

Legge n° 190 del 06/11/2012

Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

AZIENDA DI CURA, SOGGIORNO E TURISMO DI

merano

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

2022-2024

Approvato con Delibera n. 4 del 06.04.2022

Elenco cronologico delibere di approvazione

1. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2015-2017)
Delibera Consiglio di Amministrazione 21.05.2015 n. 15
2. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2016-2018)
Delibera Consiglio di Amministrazione 30.01.2016 n. 1
3. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2017-2019)
Delibera Consiglio di Amministrazione 30.01.2017 n. 3
4. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2018-2020)
Delibera Consiglio di Amministrazione 02.02.2018 n. 1
5. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2019-2021)
Delibera Consiglio di Amministrazione 06.02.2019 n. 1
6. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2020-2022)
Delibera Consiglio di Amministrazione 29.01.2020 n. 2
7. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2020-2022)
Delibera Consiglio di Amministrazione 17.01.2021 n. 1

PREMESSA.....	4
Art. 1 - IL CONTESTO ESTERNO	5
Art. 2 - IL CONTESTO INTERNO.....	6
Art. 3 – Organizzazione	7
3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	8

3.2 Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)	9
3.3 Il R.A.S.A.	9
Art. 4 - Oggetto e finalità del PTPCT	9
Art. 5 - Definizione di corruzione	10
Art. 6 - Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità	11
Art. 7. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione dell’Azienda	11
a – Il Consiglio di Amministrazione (CdA).....	11
b - Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	12
c - I dipendenti dell’Azienda.....	13
d - I collaboratori a qualsiasi titolo dell’Azienda.....	13
Art. 8 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato	13
Art. 9 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico dell’Azienda e relative misure di abbattimento del rischio	14
Art. 10 - Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio	15
Art. 11 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione	16
Art. 12 - Sistema di controllo dell’adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio	16
Art. 13 - Rotazione dei dipendenti	17
Art. 14 - Conflitto di interessi	17
Art. 15 - Formazione	18
Art. 16 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)	18
Art. 17 - Attività e incarichi extraistituzionali	19
Art. 18 – SEZIONE TRASPARENZA Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014 e L.R.16/2016	19
18.1 Amministrazione Trasparente	19
18.2 Diritto di accesso	20
18.3 Trasparenza nella gestione del personale e dell’organizzazione	20
18.4 Tutela del segnalante interno ed esterno	20
Art. 19 – Codice di comportamento	22
Art. 20 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)	22
Art. 21 - Rispetto della normativa provinciale, nazionale, europea sulla scelta del contraente	23
Art. 22 - Monitoraggio dei rapporti fra l’Azienda e Soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica	23
Art. 23 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT	23
Art. 24 - Aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	24
Art.25 - Monitoraggio	24

Art. 26 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio	24
Cronoprogramma attività per triennio 2022-2024	25
APPENDICE NORMATIVA.....	26

PREMESSA

I temi dell'integrità dei comportamenti e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni mantengono una fondamentale importanza, in quanto presupposti per un corretto utilizzo delle risorse pubbliche e per l'esercizio, in materia, di un adeguato controllo da parte dei cittadini. Con l'approvazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 – la cosiddetta legge anticorruzione – il Legislatore italiano ha accolto le sollecitazioni provenienti dalla comunità internazionale ed ha dato un segnale forte della volontà del sistema pubblico italiano di combattere con razionalità e rigore i fenomeni corruttivi purtroppo assai diffusi, prescrivendo l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni nazionali e locali, di apposite misure di prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti o comunque scorretti.

Il presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza si pone quale strumento di programmazione, attuazione e verifica delle azioni che l'Azienda vuole porre in essere per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti e amministratori. Al fine di definire adeguate e concrete misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la stesura del Piano è stata preceduta da un'analisi del contesto esterno ed interno all'amministrazione comunale.

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani che si sono succeduti a partire dal 2015, riveste una funzione anticipatoria rispetto al PIAO di prossima introduzione, e contiene:

- 1) l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- 2) un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale, degli amministratori, dei collaboratori esterni.

Dopo la formale approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, infine, il presente Piano è sottoposto a consultazione pubblica da parte di cittadini, imprese, associazioni di categoria ed altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale. Le osservazioni eventualmente presentate potranno essere oggetto di riflessione e valutazione in sede di prossima redazione del PIAO.

Il presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è reso noto a ciascun dipendente ed è pubblicato nella sezione Trasparenza/altri contenuti/prevenzione della corruzione, insieme con i Piani adottati dal 2015 in poi.

Nell'elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione per il triennio 2022-2024 si è tenuto conto di 4 fattori che influenzano le scelte dell'Ente:

- la mission istituzionale;
- la sua struttura organizzativa e l'articolazione funzionale;
- la metodologia utilizzata nello svolgimento del processo di gestione del rischio;
- le modalità semestrali di effettuazione del monitoraggio.

Come nelle precedenti edizioni, il PTPCT si articola in tre parti: la prima dedicata alle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio; la seconda alla programmazione delle attività attuative delle misure di carattere generale e la terza a quelle della misura della trasparenza.

Il Piano è corredato da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio, e a dare conto delle novità organizzative imposte dall'emergenza sanitaria in corso, iniziata nel marzo 2020 e che si auspica abbia termine nel corso del 2022.

Art. 1 - IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Azienda è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui l'Azienda è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Non si può tacere, analizzando il contesto esterno, l'incidenza che la pandemia e la conseguente emergenza sanitaria hanno avuto e stanno avendo sul tessuto sociale, economico e politico cittadino, provinciale e nazionale. Le ripercussioni si estendono sicuramente a tutto il 2022, e richiederanno il massimo impegno del sistema pubblico per sostenere la ripartenza economica, rinforzare la coesione sociale, contrastare le infiltrazioni criminali in un tessuto sinora sostanzialmente sano e vigile.

Recentemente il Ministero dell'interno ha presentato al Parlamento la relazione sull'attività svolta nel secondo semestre 2020 dalla DIA, Direzione Investigativa Antimafia, la quale ha dedicato qualche considerazione alla situazione Regionale e Provinciale che aiutano a comprendere il contesto esterno all'Azienda:

TRENTINO ALTO ADIGE/SUDTIROL

“È nota la tendenza delle organizzazioni criminali di tipo mafioso a riciclare e reinvestire capitali di provenienza illecita prediligendo i territori caratterizzati da un tessuto economico florido come nel caso del Trentino - Alto Adige/Sudtirolo. Nel senso è recente l'infiltrazione registrata nei settori edile e dell'estrazione del porfido. Inoltre, anche questa regione si inserisce nel quadro della crisi economica generale dovuta alla pandemia. In tale contesto, un fattore di rischio ulteriore da tenere in considerazione è rappresentato dalla possibilità che le organizzazioni criminali si pongano, grazie alla disponibilità di importanti liquidità, quali “ammortizzatori” illegali in sostituzione dello Stato nel sostentamento delle piccole e medie imprese. Si rammenta che il Trentino e l'Alto Adige risultano essere interessati dalla presenza di malavitosi calabresi per lo più provenienti dalla Locride alcuni dei quali affiliati alla 'ndrangheta stanziati sul territorio sin dagli anni '70. Evidentemente la posizione geografica della regione posta sull'asse di comunicazione Italia-Austria-Germania ha suscitato l'interesse di soggetti vicini alle cosche che intendevano creare una sorta di “ponte” verso le proiezioni malavitose calabresi radicate nel sud della Germania in particolare a Monaco di Baviera.”

“La strategica posizione geografica della regione che rappresenta uno “snodo” nevralgico per gli spostamenti da e per l'Europa agevola del resto lo stanziamento anche di formazioni delinquenti di matrice straniera attive nella commissione dei più comuni reati predatori, nel traffico e nello spaccio di droga, nel contrabbando di sigarette e nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina spesso finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro nero. Tra i sodalizi etnici dei quali è stato rilevato il coinvolgimento nel narcotraffico sono risultati maggiormente strutturati quelli albanesi e nigeriani questi ultimi sono attivi anche allo spaccio al dettaglio. Sono tuttavia presenti anche gruppi rumeni e maghrebini. Una particolare attenzione va poi rivolta alla possibile diffusione di droghe sintetiche il cui smercio si sta diffondendo anche attraverso il “deep web” che è uno strumento più agile da utilizzare nell'attuale situazione pandemica e con il quale è possibile il pagamento mediante le cripto valute e la consegna in forma anonima.”

Provincia di Bolzano

“Da ultimo, sebbene al di fuori dei contesti mafiosi alcune indagini hanno evidenziato come anche nel territorio alto-atesino vengano perpetrate frodi fiscali e truffe finalizzate all’indebita percezione di contributi pubblici. Il 3 settembre 2020 la Guardia di finanza ha individuato indebite percezioni di contributi pubblici, per oltre 34 milioni di euro, a favore di 6 società aventi sede in provincia di Bolzano e Trento”

Ne risulta un quadro relativamente tranquillizzante per il contesto socio-economico di riferimento della ACST di Merano, la cui lettura non impone la predisposizione di particolari cautele.

Art. 2 - IL CONTESTO INTERNO

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell’ordinaria vigilanza costantemente svolta all’interno dell’Azienda sui possibili fenomeni di deviazione dell’agire pubblico dai binari della correttezza e dell’imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali. I periodi di lockdown del 2020 e le restrizioni ai movimenti dei cittadini, hanno avuto ripercussioni anche nel sistema organizzativo dell’Ente, imponendo, seppure in forma residuale e limitata, il lavoro da remoto (cd. smartworking), l’effettuazione delle riunioni a distanza, la sospensione degli eventi formativi in presenza, la parziale chiusura degli uffici al pubblico, un’accelerazione alla dematerializzazione del cartaceo, nonché l’adozione di un protocollo di sicurezza che si allega al presente Piano.
- Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell’Azienda, come da piano strategico turistico quadriennale facente parte del bilancio di previsione e programma di attività.
- Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l’Azienda è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, di presidi tecnologici costantemente rinnovati, con formazione continua del suo Personale. Ciò ha consentito di affrontare positivamente, a partire dal Lockdown di Marzo 2020, la sfida del cd. Lavoro Agile¹, temperando il

2. art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego); delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020 di proroga, fino al 31 gennaio 2021, dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all’insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili; decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale», prorogate al 31 gennaio 2021, con decreto 23 dicembre 2020.

servizio ai cittadini con il distanziamento sociale e il rispetto delle disposizioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ministra Dadone.

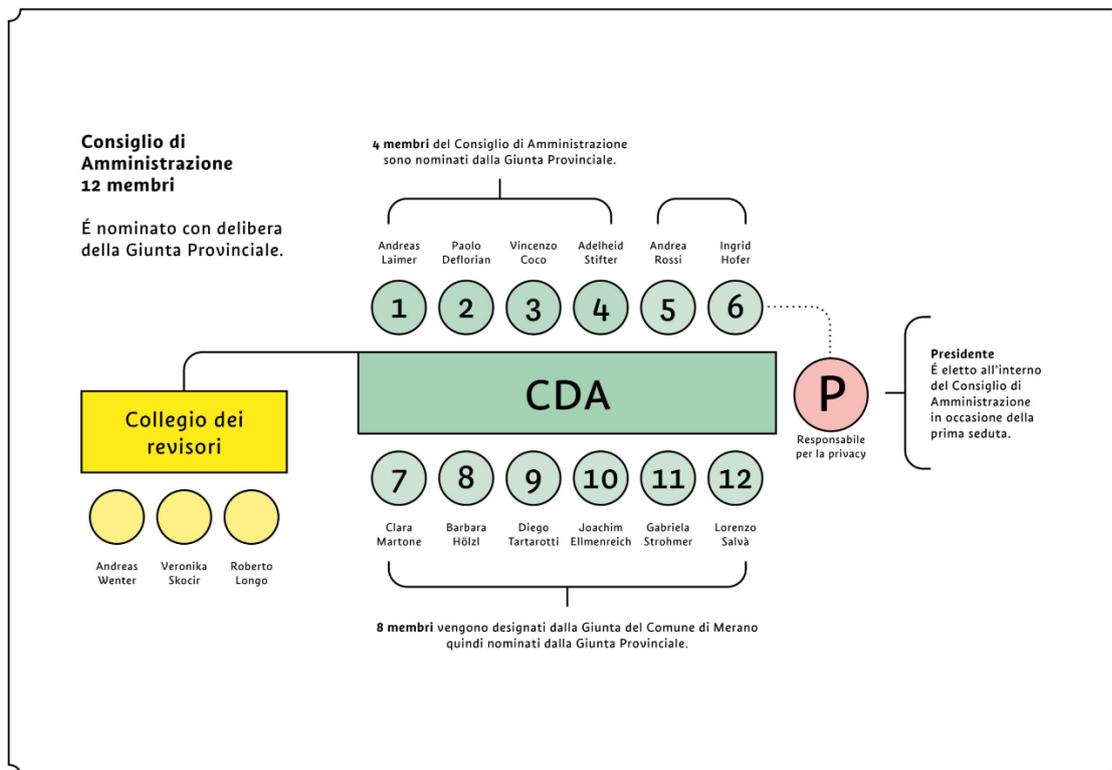
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti i dipendenti dell'Azienda sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente.
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- **Relazioni interne ed esterne:** la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità.
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non si riscontra nel corso del 2021 alcun procedimento disciplinare, e si registra una generale correttezza di comportamenti nella comunità di lavoro.

Anche alla luce della capacità di risposta dimostrata dall'organizzazione durante l'emergenza, si può fondatamente ritenere che il contesto interno sia sano e non generi particolari preoccupazioni.

Art. 3 – Organizzazione

L'Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano (d'ora in poi semplicemente "Azienda") ha il compito di promuovere il turismo e potenziare lo sviluppo in generale della città. L'Azienda è una struttura organizzata a garanzia dell'indole turistica di Merano e costituisce un fattore trainante per le categorie economiche, nonché una piattaforma per lo sviluppo turistico del territorio allargato.

L'Azienda è dotata di un Consiglio di Amministrazione di 12 membri, compreso il Presidente, e un Collegio dei Revisori di 3 membri. La sua struttura al 31/12/2021 può essere rappresentata come da grafico sottostante:



La struttura organizzativa, come dettata dal Regolamento del Personale dell’Azienda, è distinta in una Direzione e quattro Servizi, e quindi prevede la presenza di un direttore, 17 impiegati e 1 operaio a tempo indeterminato, secondo la Pianta organica approvata con delibera n.1 del consiglio di amministrazione del 30/01/2017.



I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza sono e saranno applicati nell’ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l’ente, tenendo conto delle finalità parzialmente pubbliche svolte dall’Azienda.

3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con deliberazione, n. 10 del 20 aprile 2015, pubblicata sul sito www.merano.eu nella sezione “Amministrazione trasparente” il Consiglio di amministrazione, all’unanimità dei presenti, ha

nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la Trasparenza ed Integrità (RPCT) il Direttore **dott.ssa Daniela Zadra**.

La predetta nomina non ha comportato né comporterà per l'Azienda aggravio di spesa. La designazione del RPC è stata comunicata alla Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.

L'Azienda assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento.

Assicura inoltre al Responsabile della prevenzione della corruzione, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

3.2 Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L'Azienda ha affidato il ruolo all'Avv.to Massimo Manenti a partire dal mese di agosto 2021.

Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato², il RPCT si avvarrà, del supporto del DPO.

Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

3.3 Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è Ingrid Walch, che si è attivata per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

Art. 4 - Oggetto e finalità del PTPCT

Ai sensi della Legge n. 190/2012 l'Azienda ha adottato un proprio PTPC a partire dal triennio 2015-2017, operando una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, e analizzando tutti i processi dell'organizzazione in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, per definire gli interventi organizzativi appropriati a prevenire il medesimo rischio e per individuare e attuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione. Il documento, ora PTPCT avendo inglobato la parte della Trasparenza, costituisce pertanto lo strumento di analisi dell'organizzazione sotto il profilo del rischio con la definizione delle misure da adottare o implementare al fine di ridurre i rischi specifici.

² Le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi **dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013**.

Con lo stesso PTPCT si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PTPCT non presenta un termine di completamento finale, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.C.M. 16 gennaio 2013 “via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione”.

Il PTPCT dell’Azienda è adottato, nei termini di legge, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico dell’Ente, in continuità con quello adottato nel 2021. È pubblicato sul sito internet dell’Azienda in una apposita sezione di Amministrazione trasparente (altri contenuti-corruzione) e trasmesso, a cura del Direttore, al Collegio dei Revisori, in considerazione delle sue funzioni previste dalla legislazione vigente.

Il PTPCT si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo dell’Azienda ed ha la durata di tre anni.

Tenuto conto di tale valenza programmatica, che si articola strategicamente lungo un triennio, tutte le previsioni contenute nel piano potranno costituire oggetto di modifica, aggiornamento, revisione e implementazione, oltre che nell’immediato a fronte di specifiche emergenti necessità, soprattutto nel corso di ciascuna delle due annualità susseguenti alla presente sulla base specialmente dei dati esperienziali nel frattempo acquisiti e delle risultanze del monitoraggio effettuato sull’applicazione del precedente PTPCT 2021-2023, al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione e dell’illegalità sempre più realmente e concretamente rispondente alle esigenze dell’Azienda.

Vedi strategia di indirizzo come da delibera n. 18 dell’11.11.2021.

Art. 5 - Definizione di corruzione

Il termine corruzione non è definito in modo univoco dalla legge 190/2012 ma sono il DFP con la circolare nr. 1/2013, nonché il PNA del 2013 che lo definiscono in senso lato come "**concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.**

Tale accezione “ampia” del concetto di corruzione è stata confermata dal recente aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (d’ora in poi PNA 2015), adottato da ANAC in data 28 Ottobre 2015.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, 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”.

Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente PTPCT.

L’obiettivo finale cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.

Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l’altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell’illegalità nella pubblica amministrazione

ovvero “l’esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione”.

Art. 6 - Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari, come soggetti titolari del rischio. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l’obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l’integrità dei comportamenti individuali nell’organizzazione.

La progettazione ha inoltre coinvolto il Consiglio di Amministrazione, come raccomandato dal PNA 2019, alla luce della sua incidenza nella gestione dei processi critici.

Nella progettazione delle azioni preventive si è ritenuto opportuno ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni di cui all’art. 3 in cui “nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (...) ricomprendendo 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”.

Si assume che attraverso l’introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente a tutte le unità organizzative, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l’efficienza operativa dell’Azienda stessa. Le misure approntate tengono conto della necessità di garantire insieme con l’integrità, anche l’economicità e l’efficacia dell’azione amministrativa.

Art. 7. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione dell’Azienda

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all’interno dell’Azienda sono:

- a. il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico dell’Azienda;
- b. il Responsabile della prevenzione della corruzione che si identifica con il Direttore;
- c. tutti i dipendenti dell’amministrazione;
- d. i collaboratori a qualsiasi titolo dell’amministrazione.

È onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell’ambito del PTPCT.

a – Il Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il CdA, quale organo di indirizzo politico dell’Azienda:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali – a mero titolo esemplificativo – i criteri generali per il conferimento e l’autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

b - Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Il Direttore RPCT:

- a) elabora il piano della prevenzione della corruzione;
- b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- c) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- e) verifica, d'intesa con il dirigente competente e nei limiti di cui all'art. 13 del presente piano la possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità,
- g) risponde della piena applicazione delle norme sulla Trasparenza, sia attraverso le pubblicazioni sul sito "Amministrazione Trasparente" che attraverso la cura degli istituti di Trasparenza "reattiva" (accesso agli atti e accesso generalizzato).

Il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno, o nei diversi termini definiti da ANAC in proroga, pubblica sul sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il RPCT, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve avviare con tempestività l'azione disciplinare. Nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il Responsabile del piano anticorruzione, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione. I compiti attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando* ma anche *in eligendo*.

L'imputazione della responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione non esclude che tutti i dipendenti delle strutture aziendali coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Ai sensi del D.M. del ministro degli Interni del 25 settembre 2015, il RPCT cura la formazione dei propri collaboratori in materia di anticiclaggio, assicurando la tempestiva segnalazione allo UIF della Banca d'Italia, anche in forma di tutela del denunciante (garanzia dell'anonimato), delle anomalie rilevate negli operatori esterni con i quali l'Azienda si trovasse a collaborare.

Nel caso in cui nei confronti del Direttore, Responsabile della prevenzione della corruzione, siano avviati procedimenti disciplinari o penali, si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In assenza di tali prove, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per omesso controllo, sul piano disciplinare.

c - I dipendenti dell'Azienda

Tutti i dipendenti dell'Azienda, sia in ruolo che a tempo determinato, nonché il personale in comando presso l'Azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio,
- osservano le misure contenute nel PTPCT,
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o alla Direzione,
- dichiarano tempestivamente casi di personale conflitto di interessi,
- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione,
- rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione,
- prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

d - I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito. In forza della recentissima Legge sulla tutela del segnalante interno, anche i collaboratori e i dipendenti delle ditte che lavorano per l'Azienda, fruiscono delle dovute garanzie di riservatezza e tutela da possibili ritorsioni.

Art. 8 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

È onere e cura del RPCT definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPCT.

Il Direttore quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di *feedback* rispetto all'andamento delle misure approntate in modo da rendere effettive ed efficaci le funzioni di vigilanza rispettivamente assegnate.

Il CdA, quale autorità di indirizzo politico, e la Direzione, nelle vesti di responsabile delle risorse umane, concorrono, altresì, nell'ambito delle rispettive competenze, alla concreta attuazione del percorso ad andamento circolare, adottato con il presente piano di prevenzione della corruzione,

al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. *maladministration*.

Art. 9 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico dell'Azienda e relative misure di abbattimento del rischio

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali nonché dal PNA evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione delle misure di prevenzione definite come obbligatorie dalla L. n. 190 del 2012 quali, oltre all'elaborazione del PNA:

- adozione dei PTPCT
- adempimenti di trasparenza
- codici di comportamento
- rotazione del personale
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Le amministrazioni sono invitate ad esaminare poi le proprie «Aree specifiche».

L'Azienda, già dal PTPC 2015-2017, ha proceduto ad una mappatura di tutti i processi potenzialmente a rischio, focalizzandosi sulle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale aziendale.

L'individuazione delle attività a rischio, per ciascuna specifica sfera di attività aziendale a più alto livello di esposizione, è stata realizzata quale frutto di un confronto e valutazione tra responsabili dell'area ed il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Per ogni processo/attività a rischio è stata fatta una valutazione del grado di rilievo del rischio cui ne consegue l'individuazione dei provvedimenti da mantenere (se già in atto) /adottare/attuare/realizzare al fine di ridurre/neutralizzare il rischio rilevato, con relativa individuazione specifica del responsabile diretto, nonché definizione della tempistica di attuazione e/o di monitoraggio.

L'analisi dei rischi che ne consegue, che tiene anche conto del monitoraggio attuato nel corso del precedente anno di applicazione del PTPCT, risulta come da tabellone allegato (allegato n° 3).

Art. 10 - Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore e dai Funzionari apicali i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Azienda presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

Sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ma adottato in forma semplificata, date le dimensioni dell'Ente.

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo;

Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo sono state:

- Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
- Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
- Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
- Presenza di controlli interni/ Esterni
- Precedenti critici in Azienda o in realtà simili.

L'indice di probabilità è stato costruito con la seguente logica:

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

2. l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA (all.5), ossia:

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di impatto – concetto un poco più complesso da calcolare - è invece costruito in maniera lineare lungo l'asse che da un impatto tenue porta fino ad un impatto elevato. L'indice di impatto è stato costruito nella seguente maniera:

- Con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- Con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'indice di rischio si ottiene sommando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita come sopra una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il

processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza.

L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni in Azienda violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato.

In relazione alle richieste della norma, all'interno del Piano, sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3(forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), il cui prodotto porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

IP + IG = IR definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)

3 e 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)

5 e 6 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

Art. 11 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione

L'efficacia del PTPCT dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'Amministrazione. Rappresentando infatti uno strumento di programmazione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo nelle attività individuate come a maggior rischio, con indicazione degli strumenti da attivare al fine di ridurre lo stesso, dei responsabili dell'adozione degli strumenti, nonché delle rispettive tempistiche, deve trovare necessario collegamento con gli altri strumenti di programmazione aziendale e con la valutazione delle prestazioni.

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione trovano inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale. A partire dal prossimo mese di aprile 2022, la programmazione dell'ente sarà assorbita nel PIAO, Programma Integrato di Attività e di Organizzazione, ai sensi del D.Lgs.80/2021.

Art. 12 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio

A fronte della definizione, nell'ambito delle attività afferenti ai singoli processi individuati come soggetti a rischio corruttivo, delle azioni e dei provvedimenti da adottare ai fini della riduzione del rischio medesimo, il Piano di prevenzione prevede il responsabile per l'adozione/mantenimento del singolo provvedimento/azione, la tempistica realizzativa, congruente con la pesatura e quindi con l'attribuzione della fascia di rischio, e l'indicatore/output per il monitoraggio e la verifica.

Il controllo sull'adozione del provvedimento viene effettuato dal RPCT che ne chiede conto al Responsabile dell'area interessata.

I controlli avverranno a cadenza semestrale o annuale (tipicamente a giugno/novembre), secondo quanto stabilito in ciascuna scheda processo, in modo da poter essere rendicontati nell'annuale relazione richiesta al RPCT.

La procedura di controllo verrà gestita dal RPCT aziendale con la doverosa collaborazione del responsabile dell'area interessata.

Art. 13 - Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla L. 190/12, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

La struttura organizzativa dell'Azienda, come si rileva dal Regolamento di organizzazione, contempla una sola funzione dirigenziale, il che non consente una rotazione degli incarichi tale da lasciare immutato il quadro strutturale.

Si ritiene pertanto di poter applicare solo parzialmente il principio di rotazione, da intendersi in un'ottica di polifunzionalità dei responsabili.

Fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il Direttore procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Art. 14 - Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41 della L. 190/12 ha introdotta all'art. 6 bis della L. 241/90 una nuova disciplina sul "conflitto di interesse" sancendo che *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

Due, pertanto, sono i principi posti:

- Obbligo di astensione
- Doveri di segnalazione al responsabile gerarchico

che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati.

L'Azienda ha adottato un modello di dichiarazione dal titolo: "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", finalizzato alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposto al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Alla segnalazione del conflitto di interessi, che va rivolta al responsabile gerarchico, verrà esperita dallo stesso una valutazione della situazione che potrà portare, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, al sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto, all'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività

Qualora la situazione di conflitto riguardi il responsabile gerarchico, la valutazione verrà effettuata, su segnalazione e richiesta di quest'ultimo, dal Responsabile della prevenzione della

corruzione, o direttamente dal CdA.

La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

Art. 15 - Formazione

I responsabili, il RPCT e lo stesso CdA, proprio a sostegno della redazione del presente Piano e della sua compiuta attuazione, sono stati coinvolti in diversi interventi formativi, tutti registrati ai sensi di legge, già a partire dal mese di aprile 2015, completati da formazione on the job per comprendere e applicare le logiche del monitoraggio semestrale ed annuale.

Tale percorso di formazione sarà arricchito nel triennio 2022-2024, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico anche in concomitanza con il consolidamento della disciplina sul corretto trattamento dei dati personali e sulla loro riservatezza.

Art. 16 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte dei dipendenti può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Il RPCT verifica, pertanto, che nell'Amministrazione siano rispettate le norme stabilite dal D.lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

La norma definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del C.P. anche con sentenza non passata in giudicato;
- che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

A tal fine l'Ente prevede l'acquisizione, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, da parte del dipendente, di una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di inconferibilità previste dalla norma.

In particolare, con riguardo alla procedura di conferimento degli incarichi, garantisce:

- 1) la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- 2) la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- 3) il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- 4) la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Il D.lgs. 39/13 definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico che si venga a trovare nelle condizioni definite dagli artt. 10 e 14 della medesima norma, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

Al personale succitato viene sottoposta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di incompatibilità menzionate dalla norma. Analoga

dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.

Art. 17 - Attività e incarichi extraistituzionali

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte del dirigente o del funzionario, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la L. 190/12 impone che:

- venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali
- venga valutata l'opportunità di definire una black list di incarichi e attività extraistituzionali precluse ai dipendenti.

Al fine di ridurre il rischio corruttivo è stata adottata apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento dell'Amministrazione.

Art. 18 – SEZIONE TRASPARENZA Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014 e L.R.16/2016

18.1 Amministrazione Trasparente

La L. 190/12, all'art. 1 comma 15, richiama la trasparenza dell'attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, contempla la pubblicazione, nei siti web delle Amministrazioni pubbliche, di una serie di informazioni secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Il successivo D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicate in formato idoneo a garantire l'integrità del documento. Tale norma, pertanto, intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche.

Alla luce della speciale autonomia di cui godono la Regione Trentino-Alto Adige e la Provincia di Bolzano, l'applicazione del D. Lgs.33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, è orientata e filtrata attraverso la L.R. 10/2014 e la L.R. 16/2016.

La responsabilità ex art. 46 del D.lgs. n. 33/2013 prevista per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Direttore in qualità di Responsabile aziendale per l'anticorruzione e la Trasparenza.

L'Ente applica operativamente le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 7 della Legge regionale 13 dicembre 2012, n. 8 (Amministrazione Aperta), tenendo altresì conto delle disposizioni specifiche in materia adottate in sede provinciale ai sensi dell'articolo 59 della legge regionale 22 dicembre 2004, n. 7.

Nel 2013 è stato adottato, sulla base della delega espressa dalla L.190/2012, il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Essendo la materia oggetto di competenza dell'autonomia regionale, è intervenuta la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante: "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di

informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale”, che ha trovato la sua piena applicazione nei termini previsti, ossia entro il 29 aprile 2015.

Successivamente la materia registra un significativo intervento correttivo e integrativo del legislatore nazionale, con l’adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

Alla luce delle specificità regionali, La Regione TAA ha prodotto una nuova Legge regionale di recepimento ed adattamento delle disposizioni nazionali in tema di trasparenza, la Legge n.16/2016.

Ai sensi della normativa regionale la piena applicazione delle norme sulla trasparenza è stata garantita entro il 19 maggio 2015. L’applicazione della L.R.TAA n.10/2014, come modificata dalla legge regionale n. 16 del 15.12.2016, deriva dall’assimilabilità della scrivente Amministrazione alle aziende degli enti locali, sia per il potere di nomina di gran parte del CdA esercitato dal Comune di Merano, sia per la vigilanza esercitata dalla Regione sulla sua attività, sia per l’ambito territoriale di attività, limitato appunto al territorio comunale.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, nella sua veste di Responsabile per l’Integrità e la trasparenza, garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa.

Il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, stante le ridotte dimensioni dell’Ente, viene curato dalla dipendente Antonella Trevisan e dalla dipendente dott.ssa Jennifer Lombardi, sotto la supervisione del responsabile per la Trasparenza, dott.ssa Daniela Zadra.

18.2 Diritto di accesso

Il diritto di accesso viene garantito, compatibilmente con le misure organizzative connesse all’emergenza sanitaria in atto, tenendo conto della sospensione temporanea dettata dal D.L. 18/2000, e della necessità di assicurare comunque la soddisfazione di quelle richieste che abbiano i caratteri dell’indifferibilità ed urgenza previsti dallo stesso decreto.

Il riferimento per le richieste di accesso è costituito, come dichiarato nell’apposita sotto-sezione dell’Amministrazione Trasparente in cui viene dichiarata anche la procedura adottata per garantire l’esercizio del diritto, quello della dipendente Antonella Trevisan e dalla dipendente dott.ssa Jennifer Lombardi, il potere sostitutivo è esercitato dal Direttore dott.ssa Daniela Zadra.

Per chiarire gli impegni di trasparenza ai quali l’Azienda è soggetta, viene allegato al presente Piano un albero della Trasparenza con definizione di tempistiche di pubblicazione, e riferimenti normativi relativi.

18.3 Trasparenza nella gestione del personale e dell’organizzazione

È cura del Direttore, nella sua veste di responsabile del Personale, assicurarsi che la trasparenza sia anche un paradigma gestionale ed organizzativo, teso a evitare personalismi e opacità nella gestione delle attività, e a favorire condivisione delle informazioni e delle conoscenze e tracciabilità, in un lavoro di squadra indispensabile al raggiungimento dei fini pubblici in una realtà di dimensioni modeste come quella del nostro Ente.

18.4 Tutela del segnalante interno ed esterno

Tra gli strumenti di trasparenza in senso lato, rientra anche la tutela dei soggetti³, interni e esterni, che segnalino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di servizio o di collaborazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001.

Gli aspetti che in particolare sono presidiati dal RPCT, in ossequio alla L.179/2016 e delle linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), sono:

- Tutela della riservatezza del segnalante
- Certezza di svolgimento di istruttoria su quanto segnalato
- Coinvolgimento del segnalante nel procedimento disciplinare solo a fronte di suo esplicito consenso
- Garanzia di tutela da discriminazioni per il segnalante, anche per segnalazioni ad ANAC, o trasmesse, sotto forma di denuncia, all'autorità giudiziaria o contabile
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/1990/L.P. n. 17/1993.

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma, l'Ente ha disposto la creazione di una casella @mail appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi. La casella di posta interna con denominazione "segnalazioneinterna@merano.eu," ha un unico destinatario individuato nel Direttore/RPCT che ne assicura la gestione in forma riservata. La casella non è accessibile da altri canali. Il Responsabile, al ricevimento della segnalazione, provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare. In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inculpato solo nei casi che ci sia consenso esplicito del segnalante.

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

In ogni caso al personale è stata data pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:

whistleblowing@anticorruzione.it.

Si provvede a garantire la piena applicazione della legge n.179 del 30/11/2017, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell'Azienda, tramite integrazione delle lettere di incarico e integrazione del protocollo per la tutela del segnalante.

In particolare, l'Azienda si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno. Nel corso del 2022 si opererà una ricognizione sulla compliance dell'attuale sistema di gestione delle segnalazioni con le linee guida sul Whistleblowing emesse da ANAC in corso del 2021.

³Il segnalante è altresì conosciuto come Whistleblower

Art. 19 – Codice di comportamento

L'Azienda nel 2015 ha adottato un proprio codice di comportamento "aziendale" che mira alla sensibilizzazione del personale sui temi etici. La redazione ed approvazione del codice e del piano sono resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione. I contenuti del Codice di comportamento sono stati oggetto di illustrazione nel corso degli interventi che si sono susseguiti negli anni a partire dal 2015. Il codice di comportamento è messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso l'Azienda stessa.

È cura dell'Azienda estendere tali norme, laddove compatibili, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tal fine si è adottato già dal 2017 un modello di lettera di incarico e un modello di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendono l'obbligo di osservanza del codice di comportamento.

Come richiesto dal PNA 2019, una volta visionate le linee guida generali che ANAC ha pubblicato nel febbraio del 2020, si valuterà in corso del 2021 la eventuale possibilità di operare una revisione del Codice di Comportamento aziendale vigente. Per fare ciò sarà necessario che il lavoro sia ripreso in presenza e che sia quindi cessata l'emergenza sanitaria, proprio per garantire il necessario processo partecipativo per la sua progettazione ed attuazione. Il codice di comportamento aziendale peraltro è stato adottato in Azienda tenendo conto delle prescrizioni del DPR 62/2013 e della necessità di applicare tali norme in modo calzante alla propria realtà operativa.

Si valuterà in sede di PIAO, la possibilità di programmare nel 2022 la revisione dell'attuale codice di comportamento aziendale.

Art. 20 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)

Il D.lgs. n. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha preconstituito le condizioni per evitare accordi corruttivi finalizzati al conseguimento di vantaggi in maniera illecita.

In particolare, la norma pone divieto ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei confronti di soggetti privati, di intrattenere, con gli stessi, alcun tipo di rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione di provenienza.

A tal fine l'Ente verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000 con la quale viene certificata la

conoscenza della norma medesima e che nell'ipotesi di mancato rispetto della stessa:

- i contratti eventualmente conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con annesso obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A tal fine, il RPCT è tenuto ad assicurare che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

L'Azienda procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, 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'Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Art. 21 - Rispetto della normativa provinciale, nazionale, europea sulla scelta del contraente

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale. Pertanto, si è deciso di alleggerire significativamente nell'allegato tabellone processi/rischi già dal PTPCT 2018-2020 la massa di adempimenti ulteriori suggeriti nell'aggiornamento 2015 al PNA, in quanto irrealistici e troppo impattanti sull'operatività della struttura amministrativa rispetto al beneficio di igienizzazione dell'agire pubblico che dovrebbero promuovere.

Art. 22 - Monitoraggio dei rapporti fra l'Azienda e Soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica

L'art. 1, comma 17 della L. 190/12 contempla, ai fini della salvaguardia dai rischi corruttivi nell'ambito dei rapporti tra l'Azienda e soggetti con i quali intercorrano rapporti di natura economica, la previsione di una clausola che faccia derivare, dal mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità, l'esclusione dalla gara e/o la risoluzione del contratto. Tale clausola deve essere inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito.

L'azienda ha adottato in corso del 2016, come misura finalizzata a ridurre il rischio corruzione, un patto di integrità per l'affidamento di commesse.

Art. 23 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie aziendali anticorruzione, il PTPCT aziendale viene pubblicato sul sito web istituzionale per un periodo di almeno 7 gg. al fine di diffonderne il

contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.

Dell'esito della pubblicazione si terrà conto nella prossima predisposizione del cd. PIAO 2022-2024.

Art. 24 - Aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il presente Piano rientra tra i piani e i programmi Gestionali e verrà assorbito nei prossimi mesi nell'adottando PIAO e ne seguirà le tempistiche di aggiornamento annuale, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti.

I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento dei precedenti PTPCT, e saranno oggetto anche nel futuro di aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

Art.25 – Monitoraggio

Ogni sei mesi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza opererà un formale monitoraggio attraverso la consultazione dei responsabili delle azioni individuati nell'allegato tabellone processi rischi e la verifica della completezza, aggiornamento e veridicità di dati documenti ed informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

I risultati del monitoraggio accompagneranno la realizzazione delle azioni e la manutenzione del PIAO nel triennio di riferimento.

Art. 26 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo il presidio dei processi critici con monitoraggio e verifica dell'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò al fine di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, oltre che per presidiare la corretta gestione dell'Azienda.

La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà al PNA, con due approcci complementari:

- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001
- L'approccio dei sistemi normati.

In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, liste di riscontro e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità.

Cronoprogramma attività per triennio 2022-2024

termine	attività	competenza
Entro 31/01/2022	- Predisposizione PTPCT 2022-2024 - Pubblicazione PTPCT su sito WEB istituzionale - Pubblicazione Relazione Annuale	CdA RPC
Entro 28/02/2022	- Esame e recepimento di eventuali osservazioni	CdA
Entro 31/03/2022	- Predisposizione in bozza PIAO 2022-2024 - Pubblicazione bozza PIAO per osservazioni degli stakeholder	RPC RT
Entro 30/04/2022	- Approvazione PIAO 2022-2024 - Pubblicazione PIAO 2022-2024 nella sezione Amministrazione Trasparente - Attestazione adempimento obblighi di trasparenza (presumibilmente)	CDA RT
Entro 07/07/2022	- Primo Monitoraggio	RPCT in collaborazione con i responsabili
Entro 30/11/2022	- Raccolta dichiarazioni di incompatibilità	RPC
Entro 15/12/2022	- Monitoraggio annuale stato di attuazione PIAO	RPC
Entro 30/12/2022	- Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento PIAO Approvazione revisione schede	Responsabili aree funzionali RPC
Entro 15/01/2023	- Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva - Predisposizione nuovo PIAO 2023-2025 in bozza e sua pubblicazione sul sito web istituzionale	RPC
Entro 31/01/2023	- Relazione annuale su attuazione del PIAO e sua pubblicazione sul sito web istituzionale - Adozione nuovo PIAO 2023-2025	RPC

Legenda:

RPCT: Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (dott.ssa Daniela Zadra)

PTPCT: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

CdA: Consiglio di Amministrazione

RT: Referente Trasparenza (Dott.ssa Jennifer Lombardi)

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L. 06.08.2021 n. 113 di conversione del D.L. 09.06.2021 n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".
- L.30.11.2017 n. 179 "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".
- L. 07.08.2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: "Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione" e all'art. 32: "Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione".
- L. 07.12.2012 n. 213 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012".
- L. 06.11.2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 "Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese".
- L. 12.07.2011 n.106 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia".
- L. 03.08.2009 n.116 "Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003".
- L. 18.06.2009 n. 69 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile".
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 20.12.2021, n. 7, "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022"
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15.12.2016 n.16 "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017".
Il Capo primo: "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori".
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di "Amministrazione aperta", successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.

- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”.
- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. “Codice dell’amministrazione digitale”.
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”.
- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.
- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 “Regolamento recante disciplina per l’istituzione, l’organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo”.
- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 “Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell’articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59”.
- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- Codice etico per gli amministratori locali – “Carta di Pisa”.
- Legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16: articoli 15 e 17 - principi generali
- Deliberazione della Giunta provinciale 7 ottobre 1996, n. 4817 - obblighi di servizio e regole di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano Alto Adige
- Contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008: articoli 57 fino 70 - sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare
- Convenzione dell’O.N.U. contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.

- Delibera CIVIT n. 2/2012 “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”.
- Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015.

Allegato 1 - ALBERO DELLA TRASPARENZA

Allegato 2 - TABELLONE PROCESSI-RISCHI

Allegato 3 - Protocollo COVID