525 del 24/10/2017** di nomina Responsabile della Trasparenza Dott. Agr. Gaetano Petralia;
- **Delibera n. 10 del 01/12/2017 del Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale** di conferma nomine Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nei Consorzi accorpati per il “periodo transitorio” istituito con deliberazione n. 5/2017;
- **Delibera n. 2 del 31/01/2018** Approvazione PTPCT 2018-2020 (aggiornamento);
- **Delibera n. 1 del 21/01/2019** Approvazione PTPCT 2019-2021 (aggiornamento);
- **Delibera n. 2 del 30/01/2020** Approvazione PTPCT 2020-2022 (aggiornamento);
- **Delibera n. 2 del 08/03/2021** di presa d’atto dimissioni del Dott. Agr. Petralia Gaetano e nomina Responsabile della Trasparenza del Consorzio di Bonifica 5 Gela della D.ssa Avv. Anna Farruggia;
- **Delibera n. 3 del 25/03/2021** Approvazione PTPCT 2021-2023 (aggiornamento);
- **Delibera n. 7 del 04/04/2022** Approvazione PTPCT 2022-2024 (aggiornamento);
- **Delibera n. 8 del 21/03/2023** Approvazione PTPCT 2023-2025 (aggiornamento);
- **Delibera n. 2 del 30/01/2024** Approvazione PTPCT 2024-2026 (aggiornamento);
- **Delibera n. 2 del 30/01/2025** Approvazione PTPCT 2025-2027 (aggiornamento);
- **Delibera n. 36 del 10/12/2025** di presa d’atto decadenza incarico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e nomina nuovo RPC della D.ssa Avv. Anna Farruggia (già Responsabile della Trasparenza).

#### 4. Articolazione e obiettivi strategici del PTPCT

##### 4.1. Struttura del PTPCT

Il presente Piano aggiornato è così strutturato:

- 1) **Parte generale:** in questa parte è descritta la strategia in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza adottata dal Consorzio, il processo di adozione del Piano e gli obiettivi strategici individuati dall’organo di indirizzo politico, ai sensi dell’art. 1, co. 8, della l. n. 190/2012;
- 2) **Sezione I - Prevenzione della corruzione:** in questa Sezione è rappresentata la gestione del rischio del Consorzio (analisi del contesto, valutazione del rischio, trattamento del rischio);
- 3) **Sezione II - Trasparenza:** in questa Sezione sono descritte le misure adottate dal Consorzio per dare corso agli adempimenti inerenti alla trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione e alimentazione della Sezione “Amministrazione Trasparente”) e reattiva (istituti di accesso);
- 4) **Disposizioni finali:** nella Parte finale è descritto il sistema di monitoraggio del Piano e delle misure di prevenzione, di livello generale e specifico, ivi previste, le iniziative di comunicazione e diffusione nonché il richiamo alla sanzionabilità delle condotte in violazione del Piano medesimo.

Le varie parti saranno sviluppate nel Piano tenendo conto delle specificità tipiche delle attività svolte dal Consorzio nonché del contesto istituzionale in cui lo stesso si trova ad operare.

Il PTPCT, in quanto per propria natura strumento dinamico, potrà essere sempre modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

#### 4.2. Obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza

Il Consorzio di Bonifica 5 Gela, anche per il triennio 2026-2028, intende proseguire l'attività, in conformità alla normativa di riferimento, individuando programmi e attività, al fine di garantire il rispetto dei principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. Nel perseguitamento di tali fini, il Consorzio, ente pubblico economico, applica le norme, compatibilmente alla propria funzione, organizzazione e forma di finanziamento, che lo differenziano sensibilmente da altri enti e pubbliche amministrazioni.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 97/2016, *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*.

In particolare, in conformità alla normativa anticorruzione, secondo il criterio dell'applicabilità, in esito all'attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della ottimizzazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, l'Amministrazione, contestualmente all'approvazione del presente Piano, in continuità con le azioni assunte in passato e con riferimento al triennio 2026–2028, ha individuato i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- promozione della cultura della legalità contro ogni forma di cattiva gestione, abuso e corruzione attraverso la promozione di sempre maggiori livelli di trasparenza, al fine di assicurare conoscenza e condivisione dei contenuti del Piano;
- condivisione a tutti i livelli organizzativi dell'Ente della strategia del contrasto all'anticorruzione attraverso l'implementazione e lo sviluppo di una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate procedendo alla mappatura dei processi/procedimenti secondo le indicazioni di cui al citato PNA 2019 e della metodologia di gestione del rischio corruttivo per come richiamata nel PNA 2019, applicando gradualmente il nuovo approccio di valutazione del rischio di tipo qualitativo;
- promozione di programmi formativi per il personale, con particolare riferimento al personale che opera nelle attività ad alto rischio corruzione per la migliore realizzazione di un sistema anticorruzione.;
- revisione e miglioramento degli strumenti di regolazione interna (Codice di comportamento dei dipendenti consortili, POV consortile);
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo in particolare 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, in particolare in relazione alla digitalizzazione e ciclo di vita dei contratti pubblici, che, come previsto dal d.lgs. n.36/2023, ha acquisito piena efficacia dal 01/01/2024;
- miglioramento ed adeguamento dell'informatizzazione dei flussi che alimentano la pubblicazione dei dati e dei documenti nella sezione “Amministrazione trasparente”.

## 5. Procedimento di redazione e approvazione del PTPCT

Nella definizione del presente Piano, sono stati attivamente coinvolti il personale Dirigente e Capi Settore, referenti per l'attuazione delle disposizioni contenute nel piano, i quali si occupano in particolare delle seguenti principali funzioni e precisamente:

- 1) concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dell'area a cui sono preposti;
- 2) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione attraverso la c.d. "mappatura dei processi" e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- 3) provvedere al monitoraggio delle attività svolte nell'Area/Settori a cui sono preposti, per le quali è più elevato il rischio corruzione segnalando al Direttore Generale, con provvedimento motivato, la necessità di rotazione negli incarichi affidati al personale, in particolare nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte riconducibili a reati contro la P.A.;
- 4) attuare nell'ambito delle Aree/Settori cui sono preposti, le prescrizioni contenute nel piano anticorruzione;
- 5) relazionare con cadenza periodica al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- 6) assicurare l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati alle rispettive Aree/Settori, verificando e segnalando le ipotesi di violazione in particolare laddove si ipotizzino gli estremi per l'avvio di procedimenti disciplinari e/o *fumus* di reati penali e/o di possibile danno erariale;
- 7) adottare misure volte all'attuazione delle disposizioni contenute nel Piano;
- 8) segnalare le necessità di aggiornamento da apportare al Piano.

Il personale Dirigente e Capo Settore, al fine di garantire un processo partecipato e coerente con le linee guida nazionali, è stato, pertanto, coinvolto dal RPCT a trasmettere osservazioni, proposte e suggerimenti utili al presente aggiornamento giuste note prot. n. 2872 del 12/12/2025 e prot. n. 2877 del 15/12/2025.

Inoltre sempre per l'aggiornamento del PTPCT 2026-2028, si è proceduto alla consultazione pubblica, all'uopo pubblicando uno specifico avviso del RPCT, registrato al prot. n. 2873 del 12/12/2025, sul sito internet istituzionale del Consorzio nell'ottica di raccogliere eventuali suggerimenti o critiche costruttive della società civile.

A seguito della consultazione svolta dal RPCT, si dà atto che non sono pervenuti contributi dagli stakeholders esterni né dal personale interno coinvolto.

Il Piano adottato con deliberazione del Commissario Straordinario su proposta del RPCT:

- viene pubblicato sul sito internet istituzionale del Consorzio, sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti" > "Prevenzione della corruzione";
- è, infine, portato a conoscenza a tutto il personale e alle organizzazioni sindacali.

## 6. Oggetto e ambiti di intervento del piano

1. Il presente piano ha per oggetto l'individuazione delle misure finalizzate a prevenire la commissione del reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, nell'ambito dell'attività del Consorzio di Bonifica, in attuazione delle disposizioni di cui alla legge n.190/2012, a tutela della salvaguardia della correttezza e della legalità dell'azione amministrativa e dei comportamenti, rispettivamente realizzati ed assunti nell'ambito della stessa attività amministrativa e delle attività istituzionali.
2. Nel contesto del presente Piano, conformemente alle indicazioni fornite dalla Circolare n.1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e della Determinazione ANAC n.12 del 28/10/2015, il concetto di "corruzione" deve ritenersi coincidente con la "maladministration" intesa

come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio di interessi particolari e dunque comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, *“si riscontrino atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.”* Le misure del piano hanno pertanto carattere organizzativo, capaci di incidere nell'amministrazione nel suo complesso al fine di tutelare l'imparzialità oggettiva, che assicuri scelte imparziali nonché l'imparzialità soggettiva del funzionario. Per “illegalità” si intende invece *l'uso deviato della funzione e la strumentalizzazione della potestà pubblica.*

### **3. Gli ambiti di intervento principali del Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, sono:**

- a)* individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 (legge 190/2012), nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei Dirigenti, dei Capi Settore e dei dipendenti addetti alle aree a più elevato rischio;
- b)* prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c)* prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile dell'anticorruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d)* monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e)* monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, acquisendo le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, inerenti eventuali relazioni di parentela o affinità o altro sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f)* individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g)* prevedere forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale della prevenzione sia al momento dell'assunzione, sia per quelli in servizio con cadenza periodica.

Con il presente Piano 2026-2028 risultano pertanto confermarsi in linea generale i contenuti sostanziali del PTPCT 2025-2027, salvo apportare sostanziali modifiche adottando una struttura più snella e meno testuale, orientata alla semplificazione, ferma restando l'imprescindibile esigenza di creare un sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza facilmente gestibile ed attuabile anche in considerazione delle risorse dell'Ente.

## **7. I soggetti della prevenzione: ruoli e responsabilità**

Fermo restando il ruolo di principale coordinatore spettante al RPCT, il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Consorzio viene attuato mediante la collaborazione di una pluralità di soggetti chiamati a prevenire e gestire il rischio corruttivo ciascuno con responsabilità, nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni. Di seguito i principali attori coinvolti a diverso titolo nella strategia di prevenzione del rischio corruttivo:

### **7.1. Organo di indirizzo politico e legale rappresentante ( Commissario Straordinario)**

L'organo di indirizzo politico e legale rappresentante del Consorzio, il Commissario Straordinario, in relazione alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza:

- adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ed i suoi aggiornamenti;

- nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- ai sensi dell'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT;
- approva il Codice di comportamento dei dipendenti ed i suoi aggiornamenti;
- prende atto della Relazione annuale del RPCT ed è destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

## 7.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il Consorzio ha nominato Responsabile Anticorruzione con deliberazione del Commissario n. 36 del 10/12/2025 la D.ssa Avv. Anna Farruggia, Capo Settore Segreteria Affari Generali Legali dell'Ente, già Responsabile della Trasparenza, unificando le due posizioni (RPC e RT) in precedenza tenute disgiunte. Alla luce della vigente normativa, le funzioni del RPCT sono le seguenti:

- predisponde e propone il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per l'adozione all'organo di indirizzo politico e legale rappresentante, il Commissario Straordinario;
- segnala al Commissario Straordinario e al Direttore Generale, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al soggetto competente 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, l. n. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività del Consorzio (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT (art. 1, comma 12, lett. b), l. n. 190/2012);
- redige la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- cura tutti gli adempimenti di cui alla normativa vigente in materia di anticorruzione.

In linea con le indicazioni dettate dall'Autorità nell'Allegato 3 al PNA 2022, si precisa:

1. nell'ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, del RPCT quest'ultimo si astiene dall'attività, segnalando l'eventuale conflitto al Commissario Straordinario;
2. nell'ipotesi che le segnalazioni di whistleblowing riguardino la condotta tenuta dal RPCT, compete al Direttore Generale sostituirlo nella gestione e nell'analisi della segnalazione.

Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconferribilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT:

- cura che nel Consorzio siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconferribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferribilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013 (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 all'Amministrazione consortile e all'ANAC.

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT:

-svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

- segnala all'Amministrazione consortile e all'ANAC e, nei casi più gravi, all'organo disciplinare, gli eventuali casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, il Consorzio assicura verso il medesimo RPCT percorsi di formazione.

Il Consorzio assicura altresì verso il RPCT le risorse materiali, nonché umane e di ausilio al suo operato.

Il RPCT deve poter svolgere i compiti affidatigli autonomamente e al riparo da possibili ritorsioni. A tal fine il Consorzio adotta misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni.

### **7.3. Il Direttore Generale**

Lo svolgimento delle attività affidate ex lege al RPCT implica che tutte le strutture del Consorzio e sue articolazioni amministrative, compreso il Direttore Generale, attuino, correttamente e sollecitamente, le indicazioni diramate dal RPCT per l'attuazione del PTPCT.

Il Piano è attuato dal Direttore Generale, organo di gestione di vertice, il quale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi individuati dall' organo di indirizzo politico del Consorzio e sovraintende alla gestione dell'Ente perseguitando livelli ottimali di efficienza ed efficacia.

Il Direttore Generale collabora con il RPCT e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito dell'aggiornamento annuale del PTPCT, della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte dal Piano medesimo.

### **7.4. I Dirigenti:**

I Dirigenti oltre ad attuare le misure di prevenzione previste dal PTPCT per la rispettiva Area di competenza, sono altresì designati primi referenti, e precisamente il Dirigente dell'Area Amministrativa (attualmente *ad interim*), relativamente all'attuazione del Piano presso la sede legale dell'Ente ed il Dirigente dell'Area Agraria per l'attuazione del Piano presso le sedi operative di campagna e/o periferiche. Essi svolgono in particolare le seguenti attività:

-attività informativa nei confronti del RPCT, dell'Amministrazione consortile e, ricorrendone i presupposti, dell'Autorità giudiziaria;

-partecipano al processo di gestione del rischio, e segnatamente attuano le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione;

-propongono le misure di prevenzione al RPCT;

-assicurano l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti afferenti all'Area di competenza, verificano e segnalano le ipotesi di violazione;

- osservano le misure contenute nel PTPCT e nel Codice di comportamento;

-svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai Dirigenti;

-redigono report periodici (almeno annualmente ) relativamente all'applicazione del PTPCT;

-supportano la RPCT nella attuazione e programmazione del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Per quanto riguarda la trasparenza, i Dirigenti provvedono:

-a controllare ed assicurare la regolare attuazione delle istanze di accesso di loro competenza;

-a collaborare nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione; assicurano il reperimento e l'elaborazione dei

documenti, dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai fini dell'alimentazione della Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito *web* del Consorzio, e in ogni caso, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

-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. 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.

### **7.5. I Capi Settore**

I Capi Settore nello svolgimento delle attività succitate assegnate ai Dirigenti, collaborano e supportano i medesimi relativamente ai Settori di relativa competenza. Sono chiamati a partecipare anch'essi come referenti, 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 ed a collaborare all'attuazione del monitoraggio. Ogni Responsabile di Settore, altresì, coinvolge attivamente i propri collaboratori nell'attuazione delle misure di prevenzione di corruzione.

### **7.6. Tutti i Dipendenti**

I dipendenti tutti sono parte attiva e integrante del sistema di prevenzione della corruzione, in piena, diretta e personale responsabilità e, sono tenuti a un comportamento amministrativo e fattuale scrupolosamente coerente con il sistema anticorruzione essendo responsabili, disciplinarmente, della violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano;

- partecipano alla fase di valutazione del rischio, potendo in qualsiasi momento suggerire nuovi elementi di valutazione e proposte di aggiornamento del Piano;
- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- garantiscono il rispetto dei comportamenti previsti nel Codice di Comportamento;
- segnalano i fatti illeciti di cui vengano a conoscenza;
- danno immediata comunicazione all'Ente se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere;
- partecipano alla formazione ed alle iniziative di aggiornamento.

### **7.7. Collaboratori e soggetti vari**

I Collaboratori e soggetti a qualsiasi titolo che col Consorzio stipulano contratti o sottoscrivono disciplinari di incarico o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel PTPCT e nel Codice di comportamento;
- segnalare le situazioni di illecito, inconferibilità, incompatibilità o conflitti di interesse.

### **7.8. Il Responsabile Unico del procedimento (RUP)**

Il RUP è una figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. Essendo la figura cardine delle fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione di ogni singola procedura rappresenta un soggetto con un alto

rischio di coinvolgimento in situazione di possibili rischi corruttivi a pregiudizio del corretto e imparziale svolgimento delle sue funzioni. Per tale motivo l' Autorità sollecita collaborazione e coordinamento tra RPCT e RUP. In particolare:

- Il RUP prima dell'avviamento di ogni singola fase è tenuto alla dichiarazione di assenza di conflitto di interesse.
- Comunica al RPCT eventuali anomalie emerse da esiti di tracciamento degli affidamenti ed effettuare le verifiche.

### **7.9. Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)**

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) è tenuto, ai sensi dell'art.33 ter del D.L. n. 179/2012 a curare gli adempimenti previsti in attuazione dell'obbligo delle stazioni appaltanti di iscriversi all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e di aggiornare annualmente i rispettivi dati identificativi.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per quanto sopra è il Dott. Agr. Gaetano Petralia, Dirigente dell'Area Agraria del Consorzio di Bonifica 5 Gela, nominato con determinazione n. 1 del 21/01/2019 che si conferma nel presente piano.

### **7.10. Il DPO**

Il Data Protection Officer (DPO) è una figura introdotta dal Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 | GDPR che supervisiona la conformità alle normative sulla privacy all'interno di un'organizzazione.

Il DPO individuato dal Consorzio è la società DELISA Srl , soggetto designato Avv. Roberto Mastrofini.

### **7.11. Gli Stakeholders**

In fase di elaborazione del Piano è pubblicato sul sito istituzionale un avviso di consultazione finalizzato alla raccolta di proposte e osservazioni da parte degli stakeholders.

La RPCT, al fine dell'aggiornamento del Piano 2026-2028, 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 12/12/2025, 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 10/01/2026. Nessuna osservazione è pervenuta al Consorzio da parte degli stakeholders.

### **7.12. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

Nel Consorzio di Bonifica 5 Gela non è previsto l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, in quanto tale disciplina non risulta applicabile al Consorzio, trattandosi di ente che non rientra tra le amministrazioni pubbliche presso le quali il rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 165/2002.

Tale esclusione trova ulteriore conferma nella normativa regionale di riferimento, in particolare nella L.R. n. 45/1995 e nella L.R. n. 5 del 2014, che non prevedono l'obbligo per i Consorzi di Bonifica siciliani di dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o di organismi analoghi.

Pertanto, limitatamente alle attività previste dalla normativa sulla trasparenza, in coerenza con le indicazioni fornite dall'ANAC per gli enti privi di OIV, le relative funzioni vengono attribuite dal Consorzio al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), al fine di provvedere annualmente alla predisposizione e alla pubblicazione dell'attestazione sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione, secondo le modalità e i criteri stabiliti dall'ANAC.

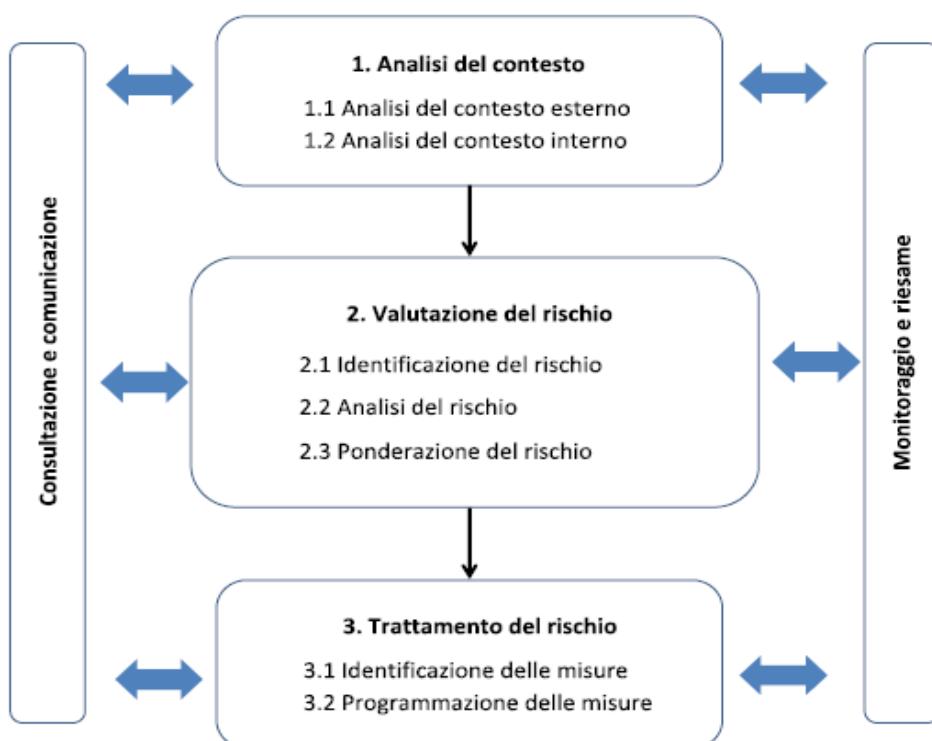
# SEZIONE I – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

## 8. Gestione del rischio

### 8.1. Introduzione

Il presente PTPCT è stato elaborato tenendo conto dell'attuale organizzazione consortile e dell'attività concretamente svolta dal Consorzio.

La gestione del rischio, coerentemente con le indicazioni diramate dall'ANAC e in continuità rispetto all'attività sinora svolta dal Consorzio, ha ripercorso - in un'ottica di aggiornamento e miglioramento - le fasi a seguire riepilogate.



### 8.2. I principi della gestione del rischio

I principi fondamentali che governano la gestione del rischio, conformemente a quanto previsto dal P.N.A. (cfr. Allegato 6 al P.N.A. 2013 e la Determinazione ANAC n. 12/2015), come ricavati dai Principi e dalle linee guida UNI ISO 31000:2010, rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000. In particolare, in base ai suddetti principi, la gestione del rischio:

- contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle prestazioni;
- è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione dell'Azienda;

- aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative;
- tiene conto esplicitamente dell’incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata;
- è sistematica, strutturata e tempestiva;
- si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell’organizzazione;
- tiene conto dei fattori umani e culturali;
- è trasparente e inclusiva;
- è dinamica;
- favorisce il miglioramento continuo dell’organizzazione;
- va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l’interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- è parte integrante del processo decisionale;
- è realizzata assicurando l’integrazione con altri processi di programmazione e gestione;
- è un processo di miglioramento continuo e graduale;
- implica l’assunzione di responsabilità;
- è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato;
- è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- non consiste in un’attività di tipo ispettivo o con finalità repressive ma implica valutazioni sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

### 8.3. Analisi del contesto

La fase 1 del processo di gestione del rischio attiene all’analisi del contesto attraverso cui è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all’interno del Consorzio anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui l’Ente opera.

A tal proposito, il P.N.A. richiede di analizzare:

- il **contesto esterno**, relativo alle caratteristiche dell’ambiente nel quale il Consorzio svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

In tal senso, vanno considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, al fine di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, per poter indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

- il **contesto interno**, relativo agli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione operativa del Consorzio, e conduce alla mappatura dei processi aziendali.

#### 8.3.1. Analisi contesto esterno

Uno dei principali spunti di aggiornamento dei Piani di prevenzione indicati con delibera ANAC n. 831/2016 è proprio quella di un maggiore approfondimento dell’analisi del contesto esterno. L’inquadramento del contesto esterno all’Ente

richiede un'attività di individuazione, di selezione, di valutazione e di analisi delle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, tenuto conto di tutte le variabili, da quelle culturali a quelle criminologiche, da quelle sociali a quelle economiche sino a quelle territoriali in generale, in quanto idonee in astratto a favorire il verificarsi di specifici fenomeni corruttivi. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un'organizzazione o le persone che nella stessa operano consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il Consorzio di Bonifica 5 Gela, costituito con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 153 del 23/05/1997 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 49 del 06/09/1997, è un ente pubblico economico che opera ai sensi dell'art. 3 della Legge Regionale n. 45/95 sull'intero territorio delimitato con decreto del Presidente della Regione n. 35 dell'08/02/1996 pubblicato nella Gazzetta della Regione siciliana n. 19 del 20/04/1996.

Il suddetto Consorzio ai sensi dell'art. 1 della L.R. n. 45/95 è l'Ente, attraverso il quale la Regione, nell'ambito dei programmi per la difesa, conservazione e tutela del suolo, per la valorizzazione del territorio, per lo sviluppo della produzione agricola e dell'irrigazione e per la tutela dell'ambiente, promuove ed organizza la bonifica come mezzo permanente di difesa, conservazione, valorizzazione e tutela del suolo di utilizzazione e tutela delle acque e salvaguardia dell'ambiente. In particolare, la citata legge ha accorpato i comprensori di bonifica esistenti ed ha soppresso i vecchi Consorzi di bonifica.

Il Consorzio di Bonifica 5 Gela ha una superficie territoriale di Ha 134.771 e interessa diversi comuni ricadenti nelle Province di Caltanissetta ed Agrigento.

L'Ente, relativamente alle attività esterne, impiega la maggior parte delle risorse umane nel comparto operaio e, in particolare, per la manutenzione OO.PP. e per il servizio irriguo.

Occorre precisare che con decreto del Presidente della Regione siciliana n. 467 del 12 settembre 2017 pubblicato sul supplemento ordinario alla G.U.R.S. n 41 del 29 settembre 2017 è stato approvato lo schema tipo di Statuto dei Consorzi di Bonifica di cui all'art. 13 della L.R. 28 gennaio 2014 n. 5 ed è stato costituito il Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale, che accorda i Consorzi di Bonifica 1 Trapani, 2 Palermo, 3 Agrigento, 4 Caltanissetta e 5 Gela.

Con deliberazione commissariale n. 1 del 16 ottobre 2017, approvata dalla Giunta regionale di Governo con deliberazione n. 456 del 23 ottobre 2017, è stato adottato lo Statuto del Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale.

Con deliberazione commissariale n. 2 del 16 ottobre 2017, approvata dalla Giunta regionale di Governo con deliberazione n. 458 del 23 ottobre 2017, è stato approvato il Regolamento di Organizzazione del Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale.

Con deliberazione commissariale n. 7 del 3 novembre 2017 si è preso atto delle linee guida per l'unificazione delle procedure amministrativo-contabili dell'istituito Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale.

Con deliberazione commissariale n. 5 del 30 ottobre 2017 è stato istituito un "periodo transitorio" sino al 31 dicembre 2018, ai sensi delle disposizioni transitorie di cui all'art. 19 del Regolamento di Organizzazione, al fine di evitare soluzioni di continuità nella gestione degli accorpatis Consorzi.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 5 luglio 2019 è stato prorogato al 31 dicembre 2019 il periodo transitorio già istituito con la citata deliberazione n. 5 del 30 ottobre 2017.

Infine con deliberazione del Commissario Straordinario n. 7 dell'1 luglio 2020 il periodo transitorio, è stato prorogato fino alla conclusione delle procedure relative alla definitiva riforma dei Consorzi di Bonifica.

In forza dei provvedimenti avanti citati:

- a) fino al termine del periodo transitorio, i Consorzi di Bonifica mandatari senza rappresentanza continueranno ad utilizzare la propria denominazione, utilizzando i propri codici identificativi ( punto 12 delle Linee guida) ;
- b) il Commissario Straordinario e il Direttore Generale operano sulla base dei bilanci in essere alla data di costituzione del Consorzio ( art. 19 – punto 12 – del Regolamento di Organizzazione);

c) il servizio di tesoreria continua ad essere svolto dagli istituti affidatari presso i Consorzi accorpatis ( art. 19 – punto 13 – del Regolamento di Organizzazione) ;

d) i regolamenti dei Consorzi accorpatis restano vigenti e continuano a trovare applicazione fino a diversa determinazione del Commissario straordinario e del Direttore generale ( art. 19 – punto 13 – del Regolamento di Organizzazione).

Nell'elaborazione del piano, si è tenuto conto del contesto istituzionale esterno con particolare riferimento ai rapporti con la Regione e con gli enti locali e la realtà territoriale, in cui il Consorzio si trova ad operare.

Il Consorzio di Bonifica 5 Gela opera in Sicilia in un contesto socio territoriale in cui è presente il fenomeno corruzione (in questo ambito è possibile il verificarsi di infiltrazione della criminalità organizzata di tipo mafioso) e in cui le istituzioni sono attive nella promozione di iniziative a sostegno della legalità e di politiche di prevenzione e di contrasto alla corruzione e all'illegalità. La presenza attiva delle istituzioni attua una maggiore consapevolezza nei soggetti economici pubblici e privati che si rileva utile nelle strategie di prevenzione della corruzione. In tal senso il Consorzio partecipa alle iniziative tese a diffondere la sensibilizzazione sui temi della legalità e della trasparenza.

CONTESTO ESTERNO			
Rischi esterni	Attività del Consorzio potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Pressioni, variamente espresse, provenienti da soggetti esterni</li><li><input type="checkbox"/> Possibili condotte agevolative poste in essere in favore di autori di condotte aventi rilevanza penale</li><li><input type="checkbox"/> Richieste degli utenti volte ad ottenere la complicità dei dipendenti del Consorzio per la commissione di reati</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Irrigazione</li><li><input type="checkbox"/> Acquisti beni e servizi</li><li><input type="checkbox"/> Appalti lavori</li></ul>	<p>Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali pressioni assunte criminose.</p> <hr/> <p>Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con associazioni, utenti e fornitori:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Adeguamento della contrattualistica del Consorzio</li><li><input type="checkbox"/> Aggiornamento se necessario del Codice di comportamento</li><li><input type="checkbox"/> Consultazione pubblica del presente Piano e condivisione con gli <i>stakeholders</i> del Consorzio</li></ul>	RPC _____ RPC

L'elaborazione del presente Piano si inserisce, infine, nel contesto di una perdurante situazione di **crisi economica internazionale**. Le più recenti previsioni della Commissione europea hanno evidenziato un rallentamento della crescita del PIL mondiale (pari a circa il 3,1% per il 2023 e al 2,9% per il 2024), accompagnato da un quadro di elevata incertezza e da rischi al ribasso connessi, tra l'altro, al protrarsi delle tensioni geopolitiche, tra cui il conflitto russo-ucraino, nonché a condizioni finanziarie complessivamente meno favorevoli.

Il settore agricolo siciliano ha risentito in modo significativo di tale contesto, con ripercussioni riconducibili principalmente all'aumento dei costi delle materie prime e dell'energia, nonché alla **grave crisi idrica** di natura climatica determinata dalla prolungata siccità registrata nel corso degli ultimi anni.

L'ANAC invita e suggerisce **l'uso dell'Intelligenza Artificiale (IA)** senza “esserne usati, governarla per non esserne governati”, assicurando che l'IA sia un alleato per la lotta alla corruzione e la garanzia della trasparenza, senza compromettere i diritti fondamentali o la responsabilità umana.

L'osservazione del fenomeno e delle sue implicazioni potrà arricchire il confronto e offrire spunti e riflessioni per meglio affrontare una delle più importanti trasformazioni tecnologiche del nostro tempo.

### **8.3.2. Analisi contesto interno**

Il presente PTPCT, oltre a prendere in esame gli aspetti attinenti al rapporto con il contesto esterno al Consorzio, ha analizzato anche la struttura, l'organizzazione, l'attribuzione di funzioni e lo svolgimento dei singoli processi posti in essere da questa Amministrazione. Nella valutazione sui potenziali rischi di corruzione si è quindi tenuto conto attentamente della struttura chiamata a operare in un determinato contesto, considerando non solo la rischiosità di determinate attività, ma anche la struttura interna chiamata a porre in essere quelle azioni, nonché la sua articolazione organizzativa.

Preme sottolineare l'importanza del collegamento tra prevenzione della corruzione, incentivo e incremento della trasparenza: le numerose attività per assicurare le garanzie di trasparenza e pubblicità di atti e documenti del Consorzio (di cui si darà conto infra, nella SEZIONE II) sono da tenere in debita considerazione nell'analisi e valutazione dei rischi di corruzione che possono riguardare i vari uffici.

#### **a) La struttura organizzativa.**

L'attuale struttura organizzativa del Consorzio di Bonifica 5 Gela è stata definita con deliberazione di Giunta Regionale di Governo n. 93 dell'8-9 febbraio 2001 recante approvazione del Piano di Organizzazione Variabile (POV) ed è così articolata:

- Area Amministrativa;
- Area Tecnica;
- Area Agraria.

La gestione amministrativa è attribuita al Direttore Generale che la esercita attraverso i Direttori di Area/Dirigenti. Ciascuna Area, cui fa capo un Direttore di Area/Dirigente, è suddivisa in Settori affidati al coordinamento e controllo di un Capo Settore/Quadro.

Complessivamente i dipendenti del Consorzio, alla data del 01/01/2026 sono pari a n. 57 unità su 119 previste, in numero e qualifiche ridotte a causa della carenza di organico rispetto alle esigenze rappresentate nel POV.

#### **b) Mappatura dei processi e identificazione delle Aree di attività a più elevato rischio.**

L'aspetto centrale e più significativo dell'analisi del contesto interno, in aggiunta alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

I processi individuati sono stati aggregati in aree di rischio. Per l'individuazione delle attività e delle aree più sensibili sono stati esaminati i processi posti in essere nell'esercizio delle attività istituzionali del Consorzio; l'analisi è stata condotta dal RPCT e dal personale Dirigente/Capo Settore i quali hanno messo in luce, attraverso un processo di confronto e di consultazione, le attività che necessitano di essere maggiormente presidiate in quanto più sensibili alla corruzione.

Nondimeno, la gestione del rischio si ispira, coerentemente alle indicazioni di ANAC, ad un criterio di prudenzialità.

I processi sono stati classificati e valutati raggruppandoli nelle **Aree di rischio c.d. “Generali”** (che comprendono le vecchie “Aree Obbligatorie”) indicate nell’allegato 2 del PNA (nella versione aggiornata) e nelle **Aree di rischio c.d. “Specifiche”** in relazione alle caratteristiche tipologiche dell’Ente:

**Area di rischio A:** Acquisizione e gestione del personale: concorsi, prove selettive e procedure di selezione per l’assunzione di personale e promozioni per merito comparativo;

**Area di rischio B:** Contratti pubblici (nella stesura originaria del PNA era denominata: “Affidamento di lavori, servizi e forniture”);

**Area di rischio C:** Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

**Area di rischio D:** Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

**Area di rischio E:** Processi di spesa, servizi irrigui, esercizio e manutenzione reti, gestione sinistri, risarcimenti, espropriazioni;

**Area di rischio F :** Altre attività: sono state identificate le seguenti sotto-aree: aggiornamento catasto, tributi e predisposizione ruoli, controllo del territorio, gestione automezzi.

In base all’analisi del contesto interno organizzativo sopra rappresentata e coerentemente con le analisi volte nel corso delle precedenti programmazioni, nonché alla luce delle più recenti indicazioni di prassi, possono annoverarsi nelle **Aree di rischio A e B ulteriori correlati processi sensibili** e attività come di seguito:

Area di rischio	Processi sensibili	Attività
A  PERSONALE	<b>Reclutamento del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analisi del fabbisogno</li> <li>▪ Selezione dei candidati</li> <li>▪ Contrattualizzazione del rapporto</li> </ul>
	<b>Sistema premiante e incentivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Progettazione del sistema premiante (criteri)</li> <li>▪ Valutazione in ordine al raggiungimento dei risultati</li> <li>▪ Erogazione dei premi e incentivi</li> </ul>
	<b>Valutazione del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuazione dei criteri e delle modalità di valutazione del personale</li> <li>▪ Verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi</li> </ul>
	<b>Autorizzazione di incarichi extraistituzionali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valutazione delle richieste in ordine alla sussistenza di ipotesi di conflitto di interesse / incompatibilità</li> <li>▪ Fase decisoria</li> <li>▪ Monitoraggio sull’esecuzione dell’incarico extraistituzionale</li> </ul>
	<b>Gestione del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione del trattamento economico</li> <li>▪ Gestione del trattamento giuridico del personale</li> </ul>

<b>B</b> <b>CONTRATTI</b>	<b>Programmazione</b>	Analisi e definizione dei fabbisogni
	<b>Progettazione</b>	Definizione delle modalità di acquisto
	<b>Selezione del contraente</b>	Indagine di mercato
	<b>Verifica dei requisiti e Stipulazione del contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verifica dei requisiti</li> <li>▪ Stipulazione del contratto</li> </ul>
	<b>Esecuzione del contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione dell'esecuzione delle prestazioni</li> <li>▪ Contestazione di inadempimenti</li> <li>▪ Risoluzione in danno</li> </ul>
	<b>Rendicontazione del contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verifica delle prestazioni</li> <li>▪ Pagamento delle prestazioni</li> </ul>

## 9. Valutazione del rischio

La “valutazione del rischio”, come indicato dall’ANAC nella modifica del PNA approvato dall’Autorità con determinazione n. 12 del 28/10/2015 e suggerito dall’ANBI con la circolare n. 26 del 12/11/2015, è stata definita come “la macro-fase” del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive / preventive”.

Nell’ambito della mappatura dei processi aggiornata, è stata ripetuta la valutazione dei rischi, principiando dai dati emersi in occasione delle pregresse programmazioni.

In merito, si ricorda che la valutazione del rischio si articola in 3 sotto fasi importanti e cruciali che sono:

a) **Identificazione del rischio.** Mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, del Consorzio.

Tale identificazione si traduce nell’indicazione degli “eventi rischiosi” che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione a ciascun processo e produrre conseguenze sull’Ente.

In tale fase sono altresì definiti i c.d. “**fattori abilitanti**” ovvero le c.d. “cause del rischio”, estratti da quelli a seguire riportati:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;

- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra Organo politico e amministrazione.

b) **Analisi del rischio.** E' l'attività nella quale è coinvolta tutta la struttura organizzativa tesa ad una conoscenza più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente.

Tale analisi è essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per contrastarli;
- definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.

c) **Ponderazione del rischio.** Consiste in un'attenta considerazione e valutazione che ha lo scopo di fissare le priorità di trattamento del rischio attraverso il confronto avendo, come parametri gli obiettivi dell'ente ed il contesto in cui lo stesso opera.

In particolare, i criteri utilizzati ai fini della valutazione del rischio - in termini di “**ALTO**”, “**MEDIO**” e “**BASSO**” - si basa sui seguenti *indicatori*:

- la discrezionalità del processo;
- la rilevanza economica;
- la tracciabilità;
- i controlli in essere;
- la concentrazione di potere;
- gli (eventuali) precedenti negativi;
- l'impatto economico;
- l'impatto reputazionale;
- l'impatto organizzativo.

Ciascun indicatore è poi valutato nei seguenti termini di *rating*:

DESCRIZIONE	LIVELLO DI RISCHIO
Rischio improbabile o poco probabile; impatto marginale o minore	BASSO
Rischio probabile; impatto soglia	MEDIO
Rischio molto o altamente probabile; impatto serio o superiore	ALTO

Le valutazioni date a ciascun processo sono state calcolate con la collaborazione del personale Dirigente di Area e Capo Settore, sotto la supervisione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, prendendo come riferimento la metodologia contenuta nell'Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Per una migliore lettura dei dati, ciascun processo rilevante è stato classificato a rischio secondo la scala seguente di valori:

**Area A PERSONALE:** rischio medio;

(Reclutamento rischio medio; Sistema premiante/Valutazione rischio medio; incarichi extraistituzionali rischio medio; Gestione giuridica economica rischio medio);

**Area B CONTRATTI PUBBLICI:** rischio medio –alto;

(Programmazione rischio medio; Progettazione rischio medio; Selezione del contraente rischio medio-alto; Verifica

dell'aggiudicazione e stipula del contratto rischio medio-alto; Esecuzione del contratto rischio medio-alto; Rendicontazione rischio medio-alto);

**Area C:** PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO: rischio basso;

**Area D:** PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO: rischio medio;

**Area E:** PROCESSI DI SPESA, SERVIZI IRRIGUI, GESTIONE SINISTRI, RISARCIMENTI ESPROPRIAZIONI: rischio medio-alto;

**Area F:** ALTRE ATTIVITÀ - A CAUSA DELLE LORO SPECIFICA NATURA - NON RIENTRANTI IN ALTRE CATEGORIE (da rischio basso a rischio medio-alto).

## 10. Trattamento del rischio

Secondo gli indirizzi dell'Autorità, il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della precedente sottofase di ponderazione del rischio.

### 10.1. Misure di prevenzione

Nella Determinazione n. 12/2015, l'ANAC distingue tra “**misure generali**” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'organizzazione e sulla struttura dell'Ente, e “**misure specifiche**”, così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le “misure generali” sono “obbligatorie”, in quanto previste direttamente dalla legge o dal P.N.A. Le “misure specifiche”, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi / aree dell'Ente.

Nell'ambito dell'attività di revisione e validazione delle misure generali e specifiche programmate nel precedente PTPCT del Consorzio, si è tenuto conto della congruità delle singole misure e, soprattutto, della loro sostenibilità da parte dei destinatari.

#### 10.1.1. Misure generali

Gli ambiti di seguito illustrati costituiscono azioni e misure generali, finalizzate alla prevenzione della corruzione, che il Consorzio è tenuto ad adottare in quanto previste direttamente dalla legge, dal P.N.A. e/o dalla Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017. Si riportano a seguire le misure di livello generale.

- Formazione del personale.
- Adempimenti in materia di conflitto di interessi, incompatibilità ed inconferibilità - divieto di pantoufage e aspetti relativi al personale dipendente.
- Rotazione del personale.
- Attuazione Codice di comportamento
- Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: introduzione di obblighi di riservatezza nel PTPC e applicazione della normativa sul whistleblowing.
- Misure organizzative e generali.
- Misure di prevenzione comuni a tutti i procedimenti
- Misure di prevenzione del rischio riguardanti tutto il personale coinvolto nelle attività a rischio corruzione

### **10.1.2. Formazione del personale**

Nel triennio 2026 - 2028 sono in programma iniziative formative quali:

1. formazione rivolta a tutti i dipendenti inerente i contenuti e l'applicazione del PTPCT e del Codice di comportamento;
2. formazione specifica per i Dirigenti e per Capi Settore/Quadro.

Tali iniziative saranno approfondite nel corso di incontri interni di natura più operativa tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ed i Dirigenti / Capi Settore dei settori maggiormente a rischio.

Tutte queste iniziative sono volte ad una generale diffusione della legalità e di buone prassi nelle attività gestionali dell'ente.

Le misure relative alla formazione del personale previste sono le seguenti:

- organizzazione corsi di formazione con esperti esterni in tema di anticorruzione e trasparenza (se compatibile con le risorse economiche dell'Ente) ovvero formazione per il tramite dei Dirigenti del Consorzio;
- organizzazioni di periodiche riunioni informative interne tra il personale degli uffici, il Responsabile per l'anticorruzione, i Dirigenti ed i Capi Settore;
- predisposizione e diffusione di note esplicative per il personale in materia di anticorruzione.

L'Ente deve inoltre, garantire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, un'adeguata formazione nella materia di cui si tratta destinando all'uopo delle risorse economiche adeguate trattandosi di formazione obbligatoria; I dipendenti che, in quanto assegnati a settori in cui è alto il rischio di corruzione, devono essere inseriti in percorsi di formazione sull'etica e legalità di cui al comma 11 articolo 1 legge 190/2012.

Saranno svolte in particolare le seguenti attività:

- una giornata di aggiornamento, inerente la presentazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2026 - 2028;
- una giornata di formazione, inerente i contenuti specifici del Piano destinata al personale Dirigente, ai Capi Settore ed al personale impegnato nelle attività a più alto rischio corruzione;

Nel corso del 2026, il personale che presta la propria attività nelle aree a rischio sarà destinatario di percorsi di formazione organizzato dal Consorzio per un approfondimento dei rapporti tra trasparenza amministrativa e privacy.

Il personale Dirigente è tenuto a svolgere una permanente attività di sensibilizzazione e attenzione, nei confronti del personale assegnato, in relazione al sistema anticorruzione, tenendo incontri formativi e di aggiornamento, attività di informazione e formazione, nei confronti dei dipendenti, volti a prevenire la corruttela e le infiltrazioni mafiose nella gestione dell'attività posta in essere dal settore di competenza.

Dell'attività espletata in materia di formazione deve essere data attestazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

### **10.1.3. Adempimenti in materia di conflitto di interessi, incompatibilità ed inconferibilità - divieto di pantoufage e aspetti relativi al personale dipendente**

#### **a) 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 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’esplicitamento di qualsiasi attività inerente detto procedimento affidando lo stesso ad altro soggetto. Il Responsabile del procedimento, i Capi Settori e i titolari degli uffici competenti ad adottare le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono anch’essi 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 interesse, anche potenziale. 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.16 del d.lgs. n.36/2023, 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 e nell’ambito delle procedure di concorso/selezione del personale. Le situazioni di conflitto possono riguardare legami di parentela o affinità, legami professionali, societari, associativi, e comunque legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull’imparzialità.

#### **b) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi**

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, adottato in attuazione dell’art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, disciplina le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali, degli incarichi amministrativi di vertice, nonché degli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti di diritto privato in controllo pubblico o regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni, come individuati dall’art. 1 del medesimo decreto legislativo. Le relative disposizioni si applicano alle pubbliche amministrazioni, agli enti pubblici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Il d.lgs. n. 39/2013 individua, in sintesi, le seguenti fattispecie:

- **inconferibilità**, intesa come preclusione, permanente o temporanea, al conferimento di incarichi a soggetti che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale, nonché a soggetti che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali in favore degli stessi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, che comporta l’obbligo, per il soggetto cui venga conferito l’incarico, di optare, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione o lo

svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione conferente, 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 del d.lgs. n. 39/2013 è definito dall'art. 1 del medesimo decreto e riguarda:

- gli incarichi dirigenziali, interni o esterni, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- gli incarichi di amministrazione dell'ente pubblico, da identificarsi con gli organi di indirizzo del Consorzio.

Ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 39/2013, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sono attribuiti i poteri di vigilanza e di accertamento in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, come declinati nelle Linee guida adottate con deliberazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, cui si fa espresso rinvio.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è demandato il compito di vigilare sull'osservanza, all'interno dell'Ente, delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il conferimento di incarichi da parte del Consorzio è preceduto dalla preventiva acquisizione di un'apposita dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità, la quale deve altresì contenere l'indicazione di eventuali condanne riportate per reati contro la pubblica amministrazione.

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

Gli Amministratori del Consorzio rendono, tempestivamente all'atto dell'insediamento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità previste dal d.lgs. n. 39/2013. Le medesime dichiarazioni sono rese annualmente, restando fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali situazioni.

I Dirigenti del Consorzio presentano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, restando fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza delle medesime situazioni.

A differenza delle ipotesi di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante la rinuncia dell'interessato a uno degli incarichi o delle cariche che la legge considera incompatibili tra loro.

Qualora, nel corso del rapporto, venga riscontrata una situazione di incompatibilità, il RPCT procede alla contestazione nei confronti dell'interessato, assegnando un termine di quindici giorni per la rimozione della causa; decorso inutilmente tale termine, si applicano la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro, autonomo o subordinato, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 39/2013. Qualora la situazione di incompatibilità emerga al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

L'accertamento delle cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, analogamente a quanto previsto per le dichiarazioni di inconferibilità. Nel corso dell'incarico, l'interessato è tenuto a presentare annualmente la dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità, che viene successivamente pubblicata sul sito web istituzionale.

### **c) Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (divieto di pantoufage)**

L'art. 1, comma 42, lett. l) della legge anticorruzione ha aggiunto all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter, il quale prevede che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 non possono svolgere, nei tre anni successivi alla

cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”.

Trattasi di un divieto finalizzato ad evitare che il “dipendente pubblico” possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

La norma mira a scongiurare il prodursi degli effetti contra ius che potrebbero derivare da una situazione di conflitto di interesse.

La disposizione trova applicazione anche con riferimento alle società a controllo pubblico, peraltro in un duplice senso: in ingresso e in uscita.

Il parere dell’ANAC circa l’ambito di applicazione del comma 16 ter dell’art. 53 del D.lgs. n. 165/2001

L’ANAC, mediante delibera n.99 del 8 febbraio 2017 richiama, in primo luogo, l’art. 21 del D.lgs. 39/2013 chiarendo che “sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell’incarico. Pertanto, anche in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico si applica l’articolo 53 comma 16 ter del d. Lgs.n. 165/2001.

Viene, inoltre affermato che, con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (soggetti apicali nell’organizzazione) sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

E’ stata altresì evidenziata la necessità di dare un’interpretazione ampia della definizione dei soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (autoritativi e negoziali), presso i quali i dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale. A tal riguardo è stato chiarito che occorre ricomprendersi in tale novero anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico, nonché i soggetti che potenzialmente avrebbero potuto essere destinatari dei predetti poteri e che avrebbero realizzato il proprio interesse nell’omesso esercizio degli stessi.

Inoltre, il divieto deve trovare applicazione anche in relazione al personale che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione si costituisca nuovo operatore economico e rivesta il ruolo di Presidente del consiglio di amministrazione partecipando alle gare indette dall’amministrazione presso la quale abbia svolto attività lavorativa.

### **Nullità dei contratti conclusi in violazione del divieto di pantoufage**

La norma chiarisce che la conseguenza della violazione del divieto di pantoufage ricade su contratti conclusi e su incarichi conferiti con la sanzione di carattere civilistico della nullità.

L’articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter, prevede che “I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi conferiti”.

### **La c.d. clausola di pantoufage**

In sede di gara o affidamento incarichi, in particolare, deve essere richiesta dalla Pubblica Amministrazione al soggetto con cui entra in contatto una dichiarazione per garantire l’applicazione dell’art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n.

165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012. Attraverso tale dichiarazione il destinatario del provvedimento afferma in primo luogo di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il destinatario del provvedimento dichiara, inoltre, di essere consapevole che, ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

#### **d) Aspetti ulteriori relativi al personale**

##### **- Incarichi extraistituzionali**

La disciplina del rapporto di lavoro del personale dei Consorzi di bonifica è di natura privatistica. Al personale con qualifica di operaio, impiegato e quadro si applica il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario*, mentre al personale con qualifica dirigenziale si applica il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dei Consorzi di bonifica, degli enti similari di diritto pubblico e dei consorzi di miglioramento fondiario*.

Tuttavia, in un'ottica di prevenzione della corruzione e di tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa, si evidenzia come i citati contratti collettivi prevedano specifiche forme di esclusività del rapporto di lavoro, sostanzialmente analoghe a quelle disciplinate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001. In particolare, essi prevedono:

- il divieto, per i dipendenti in possesso di titolo di studio universitario o di diploma, di esercitare la libera professione;
- l'obbligo di esclusività del rapporto di lavoro, salvo il rilascio di apposita autorizzazione da parte del Consorzio.

La richiesta di autorizzazione allo svolgimento di incarichi o attività esterne è presentata dai dipendenti e dai dirigenti al Direttore Generale. Il provvedimento di autorizzazione per il personale dipendente e dirigenziale è adottato dal Direttore Generale. Per il Direttore Generale, il provvedimento di autorizzazione è adottato dall'organo di indirizzo politico dell'Ente, attualmente individuato nel Commissario Straordinario.

##### **- Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici**

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, in quanto compatibile con il rapporto di lavoro dei dipendenti dai consorzi di bonifica e nel rispetto dei CCNL di riferimento (Dipendenti - Dirigenti) l'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'entrata in vigore del citato articolo 3 con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento.

#### **10.1.4. Rotazione del personale**

La rotazione del personale è considerata misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare, attraverso l'alternanza nelle attività espletate, il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenza alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Essa rappresenta anche un importante criterio organizzativo ai fini della crescita delle conoscenze e della preparazione professionale del lavoratore. In tale ottica la rotazione ordinaria prevista dall'art.1, co.5 lett b) della 1.190/2012, unitamente ad altre misure organizzative che assicurino la massima trasparenza e la più ampia condivisione possibile delle attività degli operatori, deve essere considerata una delle misure più importanti del sistema di prevenzione della corruzione purché vada impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

In conformità a quanto disposto dal Piano Nazionale Anticorruzione, devono essere adottati adeguati sistemi di rotazione del personale impiegato nelle aree esposte maggiormente a rischio. Ciò, in ogni caso, deve essere compatibile con la continuità e la coerenza dell'azione amministrativa secondo criteri di efficienza e di efficacia.

In settori particolarmente critici, la rotazione deve riguardare anche il personale non direttivo che ricopre ruoli di responsabilità con particolare riferimento al personale individuato quale responsabile unico del procedimento ed i responsabili del perimetro irriguo.

Lo scopo della misura è quello di impedire il consolidarsi di rischiose posizioni di abuso nella gestione di alcune attività evitando che lo stesso dipendente si occupi personalmente e per lungo tempo dello stesso tipo di procedimento e si relazioni con gli stessi utenti e/o soggetti esterni alla struttura dell'ente.

Alla Direzione Generale spetta la proposta ed il monitoraggio delle rotazioni, in linea con i criteri dettati dalla legge 190/2012 compatibilmente, come già detto, con l'esigenza organizzativa propria del Consorzio.

Le misure relative alla rotazione previste nel Piano per il Consorzio di Bonifica 5 Gela sono le seguenti:

- a) rotazione periodica del Responsabile del Procedimento e del RUP qualora sia possibile e tale da non inficiare l'efficienza delle attività nell'interesse precipuo dell'Ente;
- b) distinzione tra figura del RUP, Presidente o Componente della commissione giudicatrice e sottoscrittore dell'atto;
- c) rotazione periodica dei responsabili del perimetro irriguo e del personale operaio assegnato alla distribuzione dell'acqua ed ivi occupato.

Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, l'Amministrazione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, può ritenere che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi agli utenti.

Le decisioni ultime in ordine alla rotazione del personale spettano al Direttore Generale, sempre nel rispetto delle norme vigenti nei CCNL di riferimento.

Fermo restando le aree già indicate a più alto rischio corruzione, relativamente alla struttura organizzativa dell'Ente, si includono tutte le sedi periferiche destinatarie delle misure attuative della prevenzione della corruzione ed in particolare della rotazione del personale assegnato.

Laddove non è possibile adottare la rotazione come misure di prevenzione della corruzione vengono adottare misure che in quanto agli effetti possono produrre risultati analoghi.

Più precisamente:

- 1) articolazione delle competenze, ovvero attribuire funzioni a soggetti diversi nell'ambito dello stesso procedimento, distinguendo fra fase istruttoria, di adozione dell'atto e di verifica.
- 2) fungibilità del personale nelle diverse attività e competenze, da perseguire attraverso l'affiancamento di personale esperto a personale diverso rispetto alla pratica trattata, nonché attraverso la circolarità delle informazioni e la trasparenza delle attività.

Una buona pratica adottata è il controllo a più livelli su pratiche e procedimenti di competenza, a garanzia della correttezza e della legittimità, mediante la doppia sigla e/o sottoscrizione degli atti, sia da parte del soggetto istruttore che delle figure apicali di riferimento (Capo settore, Dirigente, Direttore generale). Si ha così una supervisione finale del procedimento da parte del superiore gerarchico, soggetto terzo rispetto a chi ha istruito la pratica.

Lungi dall'assumere una connotazione punitiva o discriminante, lo strumento della rotazione costituisce, al contempo, criterio organizzativo capace di contribuire alla formazione del personale, accrescendone le conoscenze e la preparazione professionale ed in tal senso deve essere sempre interpretato e percepito, rappresentando quindi una delle misure azionabili in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarietà con le altre.

La concreta attuazione della misura, si fonda sul recepimento e contemporamento dei seguenti principi, fissati dal quadro normativo di riferimento, declinati e sviluppati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nei documenti generali in materia ed ormai valutabili quali sostanziali linee guida:

- programmazione pluriennale: il Dirigente è onerato di elaborare una proposta di rotazione;
- gradualità come criterio di sostenibilità (esclusa una rotazione massiva delle risorse umane che rischia di inficiare buon andamento e continuità delle attività amministrative);
- effettività della misura;
- crescita delle competenze professionali (la rotazione del personale determina un accrescimento un valore aggiunto e diviene patrimonio personale acquisito).

#### **- Indicazioni per la rotazione del personale dirigenziale e quadro**

La ridotta dimensione organizzativa del Consorzio che – come già esplicitato – prevede n. 1 Direttore Generale, n.3 Dirigenti di Area, di cui n.1 presente in organico ( Dirigente dell'Area Agraria) e n.2 vacanti (Dirigente dell'Area Amministrativa e Dirigente dell'Area Tecnica) 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.

Nel Consorzio di Bonifica n. 5 Gela si rileva l'infungibilità di queste figure professionali specifiche.

La figura del Direttore Generale non è rotabile con alcun sostituto, così come quella del Dirigente dell'Area Amministrativa, del Dirigente dell'Area Agraria e del Dirigente dell'Area Tecnica, figure non rotabili tra loro tenuto conto anche dei titoli richiesti per l'accesso alla qualifica.

I Capi Settore/quadri sono roteabili solo se la rotazione è compatibile con il titolo di studio richiesto e solo se la rotazione non inficia l'efficienza del settore di competenza.

Le decisioni ultime in ordine alla rotazione del personale spettano al Direttore Generale, sempre nel rispetto delle norme vigenti nei CCNL di riferimento.

- **Indicazioni per la rotazione del personale (rotazionale funzionale e territoriale)**

Per il personale con qualifica diversa da quella dirigenziale e quadro, nel rispetto della organizzazione e strutturazione dell'Ente, dell'efficienza dei servizi resi all'utenza nonché delle previsioni del vigente CCNL del personale consortile, si prevede che la durata di permanenza nell'Area e nel Settore di assegnazione deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente e tenuto conto anche delle esigenze organizzative.

Le organizzazioni sindacali saranno opportunamente informate in ordine ai criteri di rotazione del personale.

In linea di massima i criteri terranno conto di quanto segue:

1. delle necessità funzionali dell'Ente; 2. del pregresso periodo di assegnazione; 3. della distanza dalla sede; 4. del contemperamento delle esigenze della legge e del Piano, con l'esigenza di garantire il buon andamento e la buona amministrazione. Si considera, maggiormente esposto a rischio corruzione, il personale delle sedi periferiche ed il personale maggiormente a contatto con il pubblico.

In relazione ai profili di competenza ed esperienza richiesti, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Direttore può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere fornita puntuale motivazione.

L'eventuale deroga potrà essere valutata esclusivamente nel caso sia intervenuta, seguenti presupposti:

- presenza di profili di competenza infungibili;
- assenza di altre candidature idonee alla copertura della posizione.

- **Indicazioni per il Personale "Dirigente Sindacale"**

La rotazione del personale che riveste lo *status* di Dirigente Sindacale, se attuata tra sedi di lavoro differenti, è subordinata alla vigente normativa in materia, con particolare riferimento all'art. 22 della L. n. 300/70 (Statuto dei lavoratori) ed al CCNL.

- **Tempi e fattispecie di rotazione ordinaria.**

Le esigue competenze del personale, non consentono per l'anno in corso una corretta applicazione della misura che però sarà progressivamente incrementata nel triennio successivo attraverso attività di formazione per il personale.

- **Rotazione straordinaria**

Si tratta di una misura di carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Si procederà alla rotazione del personale straordinaria nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Per quanto relativo al Consorzio di Bonifica 5 Gela, non si registrano casi di rotazione straordinaria, da disporsi in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari a carico dei dipendenti per condotte di natura corruttiva, ai sensi dall'art. 16, co. 1 lett l-quater, d.lgs. 165/2001 ed in considerazione della deliberazione ANAC n. 215/2019 recante "linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria", in quanto non si sono verificati casi che ne richiedessero l'applicazione.

A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e il Consorzio, è fatto obbligo a tutti i dipendenti di comunicare l'avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione del presente Piano, grave illecito disciplinare.

Si rinvia, inoltre, a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. per i dipendenti consortili e i Dirigenti in materia di licenziamento, sospensione cautelare obbligatoria e facoltativa, ecc.

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 dall'Organo di indirizzo politico (Commissario Straordinario).

#### **10.1.5. Attuazione Codice di comportamento**

Il Consorzio si è dotato del Codice di comportamento dei dipendenti consortili con deliberazione del Commissario Straordinario n. 2411 del 30/12/2015, che è stato redatto sulla base di quanto disposto dalla deliberazione ANAC n. 75/2013 e tenendo conto di quanto disposto dal D.P.R. 62 del 2013.

Il Codice di comportamento è stato predisposto in modo da garantire la piena integrazione con le disposizioni del PTPCT.

Il Codice di comportamento contiene disposizioni fondamentali tese a favorire, tra l'altro, la prevenzione della corruzione e l'applicazione della disciplina della trasparenza, anche di soggetti non inseriti nella struttura dell'ente (quali ad esempio i collaboratori ed i fornitori) ma che interagiscono con quest'ultimo, con rapporti per lo più di natura negoziale.

Il Codice prevede, inoltre, specifiche disposizioni tese a regolare il comportamento dei dipendenti, in primo luogo durante il servizio ma anche nei collegamenti con le attività private che possono, in qualche modo influire, anche solo in via potenziale, sull'imparzialità e la terzietà necessari a chi ricopre ruoli in ambito di funzioni pubbliche ed in special modo in ruoli dirigenziali o comunque apicali ai quali sono collegati disponibilità di risorse e poteri.

Nell'ambito delle disposizioni di legge e del codice di comportamento, particolare rilevanza rivestono le disposizioni in materia di conflitto di interessi, incompatibilità ed inconferibilità.

E' previsto, in particolare, che il Responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici (compresi i dirigenti) competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, dandone comunicazione al proprio Dirigente e per il tramite di questi al Direttore Generale il quale decide in merito all'eventuale affidamento del compito ad altra figura in organico secondo la procedura prevista nel codice di comportamento.

Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse è altresì onere di ciascun Dirigente attivarsi assicurando l'applicazione delle prescrizioni del Codice di comportamento.

Le misure relative all'attuazione del Codice di comportamento e le altre misure relative al personale previste nel piano per il Consorzio di Bonifica 5 Gela sono le seguenti:

- a) Rispetto delle previsioni del codice di comportamento del Consorzio;
- b) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico degli organi ed attività gestionale ;
- c) Attestazione nel corpo del provvedimento amministrativo circa l'assenza di conflitto di interesse;
- d) Rispetto della normativa in tema di incarichi extra ufficio;
- e) Identificazione chiara ed univoca del personale con mezzi idonei soprattutto per i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico;

f) altre misure.

Nel triennio 2026 - 2028, saranno predisposte procedure per assicurare la verifica ed, inoltre considerato che con il D.P.R. 81/2023 sono state introdotte delle modifiche al D.P.R. 62/2013 Codice di comportamento in materia di corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazioni e social media da parte dei dipendenti pubblici e su obblighi e doveri di formazione sui temi dell'etica pubblica, si prevede di rivedere il Codice di comportamento di questo Ente alla luce delle nuove disposizioni di cui al D.P.R. 81/2023 rispetto alle novità apportate.

Dal sito consortile nella apposita sezione “Amministrazione Trasparente” in “Disposizioni Generali” – “Atti Generali” è liberamente consultabile e prelevabile il suddetto Codice di comportamento a cui si rinvia e da intendersi qui come interamente ripetuto e trascritto.

#### **10.1.6. Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d.whistleblowing)**

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n.165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, il cosiddetto whistleblower. Il whistleblower (tradotto alla lettera, “colui che fischia”) è **il lavoratore dipendente**, tanto del settore pubblico quanto del settore privato, **che segnala reati o irregolarità** dei quali viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il whistleblowing è stato introdotto in Italia nell'ambito del pubblico impiego, con la legge n. 190 del 2012: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”. Precisamente l'art. 1, comma 51, legge n. 190/2012, in relazione al D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” aveva introdotto, dopo l'articolo 54 una nuova disposizione, l'articolo 54-bis, intitolato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”.

La norma è stata poi modificata con l'introduzione della legge 179 del 2017.

Quest'ultima norma è intervenuta nuovamente sull'articolo 54 bis del testo sul pubblico impiego, stabilendo che il dipendente che segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente o all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. La stessa norma ha previsto che non possa essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

La segnalazione del whistleblower deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il Consorzio, al fine di facilitare le segnalazioni al RPCT da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, oltre ad assicurare la tutela dell'anonimato nei limiti previsti dalla legge, ha previsto due modalità per l'effettuazione della segnalazione:

- in via telematica, tramite mail, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata: ***whistleblowing@cb5gela.it***;
- in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura “*All'attenzione del RPC del CB5 Gela. – Riservato - Segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001*” all' indirizzo del Consorzio di Bonifica 5 Gela di via Marconi 13 – 93012 Gela.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Al dipendente discriminato è riconosciuta altresì la possibilità di agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino immediato della situazione precedente;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Per ulteriori specificazioni sulle segnalazioni in questione, si rinvia alla procedura in materia adottata, come recentemente aggiornata nel corso del 2021, a seguito del varo della Delibera ANAC n. 469/2021.

Nel corso dell'anno 2026, il RPCT curerà l'eventuale aggiornamento della procedura in questione rispetto alle indicazioni che saranno diramate dall'ANAC a seguito del decreto di recepimento della Direttiva UE 2019/679.

#### **10.1.7. Trasparenza**

Relativamente alla trasparenza, intesa quale misura di prevenzione di livello generale, si rinvia alla SEZIONE II del presente Piano.

#### **10.1.8. Misure organizzative e generali**

Nell'ambito del processo di riorganizzazione interna, il Consorzio si è dotato e/o si sta dotando di appositi strumenti organizzativi e di programmazione, tutti finalizzati a rendere maggiormente efficaci ed efficienti i processi gestionali.

Le misure relative al miglioramento delle performance gestionali previste nel piano per il Consorzio sono le seguenti:

- implementazione dei procedimenti (consente evidenti semplificazioni delle procedure, standardizzazione delle stesse, risparmi in termini di costi e tempi nonché monitoraggio dell'evoluzione del procedimento);
- conclusione dei procedimenti amministrativi in tempi congrui ed eventuale attivazione delle previsioni di cui agli articoli 2 e 2bis della L. 241/1990;
- rispetto delle previsioni normative in materia di proroghe e rinnovi;
- divieto di riscossione in contanti di contributi, canoni e corrispettivi. Utilizzo di forme di pagamento quali bonifico sul c/c di tesoreria, c/c postale dell'ente;
- obbligo di riscossione tempestiva dei contributi consortili, delle altre entrate e di recupero coattivo delle morosità;
- raccolta di suggerimenti di associazioni e categorie di utenti esterni in materia di prevenzione della corruzione;
- svolgimento di riunioni periodiche tra Dirigenti/Capi settori e Direzione Generale per finalità di aggiornamento sull'attività dell'Ente, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- rilevazione dei tempi medi di pagamento fornitori;
- attivazione di controlli a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dagli utenti;
- redazione di schemi tipo di documenti a cui riferirsi per la predisposizione degli atti;
- utilizzo di un linguaggio semplice ed accessibile nella redazione degli atti;
- adeguata motivazione degli atti, con particolare riferimento a quelli in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa o tecnica.

#### **10.1.9. Misure di prevenzione comuni a tutti i procedimenti**

Oltre alle misure generali, previste dalla normativa statale e regolamentare, legge 190/2012 e dai successivi decreti attuativi (D.Lgs. n.33/2013 ed ulteriori norme indicate nel Piano Triennale per l'Integrità e la Trasparenza, D.Lgs. n.39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi, art. 53 D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., normativa statale regolamentare sui controlli e ogni obbligo attinente la materia di riferimento), vengono individuate le seguenti misure di prevenzione comuni a tutti i procedimenti a rischio:

- rispetto ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
- predeterminazione i criteri di assegnazione delle pratiche ai dipendenti;
- redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice;
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- distinzione, laddove possibile, tra l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore ed il sottoscrittore;
- motivare con precisione, completezza e chiarezza i provvedimenti conclusivi, a norma dell'articolo 3 della legge 241/1990. L'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità; nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento dovrà essere indicato l'indirizzo mail e/ o telefono cui rivolgersi;
- riportare in narrativa nei provvedimenti conclusivi, le norme di legge e di regolamento di riferimento, la puntuale descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà in ogni tempo ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche avvalendosi dell'istituto del diritto di accesso (art. 22 e ss. Legge 241/1990);
- rigoroso rispetto ordine cronologico, fatti salvi i casi di urgenza che devono essere espressamente dichiarati e motivati;
- rigoroso e puntuale rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e monitoraggio.

#### **10.1.10. Misure di prevenzione del rischio riguardanti tutto il personale coinvolto nelle attività a rischio corruzione**

In termini non esaustivi, rinviando alla normativa in materia ed alle specifiche prescrizioni regolamentari in materia, sinteticamente si riportano, ad una rigorosa applicazione le seguenti previsioni:

- Obbligo di comunicazione del dipendente precedenti penali - Inconferibilità incarichi ed obblighi di comunicazione del dipendente.** Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:
  - a)** non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
  - b)** non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
  - c)** non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale .

**- Obbligo di rendere dichiarazione ed astensione in caso di conflitto di interessi.**

**-Obblighi di conoscenza e rispetto previsioni Codice di comportamento** - A tutto il personale dell'Ente, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti consortili "adottato dall'Ente.

**-Obbligo di denuncia - Tutela del dipendente** - Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.

#### **10.1.11. Misure specifiche**

Le principali misure specifiche si possono così indicare:

- meccanismi di controllo su più livelli: duplice valutazione istruttoria del dirigente e del funzionario preposto;
- condivisione della documentazione mediante risorse di rete;
- osservanza delle direttive dell'amministrazione.

Oltre a quanto sopra, rappresentano misure di livello specifico di regolamentazione in essere presso il Consorzio in relazione a determinate aree di operatività, le misure di seguito espresse.

#### **10.1.12. Misure relative all'attività' del catasto**

Si tratta di misure che sono inerenti a tutti quei processi che sono finalizzati all'imposizione ed alla riscossione dei contributi dalla proprietà consorziata. Tali misure sono correlate in special modo all'area di rischio residuale c.d. Area di Rischio specifico individuata dal Consorzio, essendo il catasto un settore gestionale specifico dei Consorzi di bonifica. In tale ambito, pur trattandosi di atti per larga parte vincolati, risulta importante approntare le seguenti misure, previste nel piano:

- controllo a campione sulla banca dati consortile delle ditte catastali in attesa di verifica prima dell'emissione del ruolo bonario;
- controllo a campione delle partite su cui è compiuto il recupero delle somme arretrate prima dell'emissione del ruolo bonario;
- rotazione del personale del catasto che gestisce la banca dati dei consorziati (cfr par. rotazione);
- costituzione di una unità operativa intersetoriale tra il settore irriguo e il settore catasto e tributi, per l'attuazione del controllo a campione sulla banca dati consortile per l'accertamento di eventuali coltivazioni di terreni non dichiarati e/o irrigati;
- implementare la dotazione informatica del catasto;
- dotare le sedi periferiche delle figure di responsabili e vice responsabili in modo da coinvolgere nei

procedimenti più soggetti per migliorare l'attività di vigilanza e controllo.

#### **10.1.13. Misure relative ai contratti pubblici**

L'ANAC, come già più volte ricordato, nell'ambito dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con determinazione n. 12 del 28/10/2015, ha focalizzato la propria attenzione all'area di rischio relativa ai contratti pubblici (precedentemente era denominata "Affidamento di lavori, servizi e forniture"). L'intenzione dell'Autorità è quella di allargare gli aspetti gestionali presi in riferimento comprendendo nell'area di rischio non solo l'affidamento ma anche la programmazione e la progettazione dei lavori, servizi e forniture "ex ante" e la verifica, aggiudicazione e stipula del contratto, esecuzione e rendicontazione "ex post". Tra l'altro, nella valutazione dei rischi effettuata a seguito della mappatura dei processi da parte del Consorzio è emerso che nella fattispecie in oggetto rientrano i processi maggiormente a rischio (valori classificati nelle classi di rischio medio/alto, alto e molto alto). Pertanto, nell'ambito delle misure di prevenzione programmate, quelle previste per prevenire questi rischi rivestono una rilevanza fondamentale. Tenuto conto di quanto sopra il presente Piano viene aggiornato con un rafforzamento delle misure specifiche per la neutralizzazione del rischio nelle procedure di gestione dei contratti pubblici che presentano indicatori di rischio più elevati.

All'interno del macro processo relativo alla gestione dei contratti pubblici l'attività è stata scomposta in fasi:

##### **Fase di programmazione:**

- Adozione di procedure interne per la rilevazione dei fabbisogni di approvvigionamento dei singoli uffici, accorpando gli approvvigionamenti di natura omogenea;
- Programmazione periodica (con cadenza almeno annuale) dei fabbisogni di massima anche per acquisti di servizi e forniture;

##### **Fase di progettazione della gara:**

- Audit su bandi e capitolati per verificare la conformità dei documenti di gara del Consorzio rispetto ai bandi tipo redatti dall'ANAC ed il rispetto della normativa anticorruzione;
- Istituzione ed aggiornamento dell'albo dei fornitori, elenco professionisti;
- Attestazione nella delibera/determina a contrarre dell'assenza di conflitto di interesse con riferimento all'oggetto della gara da parte del RUP;
- Obbligo di motivazione nella delibera/determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale;
- Predeterminazione, nella delibera/determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare;
- Verifica periodica del rispetto del principio di rotazione degli operatori economici invitati dalla stazione appaltante con obbligo di comunicazione al R.P.C. della presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori nello stesso arco temporale;
- Rispetto del divieto di frazionamento artificioso e dell'innalzamento artificioso del valore dell'appalto;
- Osservanza dei principi di rotazione, non discriminazione e di parità di trattamento negli appalti;
- Verifica dell'assenza di professionalità interne nel caso di conferimento di incarichi esterni di studio, ricerca e consulenza.

**Fase di selezione del contraente:**

- Effettuazione di preliminare indagine di mercato per la selezione degli operatori da invitare alle procedure in economia per categorie di lavori, servizi e forniture;
- Inserimento nell'atto di nomina dei commissari di apposite clausole attestanti l'assenza per detti commissari di cause di incompatibilità o di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 84 del codice dei contratti;
- Inserimento nelle dichiarazioni di gara o negli atti prodromici agli affidamenti e nei contratti della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui sopra.

**Fase di verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto:**

- Obbligo di dare atto nella determinazione di aggiudicazione che il RUP e gli altri soggetti partecipanti alla redazione della documentazione di gara non hanno conflitti di interesse con i soggetti partecipanti alla gara ai sensi del vigente codice di comportamento;
- Obbligo di dare atto nella determinazione di aggiudicazione che i funzionari ed i dirigenti che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara non hanno cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi di frequentazione abituale e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari con riferimento agli ultimi 5 anni;
- Inserimento nei contratti di lavori, servizi e forniture e di collaborazione di clausole inerenti l'adesione dei fornitori / collaboratori al codice di comportamento del personale consortile e di apposite clausole di risoluzione in caso di mancato rispetto di dette disposizioni;
- Pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione.

**Fase di esecuzione del contratto:**

- Controllo sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo nell'appalto;
- Pubblicazione sul sito web del Consorzio dei provvedimenti di adozione delle varianti in corso d'opera tali da incrementare il corrispettivo contrattuale;
- Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti.

**Digitalizzazione dei contratti pubblici**

L'art. 40 del D.lgs n. 50/2016 ( Codice dei Contratti pubblici) prevede che le comunicazioni e gli scambi di informazioni nell'ambito delle procedure disciplinate dal codice medesimo svolte da centrali di committenza siano eseguiti utilizzando mezzi di comunicazione elettronici ai sensi dell'articolo 5-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, Codice dell'amministrazione digitale.

In adempimento a quanto previsto il Consorzio, sin dal 2020, quale stazione appaltante per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, ha affidato alla ditta Digitalpa s.r.l. la fornitura di piattaforma di negoziazione digitale basata sul web (e-procurament).

L'ambito in questione è stato interessato nel corso del 2023, da uno stravolgimento normativo che, a chiusura di una serie di annualità caratterizzate dal susseguirsi di normativa emergenziale che aveva già considerevolmente modificato

l'impianto del Codice di cui al D.Lgs 50/2016, ha visto il venire alla luce del nuovo Codice dei Contratti Pubblici, di cui al D.Lgs 36/2023, come modificato dalla Legge di conversione n.170/2023. Tenuto conto che l'atto pratico delle gare non poteva per forza di cose essere “stravolto” giacché il nuovo Codice è attuativo delle stesse direttive Europee che fondavano il precedente, il nuovo disposto normativo, per quanto più di interesse ai fini del presente Piano, innova enormemente l'ambito dei principi eziologici e quello della trasparenza, che è estesa anche alla fase esecutiva in misura molto più sistematica di quanto non avvenisse precedentemente (di fatto cristallizzando gli obblighi di pubblicazioni nella sezione gare e appalti già delineati nell'allegato 9 del PNA 2022).

Dal punto di vista pratico, le piattaforme di e-procurement utilizzate dalle Stazioni Appaltanti, dialogheranno direttamente, trasmettendo i documenti ivi contenuti, con la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici predisposta e gestita da ANAC, con ciò garantendo completa e tempestiva pubblicazione. Tramite tale sistema verranno gestite anche le pubblicazioni dei bandi.

Dal 1° gennaio 2024 ha quindi acquisito piena efficacia la disciplina del nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, che prevede la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

La digitalizzazione si applica a tutti i contratti sottoposti alla disciplina del Codice, ossia contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, nei settori ordinari e nei settori speciali. La digitalizzazione dell'intero ciclo di vita di un contratto pubblico comporta che le fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione vengano gestite mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Di conseguenza, una stazione appaltante o un ente concedente che intende affidare un contratto di appalto o concessione, di qualunque importo, deve ricorrere ad una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata per provvedere a tale affidamento.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, l'acquisizione del CIG viene effettuata direttamente dalle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate che gestiscono il ciclo di vita del contratto, mediante lo scambio di dati e informazioni con la BDNCP. Di conseguenza, il CIG non deve più essere acquisito inserendo dati in un sistema separato, come succedeva con SIMOG/SmartCIG. Non esiste più lo SmartCIG, ora tutti i contratti sono gestiti mediante acquisizione del CIG: di conseguenza, il sistema SmartCIG rimane attivo solo per consentire la visualizzazione degli smartCIG già acquisiti.

La gestione del contratto sulla piattaforma di approvvigionamento digitale certificata consente di acquisire immediatamente il CIG, al momento della gestione della specifica fase del contratto che lo richiede, mediante scambio di dati in modalità interoperabile tra BDNCP e la piattaforma.

**L'acquisizione del CIG è obbligatoria** non solo per tutti i contratti pubblici che sono sottoposti alla disciplina del Codice, ma anche per diversi tipi di contratti esclusi dal Codice, nonché per tutte quelle fattispecie sottoposte agli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari di cui all'articolo 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136. Per queste tipologie è stata prevista una duplice possibilità per acquisire il CIG: ricorrere alle piattaforme certificate oppure utilizzare un'interfaccia web messa a disposizione dalla **Piattaforma contratti pubblici – PCP** (sezione della BDNCP).

Ulteriori e più dettagliate indicazioni sulle modalità di acquisizione dei CIG per le varie casistiche indicate e per alcuni ulteriori casi particolari, sono contenute nel Comunicato adottato, d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.

Affidamenti diretti di importo inferiore a 5.000 euro

Col **Comunicato del Presidente del 10 gennaio 2024**, l'Autorità, al fine di favorire le Amministrazioni nell'adeguarsi ai nuovi sistemi che prevedono l'utilizzo delle piattaforme certificate e garantire così un migliore passaggio verso l'amministrazione digitale, sentito il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ha ritenuto in ogni caso necessario

chiarire che allo scopo di consentire lo svolgimento delle ordinarie attività di approvvigionamento in coerenza con gli obiettivi della digitalizzazione, l'utilizzo dell'interfaccia web messa a disposizione dalla **Piattaforma contratti pubblici – PCP**, è stata resa disponibile anche per gli affidamenti diretti di importo inferiore a 5.000 euro **fino al 30 settembre 2024**. Tale strumento rappresenta una modalità suppletiva che può essere utilizzata in caso di impossibilità o difficoltà di ricorso alle piattaforme di approvvigionamento certificate, per il primo periodo di operatività della digitalizzazione.

A decorrere dal 1° ottobre 2024, anche per gli affidamenti diretti di importo inferiore a 5.000,00 euro sarà obbligatorio il ricorso alle piattaforme certificate.

Il Consorzio si è adeguato a tale processo svolgendo tutte le procedure, ivi comprese quelle sottosoglie, attraverso la piattaforma di e-procurament.

Sarà in ogni caso cura dell'Ente monitorare costantemente la fase di attuazione del D.Lgs 36/2023 e di funzionamento delle nuove prassi conseguenti all'operatività della BDNCP, così da poter eventualmente introdurre nelle prossime revisioni del piano gli eventuali correttivi e/o aggiustamenti che si rendessero necessari .

## SEZIONE II – TRASPARENZA

---

### 11. Trasparenza amministrativa: principi e linee diretrici del CB5 Gela

La normativa in materia di trasparenza, come definita dall'art.1 del d.lgs. n.33/2013 e dal d.lgs. n. 97/2016, accompagnata da atti di regolazione dell'ANAC finalizzati a fornire indicazioni alle amministrazioni chiamate ad attuare gli obblighi di pubblicazione, ha ampliato il concetto di trasparenza che diviene uno strumento a disposizione dei cittadini per il controllo democratico dell'attività della pubblica amministrazione e rappresenta, nel disegno della L. 190/2012, uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione, la promozione dell'integrità e della cultura della legalità nell'ambito delle amministrazioni pubbliche al fine di realizzare una buona amministrazione improntata sui principi di buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il Consorzio di Bonifica 5 Gela condivide e assicura la trasparenza della propria organizzazione e attività, intesa quale accessibilità totale dei dati e documenti detenuti, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il Consorzio assicura l'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul proprio sito istituzionale - Sezione “Amministrazione Trasparente” - nonché piena operatività all'istituto dell'accesso civico di cui all'art. 5 e ss., D.Lgs. n. 33/2013, e segnatamente:

- la tempestiva, esaustiva e corretta pubblicazione di tutti i dati indicati dal legislatore sul proprio sito istituzionale, anche sotto il profilo del formato (di tipo aperto) da utilizzare e delle disposizioni in merito al riutilizzo;
- la piena accessibilità ai dati consortili nei limiti di quanto previsto dalla legge;
- la promozione della trasparenza quale principale misura di contrasto ai fenomeni corruttivi;
- il costante adeguamento dei propri sistemi alle sopravvenute modifiche normative e di prassi.

La presente sezione aggiorna e sintetizza i contenuti del precedente piano.

### 12. La sezione del sito istituzionale “Amministrazione Trasparente”.

Nella homepage internet del sito istituzionale è operativa una sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, per l'accesso alla quale è vietato installare filtri o altre soluzioni tecniche che impediscono ai motori di ricerca web di effettuare prelievi da tale sezione.

Detta sezione è organizzata in sotto-sezioni all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal d.lgs. 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 e successive modifiche.

La sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale è in continuo aggiornamento.

### 13. Il processo di pubblicazione dei dati e i soggetti coinvolti

L'attuale struttura organizzativa del Consorzio prevede, ai fini di assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa consortile, ai sensi del d.lgs. n.33/2013 e s.m.i., la pubblicazione dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in capo al Settore Segreteria dell'Area Amministrativa.

I Dirigenti sono responsabili della trasmissione dei dati e garantiscono il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013).

I soggetti responsabili della trasmissione dati, nella qualità di referenti della trasparenza, secondo le linee guida – ANAC, sono individuati nell'allegato al presente piano. Essi assicurano e vigilano sul continuo inserimento dei dati curando la pubblicazione tempestiva di dati e informazioni secondo la disciplina indicata (colonna “E”).

I Capi Settore, i RUP e tutti i dipendenti responsabili nelle attività e procedimenti di loro competenza, supportano i Dirigenti relativamente:

- 1) alla raccolta e all'elaborazione dei dati da pubblicarsi ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e della ulteriore normativa e prassi vigente;
- 2) al trasferimento/trasmissione dei dati per la pubblicazione;
- 3) all'aggiornamento e monitoraggio dei dati pubblicati;
- 4) a segnalare al RPCT il mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicità.

Resta ferma la responsabilità dei soggetti indicati nei commi precedenti per la pubblicazione di dati inesatti, incompleti, non aggiornati o pregiudizievoli per il diritto alla riservatezza di terzi.

Addetta alla pubblicazione: sig.ra Caruso Rosalia.

#### **14.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.

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.

#### **15.Accesso civico**

In seguito alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/2016 all'art. 5 del d.lgs. n.33/2013 e, in particolare, all'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato, si individuano le seguenti tipologie di accesso cui possono ricorrere i cittadini:

1. L'accesso civico "semplice", disciplinato dall'art. 5, comma 1, d.lgs. n.33/2013, consiste nel diritto di chiunque a richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui la loro pubblicazione sia stata omessa anche in maniera parziale.

2. L'accesso civico "generalizzato", disciplinato dall' art. 5, comma 2, d.lgs. n. 33/2013, consiste nel diritto di chiunque di accedere a dati e documenti formati o detenuti dal Consorzio, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del medesimo Decreto.

3. Accesso documentale riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (regolato dagli artt. 22 e succ. L.241/1990).

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.

L'Ente, in conformità alle Linee Guida dell'ANAC (Delibera n. 1309/2016), prevede nel triennio di riferimento l'implementazione e aggiornamento del Registro degli accessi.

# DISPOSIZIONI FINALI

---

## 16. Sistema disciplinare

La violazione, da parte dei dipendenti ovvero di altri soggetti delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012. Si applica, in ogni caso, il C.C.N.L. di riferimento, cui si rinvia. In particolare:

## 17. Monitoraggio del PTPCT

### 17.1. Monitoraggio misure di prevenzione

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.

Ai sensi dell'art. 1, 9, lett. c), della l. n. 190/2012, il sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione si struttura in base ai seguenti flussi informativi:

- **Verso RPCT:** comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo e su tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale. Eventuali segnalazioni di illecito pervenute dall'esterno.
- **Da RPCT:** relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano.

L'attività di monitoraggio - flussi informativi nei confronti del RPCT, deve ritenersi costante in tutto l'anno. Essa deve essere attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di controllo di gestione.

Al monitoraggio periodico concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, i Dirigenti ed i Capi Settori in cui si articola l'Ente (almeno 1 volta l'anno).

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data se prevista da ANAC, predisponde 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 al Piano, con l'indicazione del relativo Responsabile, dei tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili.

Gli esiti del monitoraggio sull'anno precedente sono utilizzati per l'aggiornamento del Piano.

### 17.2. 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 Commissario Straordinario 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.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolge periodica attività di supervisore, monitorando il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche sollecitando i responsabili di cui sopra; promuove ogni necessaria azione di miglioramento ed implementazione della Sezione "Società Trasparente" in relazione alle novità normative e di prassi; supportando, anche avvalendosi del Settore Segreteria, i Responsabili di cui sopra nell'adempimento delle rispettive funzioni.

Il monitoraggio sull'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente avviene secondo le cadenze, in relazione alle principali scadenze di aggiornamento dei dati, indicate nell'Allegato al presente Piano.

Il controllo viene effettuato inoltre:

- nell'ambito dell'attività di verifica e attestazione affidata agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) o strutture con funzioni analoghe delle pubbliche amministrazioni, sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione condotta da ANAC. Nel Consorzio, privo di OIV, detta verifica e attestazione è affidata al RPCT (Delibera ANAC n.141 del 27/02/2019);
- attraverso eventuali controlli campione a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate, con la cadenza indicata nell'Allegato, a cura dei Dirigenti/ Capi 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.

## **18. Modifiche al PTPCT e recepimento dinamico e modifiche legislative**

Il presente piano recepisce dinamicamente le modifiche alla legge 6/11/2012 n.190 ed è reso pubblico sul sito web del Consorzio e nella apposita sottosezione del portale "Amministrazione Trasparente".

Il PTPC potrà essere sempre modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenendo conto in particolare dei sotto indicati fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti, normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione/ segnalazione di rischi non considerati in fase di predisposizione originaria del PTPCT;
- nuovi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e/o nuove indicazioni ANAC;
- eventuali nuove indicazioni degli organi di indirizzo.

## **19. Presa d'atto del piano da parte dei dipendenti**

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, in vigore, viene pubblicato sul sito web istituzionale del Consorzio.

Della pubblicazione viene dato apposito avviso ai dipendenti che sono tenuti a prendere atto del presente piano.

## **20. Entrata in vigore del piano**

Il presente Piano entra in vigore a seguito dell'esecutività della relativa delibera di adozione dell'aggiornamento annuale.

PTPCT 2026-2028

ALLEGATI SEZIONE OPERATIVA MISURE DI PREVENZIONE - PUBBLICAZIONE

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
1) Distinzione tra figura del RUP, Presidente o componente della commissione giudicatrice e Dirigente responsabile e sottoscrittore dell'atto	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Essa ha come finalità la trasparenza delle procedure ed il controllo sugli atti in fase preventiva. Infatti, non è opportuno che un procedimento, soprattutto se a rischio, non abbia un unico soggetto che ne cura l'intero iter dall'avvio alla fine del procedimento. Le informazioni sui RUP nominati per ogni procedimento sono diffuse attraverso il sito del Consorzio nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".	Direttore Generale	La misura è già in vigore	ROTAZIONE Tutte le aree	- Art. 97, comma 2 della Costituzione; - Art. 1 legge 190/2012; - Piano Nazionale Anticorruzione
2) Organizzazione corsi di formazione con esperti esterni e/o interni anticorruzione e trasparenza	La misura assicura il buon andamento dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.  Nel corso del 2016 è in programma una formazione generalizzata a tutti i dipendenti sui contenuti dei documenti anticorruzione (codice di comportamento, piano anticorruzione e programma trasparenza) e sui principali obblighi in capo ai dipendenti ed una formazione più specifica circa i singoli adempimenti da svolgere cui saranno chiamati a partecipare i dirigenti. La formazione risulta uno degli aspetti fondamentali per una diffusione capillare della "cultura della legalità" al fine di prevenire fenomeni di corruzione	Direttore Generale, Dirigenti	La misura è già in vigore	FORMAZIONE Tutte le aree	- Art. 97, comma 2 della Costituzione - Piano Nazionale anticorruzione - Codice di comportamento
3) Organizzazione di periodiche riunioni informative interne tra il personale degli uffici, il Responsabile per l'anticorruzione	La misura assicura il <b>buon andamento</b> dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.  La misura permette la condivisione di casistiche ed il chiarimento di dubbi in merito anche a situazioni concrete relativamente agli aspetti legati all'anticorruzione ed alla trasparenza. Anch'essa contribuisce ad una diffusione capillare della "cultura della legalità" tra i dipendenti dell'Ente al fine di prevenire fenomeni di corruzione.	Direttore Generale, Dirigenti, personale non dirigente	La misura è già in vigore	FORMAZIONE Tutte le aree	- Art. 97, comma 2 della Costituzione; - Piano Nazionale anticorruzione - Codice di comportamento

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>4) Rispetto delle previsioni del Codice di comportamento del Consorzio</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione e riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione" (art. 98, comma 1 della Costituzione). Il codice di comportamento dei dipendenti è, infatti, un presidio fondamentale contro i fenomeni corruttivi. Questa misura "di chiusura" sanziona il ricorso ad azioni elusive delle previsioni del piano. Si rinvia alle disposizioni specifiche del codice per i doveri cui devono attenersi i dipendenti	Direttore Generale, Dirigenti e personale non dirigente	La misura è già in vigore	FORMAZIONE tutte le aree	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Art. 98, comma 1 della Costituzione;</li> <li>- Dpr 62/2013; Codice di comportamento</li> </ul>
<b>5) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico degli organi ed attività gestionale</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. E' necessaria una profonda collaborazione tra gli amministratori ed il personale del Consorzio, nel rispetto, però, dei rispettivi ruoli ricoperti e delle funzioni e responsabilità che la legge assegna. Una indebita interferenza nelle rispettive funzioni può favorire comportamenti non conformi.	Dirigenti e personale dipendente	La misura è già in vigore	CODICE DI COMPORTAMENTO E PERSONALE A, B, C, D, E, F, G, H	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Art. 98, comma 1 della Costituzione;</li> <li>- Statuto</li> </ul>
<b>6) Attestazione nel corpo del provvedimento amministrativo circa l'assenza di conflitto di interessi</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura intende responsabilizzare i dipendenti nell'attività di prevenzione e segnalazione di potenziali conflitti di interesse. Infatti, la violazione del conflitto di interesse può ingenerare comportamenti corruttivi.	Direttore generale Dirigenti	La misura è già in vigore	CODICE DI COMPORTAMENTO E PERSONALE A, B, C, D, E, F, G, H	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Art. 6 bis L. 241/1990</li> <li>- Codice di comportamento</li> <li>- D.P.R.62/2013</li> </ul>
<b>7) Rispetto della normativa in tema di incarichi extra ufficio</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione e riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione" (art. 98, comma 1 della Costituzione). La misura ha come obiettivo quello di evitare che vengano assentiti incarichi con potenziale conflitto di interesse e tali da poter configurare anche comportamenti di natura corruttiva.	Direttore generale, Dirigenti	La misura è già in vigore	CODICE DI COMPORTAMENTO E PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Art. 98, comma 1 della Costituzione;</li> <li>- D.P.R. 62/2103</li> <li>- Codice di comportamento</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>8) Identificazione chiara ed univoca del personale con mezzi idonei soprattutto per i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura è finalizzata a migliorare la trasparenza e la comunicazione con gli utenti.	Dirigenti, Capi Settore e Responsabili della Sede	La misura è già in vigore	CODICE DI COMPORTAMENTO E PERSONALE A, B, C, D, E	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Codice di comportamento</li> </ul>
<b>9) Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e trasparenza</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. I principi di trasparenza e pubblicità costituiscono infatti una leva fondamentale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Maggiore è la trasparenza, maggiore è anche il controllo da parte di tutti gli stakeholders sull'attività dell'Ente.	Responsabile Trasparenza – Dirigenti – Capi Settore	La misura è già in vigore	PUBBLICITA' E TRASPARENZA A, B, C, D, E, F	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- D. Lgs. N. 33/2013</li> </ul>
<b>10) Segnalazione di possibili anomalie da parte del personale e di cittadini (c.d.: whistleblowing)</b>	La misura assicura il <b>buon andamento</b> e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.	Personale dipendente	La misura è già in vigore	PUBBLICITA' TRASPARENZA E	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Legge 190/2012</li> </ul>
<b>11) tutela del whistleblower</b>	L'impianto normativo e regolamentare in materia di anticorruzione e trasparenza si basa sul fatto che tutti partecipino con il proprio contributo fattivo ai fini dell'emersione di comportamenti con conformi ai principi del buon andamento dell'Ente. Ciò anche al fine di favorire un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto della legge. Come previsto dal codice di comportamento del Consorzio, il segnalante è tutelato da varie misure di protezione (c.d.: tutela del whistleblower). I messaggi inviati a questo indirizzo hanno come unico interlocutore il Responsabile della prevenzione e della corruzione, al fine di assicurare la massima riservatezza e tutela al segnalante.	Personale dipendente	La misura è già in vigore	PUBBLICITA' E TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D.P.R. 62/2013</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> <li>- Codice di comportamento</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>12) Conclusione dei procedimenti amministrativi in tempi congrui ed eventuale attivazione delle previsioni di cui agli articoli 2 e 2bis della L. 241/1990</b>	La misura assicura il <u>buon andamento</u> dell'azione amministrativa del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura intende prevenire fenomeni di illegittima protrazione dei tempi di conclusione dei procedimenti che, in alcuni casi, può essere strumentale per l'insorgere di comportamenti non conformi. La misura prevede, inoltre, l'attivazione del meccanismo di avocazione al fine di concludere un procedimento nei tempi previsti in caso di ritardo non giustificato.	Dirigenti/Capi Settore /RUP e Responsabili dei Procedimenti	La misura è già in vigore	MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE – Tutte le Aree	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Art. 2 e 2 bis della L. 241/1990</li> </ul>
<b>13) Rispetto delle previsioni normative in materia di proroghe e rinnovi</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Il ricorso a proroghe o rinnovi va limitato ai casi previsti dalla legge, al fine di non incorrere in responsabilità amministrativa, disciplinare o penale. Non è conforme alla legge una proroga che, ad esempio, derivi esclusivamente da ritardi nell'effettuazione della procedura di gara, imputabili agli uffici. L'illegittima concessione di proroghe o l'illegittima attivazione di rinnovi possono configurare comportamenti di natura corruttiva.	Direttore Generale Dirigenti	La misura è già in vigore	MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> </ul>
<b>14) Divieto di riscossione in contanti di contributi, canoni e corrispettivi. Utilizzo di forme di pagamento quali bonifico sul c/c di tesoreria, c/c postale dell'ente e forme di pagamento elettronico</b>	La misura intende evitare la circolazione di denaro per rendere i pagamenti tracciabili e non gestiti in via diretta dal personale.	Dirigenti, Capi Settore/RUP e tutto personale dipendente	La misura è già in vigore. I pagamenti in contanti tramite l'economista consortile rivestono carattere meramente residuale e per importi limitati.	MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE Settore Ragioneria e Catasto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>-</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>15) Obbligo di riscossione tempestiva dei contributi consortili, delle altre entrate e di recupero coattivo delle morosità</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Evita che possano generarsi inerzie non dovute tali da rallentare o rinviare i pagamenti nei confronti del Consorzio. L'inerzia rispetto agli obblighi di accertamento e di avvio delle procedure di riscossione coattiva è fonte anche di responsabilità amministrativa.	Dirigenti	La misura è già in vigore ai sensi del regolamento di contabilità dell'ente e va esclusivamente implementata.	MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE/ CATASTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>-</li> </ul>
<b>16) Raccolta dei suggerimenti di associazioni e categorie di utenti esterni in materia di prevenzione della corruzione</b>	<p>La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.</p> <p>La misura intende instaurare un dialogo costante con le categorie di utenti esterni al fine di migliorare ed integrare le misure di contrasto alla corruzione già previste nel piano.</p>	Dirigenti /Capi Settore	La misura è già in vigore dall'anno 2016	MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale anticorruzione</li> </ul>
<b>17) Svolgimento di riunioni periodiche tra dirigenti competenti in aree diverse e Direzione Generale per finalità di aggiornamento sull'attività dell'ente, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali</b>	La misura assicura il buon andamento dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Essa consente, infatti, la condivisione delle principali criticità gestionali e favorisce altresì la circolazione delle informazioni tra le varie aree permettendo ai dirigenti (ed anche al restante personale) di avere a disposizione tutte le informazioni utili per approntare le soluzioni ritenute maggiormente idonee.	Direttore generale e Dirigenti e Capi Settore	La misura è già in vigore dall'anno 2016	MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE Tutte le Aree	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>18) Attivazione di controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dagli utenti</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura tende ad evitare che si possano verificare abusi nell'ambito degli strumenti di semplificazione amministrativa.	Dirigenti	La misura è già in vigore dall'anno 2016	UNIFORMAZIONE PROCEDURE E ATTI AMMINISTRATIVI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>19) Redazione di schemi tipo di documenti a cui riferirsi per la predisposizione degli atti</b>	<p>La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.</p> <p>Attraverso la predisposizione di schemi tipo a cui riferirsi per l'adozione degli atti, si procede ad una progressiva uniformazione del loro contenuto evitando inutili ridondanze e garantendo, invece, che siano presenti i contenuti necessari (richiami normativi, adeguata motivazione e dispositivo chiaro e completo). La presente misura si completa e si integra con quella di cui al n. successivo.</p>	<b>Direttore, Dirigenti, Capi Settore</b>	La misura è già in vigore	UNIFORMAZIONE PROCEDURE E ATTI AMMINISTRATIVI A, B, C, D, E, F	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>20) Utilizzo di un linguaggio semplice ed accessibile nella redazione degli atti</b>	<p>La misura assicura l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. L'utilizzo di un linguaggio troppo burocratico tende a rendere gli atti incomprensibili. Una sua semplificazione è necessaria al fine di rendere gli atti pienamente fruibili anche da parte dei "non addetti ai lavori" favorendo la trasparenza e, di conseguenza, la partecipazione dei cittadini</p>	<b>Direttore, dirigenti, Capi Settore, RUP</b>	La misura è già in vigore	UNIFORMAZIONE PROCEDURE E ATTI AMMINISTRATIVI A, B, C, D, E	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>21) Adeguata motivazione degli atti, con particolare riferimento a quelli in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa o tecnica</b>	<p>La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.</p> <p>Un'adeguata motivazione degli atti è necessaria e la sua rilevanza aumenta con l'aumento della loro discrezionalità. Infatti, atti amministrativi altamente discrezionali potrebbero nascondere comportamenti gestionali non conformi.</p>	<b>Direttore, Dirigenti Capi Settore , Rup e responsabili del procedimento</b>	Misura già in vigore e solamente da implementare e monitorare nella sua attuazione	UNIFORMAZIONE PROCEDURE E ATTI AMMINISTRATIVI A, B, C, D, E, F	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>22) Controllo a campione sulla banca dati consortile delle ditte catastali prima dell'emissione del ruolo bonario</b>	<p>La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.</p> <p>Essa è finalizzata a garantire che non si ingenerino comportamenti volti ad abusare del "congelamento" di alcune partite catastali tenendo bloccando per tali partite l'imposizione consortile al fine di favorire determinati soggetti.</p>	<b>Direttore Generale Dirigente Area Agraria e RUP</b>	Da attuare nel triennio	CATASTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>23) Controllo a campione sui ruoli riscossi</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione al fine di non favorire determinati soggetti.	<b>Direttore Generale</b> <b>Dirigente Area Agraria e RUP</b>	Misura già in vigore e solamente da implementare e monitorare nella sua attuazione	CATASTO	- Art. 97, comma 2 della Costituzione - Piano Nazionale Anticorruzione
<b>24) Rotazione del personale del catasto che gestisce la banca dati dei consorziati <i>Laddove non è possibile attuare la rotazione Articolazione dei procedimenti</i></b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.  La rotazione del personale del catasto che gestisce la banca dati consortile garantisce che non si verifichino casi di consolidamento di posizioni lavorative troppo durature nel tempo che potrebbero portare a comportamenti di abuso finalizzati a favorire indebitamente taluni consorziati.	<b>Direttore generale</b>	Da attuare nel triennio	CATASTO	- Art. 97, comma 2 della Costituzione - Piano Nazionale Anticorruzione
<b>25) Adozione di procedure interne per la rilevazione dei fabbisogni di approvvigionamento dei singoli uffici, accorpando gli approvvigionamenti di natura omogenea</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. L'uniformazione delle procedure merita anche alle tempistiche necessarie per gli approvvigionamenti e permette l'individuazione di eventuali responsabilità in caso di inerzia dei procedimenti di approvvigionamento	<b>Dirigenti</b>	Da attuare nel triennio	CONTRATTI PUBBLICI	- Art. 97, comma 2 della Costituzione - D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti) - Piano Nazionale Anticorruzione
<b>26) Programmazione periodica (con cadenza almeno annuale) dei fabbisogni di massima anche per acquisti di servizi e forniture</b>	La misura assicura il <b>buon andamento</b> e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Una corretta programmazione dei fabbisogni permette, infatti, di rendere trasparenti e concertate tutte le fasi successive, evitando l'ingenerarsi di possibili comportamenti non conformi.	<b>Direttore Generale</b> <b>Dirigenti</b>	Da attuare nel triennio	CONTRATTI PUBBLICI	- Art. 97, comma 2 della Costituzione - D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti) - Piano Nazionale Anticorruzione

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>27) Istituzione e l'aggiornamento dell'elenco delle ditte specializzate, elenco professionisti ed elenco fornitori di beni e di servizi e predisposizione regolamento interno acquisti in economia</b>	La misura assicura il <b>buon andamento</b> e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Essa si pone quale obiettivo principale una maggiore concorrenza e trasparenza negli appalti prevedendo strumenti quali gli elenchi di ditte e fornitori da istituire ed aggiornare secondo criteri oggettivi e trasparenti.	<b>Direttore generale, Dirigenti</b>	Da attuare nel triennio	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>28) Attestazione nella determina a contrarre dell'assenza di conflitto di interessi con riferimento all'oggetto della gara da parte del RUP</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura responsabilizza, infatti, il dirigente dell'area di riferimento, prevenendo fenomeni di conflitto di interessi volti, potenzialmente ad asservire indebitamente la funzione pubblica all'interesse privato.	<b>Direttore Generale, Dirigenti, RUP</b>	Misura già in vigore	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>29) Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Tale misura permette di rendere oggettivi e trasparenti i motivi che portano all'adozione di una tipologia di procedura rispetto ad un'altra. In tal modo si garantisce, infatti, che nessuno dei soggetti interessati goda indebitamente di vantaggi informativi rispetto agli altri.	<b>Direttore generale, Dirigenti, RUP</b>	La misura è già in vigore. Risulta esclusivamente da implementare e damonitorare nella sua attuazione.	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>30) Predeterminazione, nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Adottando la misura in oggetto, è garantita piena trasparenza e concorrenza tra gli operatori. Essa permette di dare conto della procedura di scelta delle imprese da invitare in maniera chiara, oggettiva e nel pieno rispetto dei principi dettati dal codice dei contratti (anche facendo ricorso aglielenchi di operatori) con riferimento soprattutto alle procedure in economia.	<b>Direttore generale, Dirigenti, RUP</b>	La misura è già in vigore. Risulta esclusivamente da implementare e da monitorare nella sua attuazione.	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>31) Verifica periodica del rispetto del principio di rotazione degli operatori economici presenti negli elenchi della stazione appaltante con obbligo di comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione della presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori nello stesso arco temporale</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Infatti, la rotazione degli operatori economici garantisce che sia rispettata la piena parità di trattamento tra tutti gli operatori di una categoria. La segnalazione al RPC di eventuali anomalie da parte dei dirigenti e dei RUP permette di verificare il pieno rispetto della misura in questione.	<b>Direttore generale, Dirigenti, Responsabili dei procedimenti</b>	Da attuare nel triennio	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>32) Rispetto del divieto di frazionamento artificioso ed all'innalzamento artificioso del valore dell'appalto</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Il frazionamento del valore degli appalti è, infatti, uno degli strumenti fraudolenti maggiormente utilizzati per favorire gli affidamenti diretti e, in generale, per l'elusione delle regole sugli appalti. L'innalzamento artificioso del valore dell'appalto, invece, potrebbe nascondere particolari favori indebiti alle future imprese aggiudicatarie.	<b>Direttore generale, Dirigenti, RUP</b>	La misura è già in vigore in quanto contenuta anche nel codice dei contratti. Risulta esclusivamente da monitorare nella sua attuazione.	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>33) Ricorso ad elenchi aperti di operatori economici con applicazione dei principi di rotazione, non discriminazione e parità di trattamento negli appalti</b>	La misura assicura il <b>buon andamento</b> e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura ha come finalità quella di garantire la piena concorrenza tra tutti gli operatori attraverso il rispetto dei principi generali previsti come la rotazione, la non discriminazione e la parità di trattamento negli appalti.	<b>Direttore Generale Dirigenti</b>	La misura è già in vigore	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>34) Verifica dell'assenza di professionalità interne nel caso di conferimento di incarichi esterni di studio, ricerca e consulenza</b>	La misura assicura il buon andamento dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura garantisce, come previsto dalla normativa, che sia effettuata una preliminare indagine dell'assenza di professionalità interne prima del conferimento di incarichi esterni. Ciò al fine di rispettare opportuni criteri di economicità e di efficienza.	<b>Direttore Generale Dirigenti</b>	La misura è già in vigore in quanto contenuta anche nel codice dei contratti. Risulta esclusivamente da monitorare nella sua attuazione.	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>35) Effettuazione di preliminare indagine di mercato per la selezione degli operatori da invitare alle procedure in economia per categorie di lavori, servizi e forniture</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura ha come finalità quella di garantire la parità di trattamento a tutti gli operatori da invitare agli appalti dando la possibilità di partecipare alle procedure ristrette per le categorie per le quali non esiste un elenco a tutti coloro che hanno i requisiti stabiliti dalla stazione appaltante.	<b>Direttore Generale Dirigenti, RUP</b>	La misura è già in vigore. Risulta esclusivamente da implementare e da monitorare nella sua attuazione.	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>36) Pubblicazione sul sito web del Consorzio dell'elenco delle procedure di affidamento aggiudicate</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura intende rendere note le procedure di gara, aggiudicate Tale pubblicazione consente di monitorare l'andamento del mercato. La misura concerne ogni tipologia di procedura di affidamento. Le pubblicazioni devono essere fatte nell'apposita sezione sul sito web del Consorzio.	<b>Dirigenti</b>	Ogni dirigente è tenuto a pubblicare, entro 30 giorni dall'avvenuta aggiudicazione definitiva, le procedure conclusasi con l'indicazione dell'aggiudicatario e dell'importo del contratto.	CONTRATTI PUBBLICI/ TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>37) Dichiarazioni dei commissari straordinari e Pubblicazione relativa, attestanti l'assenza per detti soggetti di cause di incompatibilità o di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 84 del codice dei contratti</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. La misura intende garantire che i commissari nominati non siano portatori di situazioni di conflitto di interesse o di cause di incompatibilità che potrebbero nascondere eventuali fenomeni corruttivi.	<b>Dirigente Area Amministrativa</b>	Misura già in vigore. Da monitorare nella sua attuazione.	CONTRATTI PUBBLICI/ TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione</li> <li>- D. Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>38) Obbligo di dare atto nella determinazione di aggiudicazione che i funzionari ed i RUP che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara non hanno cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi di frequentazione abituale e/o di parentela con i competenti organi amministrativi e societari con riferimento agli ultimi 5 anni.</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.  La disposizione è prevista dal vigente codice di comportamento ed ha lo scopo di prevenire fenomeni corruttivi volti a favorire indebitamente soggetti, società od enti che hanno legami di parentela, affinità o frequentazione abituale con i funzionari od i dirigenti che hanno partecipato alla procedura di gara.	<b>Dirigenti, Capi settore, RUP</b>	La misura è già in vigore	CONTRATTI PUBBLICI/ CODICE DI COMPORTAMENTO E PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione;</li> <li>- Codice di comportamento</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>39) ) Inserimento nei contratti di lavori, servizi e fornitura e collaborazione di clausole inerenti l'adesione dei fornitori / collaboratori al codice di comportamento del personale consortile e di apposite clausole di risoluzione in caso di mancato rispetto di dette disposizioni</b>	<p>La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.</p> <p>La misura permette di coinvolgere anche i collaboratori ed i fornitori esterni al rispetto delle norme del codice di comportamento che sono pertanto opportunamente responsabilizzati in merito. L'eventuale inserimento di clausole risolutive rende la disposizione ancora più cogente.</p>	<b>Dirigenti/Capi Settore/ RUP</b>	La misura è già in vigore	CONTRATTI PUBBLICI/ CODICE DI COMPORTAMENTO E PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione;</li> <li>- Codice di comportamento</li> </ul>
<b>40) Pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione entro tempi congrui</b>	<p>La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.</p> <p>La misura garantisce, infatti, che siano evitati inutili ritardi nelle procedure di pubblicazione dei risultati che potrebbero nascondere l'intento di impedire o ritardare ricorsi da parte dei non aggiudicatari o comunque di non rendere pienamente trasparenti le procedure.</p>	<b>Dirigenti</b>	La misura è già in vigore	CONTRATTI PUBBLICI/PUBBLICITA' E TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione;</li> <li>- Codice di comportamento</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>41) Istituzione di unità operativa intersetoriale Amministrativo - Agrario</b>	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. Consente di attuare un controllo a campione sulla banca dati consortile delle ditte catastali e di accertare eventuali coltivazioni di terreni non dichiarate	<b>Dirigenti</b>	La misura sarà attuata per il triennio	AREA AGRARIA	
<b>42) Implementazione strumentazione informatica delle sedi consortili</b>	Migliorare rapporto con l'utenza	<b>Dirigenti</b>	La misura è già in vigore	LE AREE/SETTORI CARENTI	
<b>43) Rotazione del personale delle sedi periferiche e del personale addetto alla distribuzione irrigua.</b>	La misura assicura l'imparzialità coinvolgendo due soggetti distinti nelle attività e nei procedimenti che riguardano l'utenza consortile	<b>Direttore Generale</b> <b>Dirigenti</b>	La misura è già in vigore	AREA AGRARIA	
<b>44) Controllo da parte del dirigente di riferimento dell'effettuazione da parte del RUP delle verifiche di legge sul subappaltatore</b>	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.  La legge impone le verifiche sul subappaltatore al fine di garantire che chi svolge il lavoro in subappalto rispetti tutti i requisiti ai quali è soggetto l'appaltatore. La mancata effettuazione delle verifiche (cui è preposto il RUP sotto la vigilanza del dirigente) potrebbe nascondere comportamenti tesi a favorire indebitamente un subappaltatore non avente i requisiti	<b>Dirigenti, Direttori dei Lavori</b>	La misura è già in vigore	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- D.Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti);</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>
<b>45) Inserimento nel contratto di subappalto, pena rigetto dell'istanza o revoca dell'autorizzazione eventualmente rilasciata, della descrizione delle prestazioni da affidare in subappalto e del relativo importo, con specifico riferimento al computo metrico estimativo di progetto, alla cartografia ed al crono programma</b>	La misura assicura il <u>buon andamento</u> e l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione. L'obbligo in questione consente, infatti, un controllo preventivo da parte dell'ente sulle lavorazioni da eseguire e sui relativi importi. In tal modo, le lavorazioni eseguite in subappalto sono ben monitorate da parte del direttore dei lavori, in modo tale da prevenire eventuali accordi collusivi tra appaltatore e subappaltatore.	<b>Dirigenti, RUP, Direttori dei Lavori</b>	La misura è già in vigore	CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- D.Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti);</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>

N. e descrizione misura	Finalità	Responsabili	Entrata in vigore prevista	Tipologia misura e area a rischio	Riferimenti normativi regolamentari
<b>46) Redazione di un report con cadenza annuale ( da parte di ciascun dirigente al fine di rendicontare al RPC le procedure di gara espletate con evidenza degli elementi di maggiore rilievo (quali importi, tipologia di procedura, numero di partecipanti ammessi ed esclusi, durata della procedura, ricorrenza dei medesimi aggiudicatari, etc.) e sua pubblicazione sul sito web del Consorzio</b>	<p>La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Consorzio come previsto dall'art. 97, comma 2 della Costituzione.</p> <p>La rendicontazione di tutte le procedure espletate da parte di ogni dirigente al Responsabile per la prevenzione della corruzione permette di evidenziare eventuali criticità in ordine alla loro correttezza. Ciò è rilevante soprattutto con riferimento al rispetto dei principi generali previsti nel codice dei contratti e, in particolare, alla rotazione degli operatori presenti negli elenchi, scoraggiando perciò comportamenti fraudolenti e/o collusivi.</p>	Dirigenti	La misura sarà attuata per il triennio	CONTRATTI PUBBLICI/PUBBLICITA' E TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 97, comma 2 della Costituzione;</li> <li>- D.Lgs. 33/2013</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione</li> </ul>

# CONSORZIO DI BONIFICA 5 GELA

*Mandatario senza rappresentanza del*

**Consorzio di Bonifica Sicilia Occidentale** (D.P. Reg. Sic. n. 467 del 12.09.2017)  
giusta Deliberazione Commissario Straordinario n. 05 del 30/10/2017

Modello segnalazione

## MODULO PER LA

### SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLICITI E IRREGOLARITÀ (c.d. *whistleblower*)

#### ISTRUZIONI

La segnalazione può essere presentata:

- a) tramite invio all'indirizzo di posta elettronica: [responsabileprevenzionecorruzione@consorziobonifica.it](mailto:responsabileprevenzionecorruzione@consorziobonifica.it)
- b) L'indirizzo è monitorato esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione
- c) tramite servizio postale o consegna diretta in busta chiusa. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura **RISERVATA AL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE**

La segnalazione ricevuta viene protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

<b>NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE</b>	
<b>QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE<sup>1</sup></b>	
<b>SEDE DI SERVIZIO</b>	
<b>TEL/CELL</b>	
<b>E-MAIL</b>	
<b>DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:</b>	gg/mm/aaaa
<b>LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:</b>	<input type="checkbox"/> ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura)  <input type="checkbox"/> all'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)

<sup>1</sup> Qualora il segnalante rivesca la qualifica di pubblico ufficiale, l'atto della presente segnalazione non lo esonererà dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno esistente.

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>2</sup> :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al Consorzio o ad altra pubblica amministrazione; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Consorzio o di altra pubblica amministrazione; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad
---	---

	altri soggetti che svolgono la loro attività presso il Consorzio; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai cittadini; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup>	1..... 2..... 3.....
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>4</sup> ,	1..... 2..... 3.....

<sup>2</sup> La segnalazione non riguarda rimozione di carattere personale del segnalante o richiesta che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale.

<sup>3</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

<sup>4</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
<b>SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>SOTTOSEZIONE 2° LIVELLO</b>	<b>DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI DA PUBBLICARE IN CIASCUNA SOTTO – SEZIONE</b>	<b>RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE</b>	<b>RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE</b>
DISPOSIZIONI GENERALI	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati	RPCT	RPCT
	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Atti generali	Ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti	Dirigenti in relazione alle rispettive competenze	Capo Settore Segreteria
ORGANIZZAZIONE	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	-Atto di conferimento -Curriculum -Compensi lordi -Dichiarazione insussistenza inconfieribilità	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 13, c.1, lett. b), c) del d.lgs 33/2013	Articolazione degli uffici	-competenze e risorse dei singoli uffici -organigramma	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 13, c.1, lett. d) del d.lgs 33/2013	Telefono posta elettronica	Contatti telefonici, e-mail e pec	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
CONSULENTI E COLLABORATORI	art. 15, c. 1, 2 del d.lgs 33/2013	Consulenti e collaboratori	-Estremi atto di conferimento incarico -Curriculum -Compensi lordi previsti per lo svolgimento degli incarichi	Dirigenti in relazione alle rispettive competenze	Capo Settore Segreteria

<b>A</b> <b>SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO</b>	<b>B</b> <b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>C</b> <b>SOTTOSEZIONE 2° LIVELLO</b>	<b>D</b> <b>DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI DA PUBBLICARE IN CIASCUNA SOTTO - SEZIONE</b>	<b>E</b> <b>RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE</b>	<b>F</b> <b>RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE</b>
PERSONALE	Art. 14, c. 1 del d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Atto di conferimento</li> <li>-Curriculum</li> <li>-Compensi lordi</li> <li>-Dichiarazione insussistenza inconferibilità</li> </ul>	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 15,c. 1,2 e art. 41, c. 2,3 del d.lgs 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice	Incarichi presso altri enti	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 10, c. 8, lett. d) art. 15, c. 1, 2, 5 art. 41, c. 2, 3 del d.lgs 33/2013	Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Atto di conferimento incarico</li> <li>-Curriculum</li> <li>-Compensi lordi</li> <li>-Dichiarazione insussistenza inconferibilità</li> <li>-Incarichi presso altri enti</li> </ul>	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	Art. 14, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati	Documentazione relativa	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 10, c. 8, lett. d) del d.lgs 33/2013	Posizioni organizzative	Curriculum	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 16, c.1,2 del d.lgs 33/2013	Dotazione organica	Costo complessivo del personale a t. i. suddiviso per aree professionali	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 17, c.1,2 del d.lgs 33/2013	Personale non a tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a t. d. suddiviso per aree professionali	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria

<b>A</b> <b>SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO</b>	<b>B</b> <b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>C</b> <b>SOTTOSEZIONE 2° LIVELLO</b>	<b>D</b> <b>DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI DA PUBBLICARE IN CIASCUNA SOTTO - SEZIONE</b>	<b>E</b> <b>RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE</b>	<b>F</b> <b>RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE</b>
PERSONALE	Art. 16 c.3 del d.lgs 33/2013	Tasso di assenza	Tassi di assenza trimestrali	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 18, c.1 del d.lgs 33/2013	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (oggetto durata e compenso)	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	art. 21, c.1 del d.lgs 33/2013	Contrattazione collettiva	CCNL dipendenti	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
		Contrattazione collettiva	CCNL dirigenti	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	Art. 21, c. 2 del d.lgs 33/2013	Contrattazione integrativa	Contratto aziendale	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
BANDO DI CONCORSO	Art. 19 del d.lgs 33/2013	Bandi di concorso	Bandi di concorso e prove selettive per assunzione dipendente	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
PERFORMANCE	Art.20 c.1	Non rilevate ai fini istituzionali			
PROVVEDIMENTI	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	deliberazioni	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
		Provvedimenti dirigenti amministrativi	determinazioni	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
BANDI DI GARA E CONTRATTI	Art. 37 c.1,2	Bandi di gara e contratti	-Aggiudicatario -Importo di aggiudicazione -Tempi di completamento dell'opera, servizio e fornitura -Importo somme liquidate	Dirigente Area competente	Capo Settore Segreteria

<b>A</b> <b>SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO</b>	<b>B</b> <b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>C</b> <b>SOTTOSEZIONE 2° LIVELLO</b>	<b>D</b> <b>DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI DA PUBBLICARE IN CIASCUNA SOTTO – SEZIONE</b>	<b>E</b> <b>RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE</b>	<b>F</b> <b>RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE</b>
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI	Art. 26,c.1 del d.lgs 33/2013	Criteri e modalità	(Il consorzio non eroga sovvenzioni, sussidi e ausili ecc..)		
	Art. 26, c. 2 del d.lgs 33/2013	Atti di concessione	Elenco annuale degli atti di concessione di ausili finanziari	Dirigenti in relazione alle rispettive competenze	Capo Settore Segreteria
BILANCI	Art.29 c.1 del d.lgs 33/2013	Bilancio preventivo e consuntivo	Delibera di approvazione e dati in forma sintetica	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	Art.29 c.2 del d.lgs 33/2013	Piano degli indicatori e risultati attesi del bilancio	Destinazione e scopo spese e relazioni di accompagnamento al bilancio (Amministrazione e Revisori)	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO	Art.30 del d.lgs 33/2013	Patrimonio immobiliare	Immobili posseduti	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
		Canoni di locazione e affitto	Canoni	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE	Art.31 c.1 del d.lgs 33/2013	Controlli e rilievi sull'Amministrazione	Rilievi degli organi di controllo e revisione	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
			Rilievi della Corte dei Conti	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
<b>SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>SOTTOSEZIONE 2° LIVELLO</b>	<b>DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI DA PUBBLICARE IN CIASCUNA SOTTO – SEZIONE</b>	<b>RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE</b>	<b>RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE</b>
SERVIZI EROGATI	Art. 32 c.1 del d.lgs 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità ( non attivo)	Carta contenente standard di qualità dei servizi erogati		
	Art.32 c.2 lett a) e art. 10 c.5 del d.lgs 33/2013	Costi contabilizzati	Pubblicazione annuale dei costi contabilizzati dei servizi erogati	Dirigente Area Agraria	Capo Settore Segreteria
	Art.32 c.2 del d.lgs 33/2013	Tempi medi di erogazione servizi	Pubblicazione annuale dei tempi medi di erogazione servizi	Dirigente Area Agraria	Capo Settore Segreteria
	Art.41 c.6 del d.lgs 33/2013	Lista d'attesa	Lista d'attesa	Dirigente Area Agraria	Capo Settore Segreteria
PAGAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE	Art. 33 del d.lgs 33/2013	indicatore di tempestività dei pagamenti	Tempi medi di pagamento dei fornitori per anno	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
	Art. 36 del d.lgs 33/2013	IBAN e pagamenti infirmatici	Indicazione IBAN e servizio cassa	Dirigente Area Amministrativa	Capo Settore Segreteria
OPERE PUBBLICHE	Art.38 del d.lgs 33/2013	Opere pubbliche	Programma annuale trimestrale delle opere pubbliche	Dirigenti Aree Tecnica e Agraria	Capo Settore Segreteria
		Programma biennale dei servizi e forniture	Programma biennale dei servizi e forniture	Dirigenti Aree Tecnica e Agraria	Capo Settore Segreteria
PIANIFICAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO	Art.39 del d.lgs 33/2013	pianificazione e governo del territorio	Atti di governo	Dirigenti Aree Tecnica e Agraria	Capo Settore Segreteria
			Rimando ai siti ministeriali		

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
<b>SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>SOTTOSEZIONE 2° LIVELLO</b>	<b>DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI DA PUBBLICARE IN CIASCUNA SOTTO – SEZIONE</b>	<b>RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE</b>	<b>RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE</b>
INFORMAZIONI AMBIENTALI	Art.40 del d.lgs 33/2013	Informazioni ambientali	Rimando ai siti ministeriali	Dirigenti Aree Tecnica e Agraria	Capo Settore Segreteria
STRUTTURE SANITARIE E PRIVATE	Art. 41c. 4 del d.lgs 33/2013	Strutture sanitarie e private	Non rilevante ai fini istituzionali		
INTERVENTI STRAORDINARI DI EMERGENZA	Art.42 del d.lgs 33/2013	interventi straordinari di emergenza	Lavori di somma urgenza per delega statale e regionale	Dirigenti Aree Tecnica e Agraria	Capo Settore Segreteria
ALTRI CONTENUTI	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Prevenzione corruzione	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	RPCT	RPCT
	Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013		Nominativo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	RPCT	RPCT
	Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012		Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	RPCT	RPCT
	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico	Accesso civico c.d semplice	Dirigenti in relazione alle rispettive competenze	Capo Settore Segreteria