

PROVINCIA DI MANTOVA

Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza 2017 - 2019

(Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, art. 1, commi 8 e 9 della legge 60.11.2012 numero 190)



INDICE

Sezione 1

Il Piano anticorruzione

1.1	Contesto esterno	Pag.	4
1.2	Contesto interno	Pag.	7
1.3	Attività e processi per area di competenza	Pag.	7
2.	Processo di adozione del PTPC		
2.1	Approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo	Pag.	7
2.2	Attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano	Pag.	7
2.3	Attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano	Pag.	8
2.4	Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano	Pag.	8
3.	Gestione del rischio		
3.1	Attività con più elevato il rischio di corruzione, "aree di rischio"	Pag.	8
3.2	Metodologia di valutazione del rischio A. Identificazione del rischio B1.Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi B2.Stima del valore dell'impatto C. La ponderazione del rischio D. Il trattamento - le contromisure	Pag.	9
4.	Formazione in tema di anticorruzione		
4.1	Programma annuale della formazione	Pag.	12
4.2	Soggetti cui viene erogata la formazione	Pag.	12
4.3	Soggetti che erogano la formazione	Pag.	12
4.4	Indicazione dei contenuti della formazione	Pag.	12
4.5	Canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione	Pag.	13
5.	Codice di comportamento		
5.1	Integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti	Pag.	13
5.2	Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento	Pag.	14
5.3	Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento	Pag.	14
6.	Altre iniziative		
6.1	Criteri di rotazione del personale	Pag.	14
6.2	Controversie e foro competente per appalti di lavori servizi e forniture	Pag.	15
6.3	Subappalto/Subaffidamenti	Pag.	15
6.4	Regolamento disciplinare degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti	Pag.	16

6.5	Attribuzione incarichi dirigenziali: definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità	Pag.	16
6.6	Modalità di verifica del rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	Pag.	16
6.7	Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione incarichi e assegnazione ad uffici	Pag.	17
6.8	Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) B.12.1– Anonimato B.12.2 – Il divieto di discriminazione nei confronti dei whistleblower B.12.3 - Sottrazione al diritto di accesso	Pag.	18
6.9	Predisposizione di protocolli di legalità/Patti d'Integrità per gli affidamenti	Pag.	20
6.10	Sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti	Pag.	21
6.11	Sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici	Pag.	22
6.12	Iniziative previste per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici	Pag.	22
6.13	Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	Pag.	22
6.14	Attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	Pag.	23

Sezione 2

Trasparenza

1.1	Le novità introdotte dal <i>Freedom Of Information Act</i>	Pag.	24
1.2	Accesso civico	Pag.	25
1.3	Comunicazione	Pag.	25
1.4	Rapporti con altri strumenti di programmazione	Pag.	26
1.5	Uffici e dirigenti coinvolti nell'attuazione degli obblighi di trasparenza	Pag.	27
1.6	Modello organizzativo	Pag.	28
1.7	Soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati	Pag.	28
1.8	Misure organizzative e di monitoraggio per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi	Pag.	29
1.9	Tabelle (Allegato A)	Pag.	30

SEZIONE I

IL PIANO ANTICORRUZIONE

1.1. Contesto esterno

“La provincia di Mantova, con circa 420 mila abitanti, è considerata una delle province con un reddito annuale pro-capite tra i più elevati d'Italia. I punti di forza dell'economia della provincia mantovana sono, tradizionalmente, i distretti produttivi specializzati della "calza" a Castel Goffredo ed il distretto del "legno" a Viadana, il distretto della carpenteria metallica e della macchine agricole a Suzzara, nonché la produzione orientata all'export verso i mercati europei ed extraeuropei. Altri comparti economici trainanti sono quello agro-alimentare, della macellazione e lattiero-caseario. Tutt'altro che irrilevanti sono anche la pluralità di imprese che spaziano dall'esercizio bancario e del credito, al terziario/servizi, con una consistente presenza di strutture industriali, alcune aziende metalmeccaniche, un polo logistico e commerciale. Rilevante è inoltre il "Polo chimico" di Mantova caratterizzato da una serie di impianti collegati per la produzione di energia e di gas.

Nel contesto delle province lombarde, pur non potendola definire in assoluto un'"isola felice", quella di Mantova appare piuttosto lontana da una situazione caratterizzata da attività criminali, riconducibili a sodalizi mafiosi, anche se la sua diffusa condizione di benessere non esclude la possibile attrattiva da parte di soggetti provenienti da altre regioni del territorio italiano e dediti alla commissione di attività delittuose.

Infatti, non sono mancati segnali di allarme per possibili infiltrazioni di capitali di provenienza illecita nel tessuto economico (da parte di soggetti e società riconducibili al crimine organizzato).

La criminalità organizzata non si è manifestata con azioni eclatanti delinquenziali tali da generare allarme sociale, ma l'attenzione è comunque diretta a mantenere alta la guardia sul fronte delle "infiltrazioni", nascoste e subdole, che agiscono sotto il velo della legalità.

Sul territorio della provincia risiedono, infatti, numerosi pregiudicati originari dell'area calabrese e in misura minore campana e siciliana, per i quali si rilevano collegamenti con le rispettive organizzazioni di tipo criminale e mafioso.

In particolare, è emersa la presenza di sodalizi di origine calabrese di chiara matrice 'ndranghetista, originari del crotonese e del reggino, attivi nel narcotraffico, nel riciclaggio e nell'infiltrazione del tessuto economico locale. In tale contesto va inoltre sottolineato, quale ulteriore fattore determinante, la vicinanza con altre province (quali Reggio Emilia, Modena, Piacenza e Cremona), dove, ormai da tempo, si registra la presenza e l'operatività di elementi di spicco delle famiglie di 'ndrangheta.

E' stata anche rilevata la presenza di propaggini delle consorterie campane, riconducibili al clan "Gionta" di Torre Annunziata (NA), già attive nel traffico di stupefacenti.

Per quanto concerne l'aggressione dei patrimoni illecitamente accumulati (tema centrale nell'azione di contrasto alla criminalità organizzata), l'applicazione delle misure di prevenzione patrimoniali ha prodotto nel mantovano risultati significativi

per quanto riguarda il sequestro di beni (mobili e immobili anche delle confische (beni mobili e immobili)).

Sul territorio della provincia, i residenti stranieri sono circa 55 mila e costituiscono il 13,4% sul totale complessivo di circa 420 mila abitanti; le nazionalità straniere maggiormente presenti, risultano essere quella indiana, marocchina, romena, cinese, albanese, bangladese, ucraina, brasiliana, pakistana e tunisina. La concentrazione più elevata si registra nel capoluogo di provincia, composta principalmente da marocchini, albanesi, cinesi, ghanesi e rumeni.

Accanto, quindi, alle forme tradizionali di infiltrazione malavitosa nelle aree economicamente più appetibili, recentemente anche in provincia di Mantova si sono poste in evidenza nuove ed agguerrite frange malavitose di estrazione extracomunitaria, in modo particolare nordafricana, cinese 17 ed indo-pakistana 218 , che hanno contribuito a creare condizioni di crescita dei fenomeni di devianza criminale. Allo stato è possibile affermare che ciascuno di questi gruppi agisce in modo autonomo nei rispettivi campi di influenza, soprattutto nei remunerativi mercati dello spaccio di stupefacenti (ove è stata registrata l'operatività di soggetti magrebini collegati ad esponenti campani), della prostituzione e dell'immigrazione clandestina e dello spaccio di sostanze stupefacenti.

Nello stesso anno le persone denunciate all' Autorità Giudiziaria, in relazione a tali delitti, sono state 73 di cui 45 stranieri. Il dato riferito alle tipologie di reato ascritte alle persone segnalate nel 2014, è di 72 denunciati per traffico di sostanze stupefacenti e uno per associazione.

Nell'ambito dei reati predatori, si segnalano, seppure in maniera non allarmante rispetto ad altre aree del Paese, la perpetrazione di furti in generale, dei danneggiamenti, delle truffe e frodi informatiche e delle rapine.

Per quanto attiene ai reati ambientali, in questa provincia non è stata riscontrata, finora, la presenza stabile ed organizzata di sodalizi criminosi che esercitino, in maniera diretta o indiretta, la loro attività nel ciclo dei rifiuti. Pur tuttavia sono state riscontrate talune illiceità da ricondurre ad aziende le quali, sebbene non riconducibili ad ambienti criminali, paiono basare la loro attività su una non corretta gestione dei rifiuti, affidandosi a società non qualificate, con l'intento di abbattere i costi di smaltimento ma con ricadute talvolta gravi per l'ambiente e la salute pubblica.

La comunità cinese, nel panorama generale degli insediamenti stranieri, occupa una posizione di rilievo per le elevate capacità di insediamento nel contesto economico-commerciale. Insediatasi in corrispondenza di aree urbane ed industriali provinciali ben precise, hanno sviluppato attività produttive nei settori dell'abbigliamento, attraverso la conduzione di laboratori tessili, e della ristorazione, nei quali viene impiegata manodopera a basso costo spesso costituita da immigrati clandestini, sfruttati come forza lavoro e che consapevoli della loro condizione di illegali, debbono sottostare alle regole dettate dall'organizzazione criminale. Inoltre, i gruppi criminali cinesi, al pari delle mafie cosiddette tradizionali, ricorrono, con estrema facilità, alla intimidazione e/o alla violenza per raggiungere i loro obiettivi.

Una nuova forma di aggregazione criminale si sta prepotentemente affacciando nel panorama delinquenziale provinciale: quella posta in essere da cittadini extracomunitari di origine indo-pakistana. I reati da questi compiuti sono nella maggior parte dei casi riconducibili al fenomeno migratorio clandestino. Le attività illecite sono riconducibili sia a quella di mero favoreggiamento dell'immigrazione clandestina sia a quella di vera e propria tratta di esseri umani finalizzata al successivo sfruttamento. (1)

Nello specifico, per quanto concerne il territorio dell'ente, attraverso dichiarazioni pubbliche rese dai magistrati inquirenti, si rileva che in provincia di Mantova è stata "Accertata la presenza tutt'altro che occasionale di personaggi di spicco della criminalità ndranghetista, in costante collegamento e osmosi operativa con il clan dominante nell'area di Isola Capo Rizzuto".

Inoltre «In tema di criminalità organizzata di matrice 'ndranghetista, la procura di Mantova ha registrato una molteplicità di atti intimidatori, realizzati mediante l'incendio doloso di autobotti per calcestruzzi, di attrezzatura per attività di movimento-terra e di veicoli utilizzati per l'edilizia. Le indagini, dapprima iscritte come singoli eventi nel registro delle notizie di reato della procura di Mantova, sono state poi sviluppate e coordinate dalla Direzione distrettuale antimafia di Brescia».

In particolare, «dagli accertamenti è emersa la proliferazione di iniziative proiettate sulla macroarea emiliano-mantovana, mediante la perpetrazione di danneggiamenti, funzionali all'espansione di una sistematica attività estorsiva». Inoltre, «ulteriori indagini hanno confermato una forte infiltrazione criminale nell'amministrazione comunale di un comune mantovano, fra i cui componenti sono emersi soggetti, dimoranti ed operanti nel comune da molti anni, direttamente riconducibili alle organizzazioni 'ndranghetiste sopra richiamate».

Tali accertamenti hanno dato origine al processo cosiddetto "Pesci", in corso presso il Tribunale di Brescia, che vede coinvolti sedici imputati e di questi alcuni sono accusati di associazione a delinquere di stampo mafioso, estorsioni e minacce con lo scopo, secondo la procura antimafia, di mettere radici nel tessuto economico e politico mantovano.

Sulla base alle considerazioni esposte emerge con chiarezza che le aree di alto rischio per la Provincia sono riconducibili all'aggiudicazione di appalti inerenti l'edilizia pubblica e la viabilità, in particolare in un periodo in cui l'Ente ha programmato la realizzazione di una considerevole mole di investimenti, che tra opere in fase di esecuzione ed opere in fase di consegna dei relativi lavori ammontano a circa 80.000.000,00 di euro.

Pertanto, è necessario monitorare periodicamente il processo di realizzazione delle opere pubbliche programmate, specie per quelle più complesse ed impegnative (Ponte di San Benedetto e Tangenziale di Guidizzolo) sia sotto il profilo tecnico che sotto l'aspetto finanziario.

Per questo, il presente piano, al fine di ampliare e rafforzare l'ambito di operatività delle misure di prevenzione e di contrasto alle forme di illegalità nel settore dei pubblici appalti, prevede anche l'adozione di strumenti integrativi di carattere pattizio quali i protocolli di legalità/Patti d'Integrità.

Infine, il Piano prevede misure specifiche sui sub-affidamenti non qualificabili come subappalti, anche in relazione alle recentissime dichiarazioni del Procuratore Generale nella sua relazione all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2017 che, puntando direttamente sugli appalti, con il meccanismo dei subaffidamenti "a catena", afferma: "quando si tratta di rilevanti lavori stradali, non di rado l'attività si articola in stretta connessione con imponenti traffici di rifiuti prodotti da imprese metallurgiche. La pericolosità di questi rifiuti, se non trattati, è ben nota".

1) Fonte dei dati è la "relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata", trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 14 gennaio 2016.

1.2. Contesto interno

La struttura organizzativa dell'ente, approvata con deliberazione della giunta provinciale numero 21 del 21 marzo 2016, si articola in cinque (5) Aree, organizzate in settori, servizi e uffici.

Al vertice di ciascuna Area è posto un dirigente, mentre alla guida di ogni settore/servizio è designato un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede:

- un segretario generale;
- n. 5 dirigenti, di cui uno svolge anche la funzione di vicesegretario generale;
- n. 235 dipendenti, dei quali i titolari di posizione organizzativa sono n. 21.

In allegato sono riportate le linee funzionali della nuova struttura organizzativa dell'ente per aree - servizi (**allegato n 1.**)

1.3. Attività e processi per area di competenza

La Provincia di Mantova, con la prima stesura del piano di prevenzione della corruzione (2014-2016) ha realizzato una approfondita analisi dei macroprocessi dell'ente, nell'ambito dei quali ha collocato i procedimenti a rilevanza esterna ad istanza di parte.

In questo documento viene recepito il metodo di analisi adottato; viene aggiornata la rilevazione, alla luce della riforma che ha portato ad un riassetto istituzionale degli enti Provincia. che ne mutato le competenze funzionali attribuendone di nuove, con riferimento al supporto tecnico-amministrativo ai Comuni.

In allegato (sotto la lettera d) la scheda dei principali procedimenti a rilevanza esterna ad istanza di parte, per area di competenza

2. Processo di adozione del Piano (PTPC)

2.1. Approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo

Con atto del Consiglio provinciale n. 4 del 17 gennaio 2017 .sono state approvate delle linee di indirizzo per l'aggiornamento del PTPC, da adottare con decreto del Presidente.

Sulla base delle suddette direttive, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ha trasmesso la proposta di Piano di Triennale di Prevenzione della Corruzione, che il Presidente della Provincia ha adottato con proprio decreto.

2.2. Attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione Piano

Oltre al *Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza Rosario Indizio*, hanno partecipato alla stesura del Piano:

- I Dirigenti nel corso di una riunione specifica e successivamente a seguito della trasmissione della bozza di Piano;

- **La Dr.ssa Cristina Paparella**, responsabile servizio istituzionale, comunicazione, supporto ai comuni, progetti speciali ed europei;

- **La Dr.ssa Roberta Righi**, responsabile servizio pianificazione controllo strategico osservatori raccolta ed elaborazione dati e servizi generali;

- **La Dr.ssa Lorenza Gavioli**, responsabile servizio personale formazione ufficio unico concorsi e procedimenti disciplinari;

- **La Dr.ssa Alessandra Ferrari**, ufficio stampa e comunicazione;

- **La Dr.ssa Barbara Scarpari**, ufficio urp;

- **La sig.ra Rossana Sacchelli**, ufficio segreteria generale;

2.3. Attori esterni che hanno partecipato alla predisposizione del Piano

Al fine di ottenere osservazioni e proposte finalizzate ad una migliore individuazione delle misure anticorruzione, è stato predisposto un avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, per il periodo dal 18 novembre al 22 dicembre.

L'avviso invitava i cittadini, le associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, le organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio provinciale, a prendere visione del PTPC 2016/2018 e a far pervenire il proprio contributo per un puntuale aggiornamento dei contenuti, attraverso un modulo da scaricare e compilare.

Non sono pervenute tuttavia, all'indirizzo indicato, proposte o osservazioni.

2.4. Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, link dalla homepage "*amministrazione trasparente*" nella sezione ventitreesima "*altri contenuti*", a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

Verrà pubblicato nella intranet a disposizione di tutto il personale e sarà oggetto di divulgazione – formazione sia a cura del responsabile anticorruzione che dei dirigenti di area.

3. Gestione del rischio

3.1. Attività con più elevato il rischio di corruzione, "*aree di rischio*"

Per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "*aree di rischio*", individuate nelle attività a più elevato rischio di corruzione, le singole attività, i processi ed i procedimenti riconducibili alle macro **AREE** seguenti:

AREA 1

reclutamento del personale e gestione della carriera

AREA 2

affidamento lavori servizi forniture

AREA 3

esecuzione contratti di lavori servizi forniture

AREA 4

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
autorizzazioni e concessioni.

AREA 5:

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

AREA 6

procedure di verifica e controllo

AREA 7

gestione del patrimonio e demanio

AREA 8

affidamento incarichi professionali a soggetti esterni

AREA 9

partenariato pubblico/privato

AREA 10

rimedi per soluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali

AREA 11

atti autoritativi e procedimenti sanzionatori

3.2. Metodologia di valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata svolta dal gruppo di lavoro intersettoriale costituito per la redazione del primo piano di prevenzione della corruzione (2014-2016). per attività, processo o fase di processo mappati.

La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'allegato 2) già parte integrante del piano di prevenzione della corruzione 2014-2016, mette in relazione, per ogni area di rischio evidenziata, il grado di probabilità che si verifichi un determinato potenziale evento lesivo della legalità dell'azione amministrativa, con le corrispondenti contromisure di prevenzione e contenimento.

A. Identificazione del rischio

Per ciascuna attività, processo o fase, sono stati evidenziati i possibili rischi di corruzione.

Questi sono stati individuati considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle casistiche più ricorrenti potenzialmente verificabili, all'esperienza e alla conoscenza degli ambiti di

competenza e alle possibili patologie legate a indebite pressioni o condizionamenti esterni.

I rischi sono stati evidenziati attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca.

Sono stati valutati procedimenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione pubblica in generale in attività fortemente esposte ad interessi confliggenti con l'interesse pubblico.

Nell'individuazione dei rischi sono stati indicati i criteri descritti nell'Allegato 5 del PNA: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine.

L'allegato 3) già parte integrante del PTPC 2014/2016 evidenzia le potenziali minacce che mettono a rischio la correttezza dell'azione amministrativa.

B1. Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi

Secondo l'Allegato 5 del PNA del 2013, i criteri per stimare la "*probabilità*" che la corruzione si concretizzi sono i seguenti:

discrezionalità: più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio (valori da 0 a 5);

rilevanza esterna: nessuna valore 2; se il risultato si rivolge a terzi valore 5;

complessità del processo: se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta (da 1 a 5);

valore economico: se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta (valore da 1 a 5);

frazionabilità del processo: se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale (valori da 1 a 5);

controlli: (valori da 1 a 5) la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio.

Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati.

Il "*gruppo di lavoro*" per ogni attività/processo esposto al rischio ha attribuito un valore/punteggio per ciascuno dei sei criteri elencati.

La media finale indicata **nella tabella dell'allegato 2)** nella colonna "probabilità" rappresenta la "*stima della probabilità*".

B2. Stima del valore dell'impatto

L'impatto si misura in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull'immagine.

L'Allegato 5 del PNA, propone i seguenti criteri da utilizzare per stimare "*l'impatto*", quindi le conseguenze, di potenziali episodi di malaffare.

Impatto organizzativo: tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà "l'impatto" (fino al 20% del personale=1; 100% del personale=5).

Impatto economico: se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1.

Impatto reputazionale: se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la PA, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0.

Impatto sull'immagine: dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice (da 1 a 5 punti).

Attribuiti i punteggi per ognuna delle quattro voci di cui sopra, la media finale misura la "**stima dell'impatto**" evidenziata nella colonna "impatto" della tabella **dell'allegato 2)**.

L'analisi del rischio si conclude moltiplicando tra loro valore della probabilità e valore dell'impatto per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo. (colonna intitolata misura di rischio della tabella **dell'allegato 2)**

C. La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "*ponderazione*".

Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

Il livello di rischio determina anche la scelta dei processi da monitorare in termini di controlli preventivi e successivi sia a cura del responsabile della prevenzione della corruzione, che dei dirigenti e posizioni organizzative.

D. Il trattamento – le contro misure

Il processo di "*gestione del rischio*" si conclude con il "*trattamento*".

Il trattamento consiste nel procedimento "*per modificare-neutralizzare il rischio*". In concreto, individuare delle misure per ridurre il rischio di corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le "*priorità di trattamento*" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Le *misure* sono state mappate e inserite **nell'allegato 4**

Misure specifiche sono descritte nei paragrafi che seguono.

4. Formazione in tema di anticorruzione

4.1. Programma annuale della formazione

La Provincia di Mantova elabora entro il 31 marzo 2016 un piano formativo in cui include anche gli interventi in materia di prevenzione della corruzione.

Il piano formativo, nell'ottica della funzione di supporto ai Comuni che la riforma Delrio ha assegnato alle Province, prevede percorsi formativi rivolti non solo ai dipendenti provinciali, ma anche ai dipendenti dei Comuni individuati dai rispettivi responsabili, sul tema dell'etica e della legalità e su materie specialistiche fortemente connesse con l'esigenza di gestire correttamente l'azione amministrativa in funzione di prevenzione della corruzione.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Le indagini di customer somministrate avranno lo scopo di verificare l'efficacia, la chiarezza e la comprensione dei percorsi formativi attivati sul tema della legalità, sia internamente che nell'ambito dei comuni partecipanti.

4.2. Soggetti cui viene erogata la formazione

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione avrà il compito di individuare, di concerto con i dirigenti di area, i collaboratori che parteciperanno alla formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Le iniziative in tema di anticorruzione saranno estese anche al personale dei Comuni.

4.3. Soggetti che erogano la formazione

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione avrà il compito di individuare, di concerto con i dirigenti di area competenti, i soggetti incaricati della formazione.

4.4. Indicazione dei contenuti della formazione

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione avrà il compito di definire i contenuti della formazione con particolare riferimento alle esigenze formative espresse dai dirigenti in relazione alle criticità riscontrate nella propria attività e alle potenzialità di rischio rilevate.

Anche i Segretari e Dirigenti dei Comuni saranno coinvolti per la valutazione dei bisogni formativi sul tema della prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

4.5. Canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione

La formazione sarà somministrata a mezzo dei più comuni strumenti: seminari in aula, tavoli di lavoro, conferenza dirigenti.

A questi si aggiungono seminari di formazione *online*, in remoto.

La formazione operativa e organizzativa per l'attuazione delle misure trasversali ad ogni area sarà in capo ai Dirigenti che condivideranno con le posizioni organizzative e con la struttura gli obiettivi di prevenzione individuati nel piano, spiegando le procedure corrette, le finalità delle misure preventive e vigilando sull'attuazione e sulla corretta gestione dell'attività amministrativa.

I dirigenti avranno cura di istruire i propri collaboratori sulle linee guida adottate dall'ente e redatte in collaborazione trasversale fra le diverse aree di competenza sulla corretta gestione delle attività rilevate a maggior rischio corruzione, pubblicate sulla intranet e sul sito istituzionale dell'ente.

I dirigenti, avranno anche il compito di aggiornare le rispettive linee guida, per area di competenza, qualora fosse cambiata la normativa di riferimento.

Le linee guida operative sono pubblicate e consultabili da tutti i collaboratori interni nella:

Intranet: sezione prevenzione corruzione/attuazione piano/protocolli operativi e linee guida per la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni.

Da parte di tutti, compresi cittadini e portatori di interesse esterni, sul sito istituzionale **all'indirizzo internet www.provincia.mantova.it** in sezione amministrazione trasparente / altri contenuti-corruzione, argomenti correlati, attuazione piano

link

https://www.provincia.mantova.it/UploadDocs/10766_Linee_guida_Area_di_rischio_5.pdf

5. Codice di comportamento

5.1. Integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "*Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*".

Il Codice di comportamento deve assicurare: la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

La Provincia di Mantova, ai sensi del comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha elaborato un proprio Codice di comportamento "*con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione*", approvato con deliberazione n 165 del 20 dicembre 2013.

L'attuazione del codice ha messo in evidenza l'opportunità di aggiornarne alcuni contenuti, per renderlo più aderente alla realtà organizzativa dell'ente e per superare criticità emerse in fase attuativa.

Sarà data comunicazione di avvio della procedura per l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'ente, *"con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione"*.

Chiunque fosse interessato alla definizione del Codice potrà presentare osservazioni e suggerimenti.

5.2. Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

Trova piena applicazione l'articolo 55-*bis* comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e smi in materia di segnalazione di violazioni del codice di comportamento all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

5.3. Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice

Provvede l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-*bis* comma 4 del decreto legislativo 165/2001 e smi.

6. Altre iniziative

6.1. Criteri di rotazione del personale

Con la nuova struttura organizzativa vigente, operativa dal 1 aprile scorso, che ha ridotto le posizioni dirigenziali da 9 a 5, è stata realizzata un'operazione di avvicendamento dei dirigenti sulle competenze funzionali dell'ente attraverso accorpamenti di linee funzionali prima afferenti a singoli settori attribuendo nuove competenze di linea a aree tradizionalmente di staff. Il forte ridimensionamento della dotazione organica dell'ente, dovuto alle recenti riforme che hanno coinvolto le Province, ha portato ad una sottrazione di professionalità qualificate soprattutto in servizi di alta specializzazione. In questo contesto non è possibile, di fatto, l'applicazione concreta e funzionale del criterio della rotazione.

Non esistono infatti nell'ambito della struttura complessiva dell'ente figure professionali perfettamente fungibili. Sulle risorse tecniche, inoltre, vi sono forti carenze dotazionali rispetto alle delicate e complesse competenze ancora in carico alle Province.

La preparazione e professionalizzazione del personale dedicato ai servizi ad alto rischio rappresenta un valido deterrente ai fenomeni di pressione corruttiva, soprattutto in termini di conoscenza della corretta applicazione delle procedure di legge e alla consapevole percezione degli effetti devianti di eventuali distorsioni finalizzate alla realizzazione di interessi di natura privata a discapito dell'interesse pubblico.

La legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per *sostanziale infungibilità* delle figure presenti in dotazione organica, con particolare riferimento alle figure tecniche fortemente professionalizzate.

Nel caso in cui sussista l'impossibilità oggettiva e motivata di rotazione, l'Ente adotterà in ogni caso, misure "rinforzate" sui processi in questione, quali l'introduzione del meccanismo della distinzione delle competenze, cosiddetta <<segregazione delle funzioni>>, con attribuzione a soggetti diversi dei compiti di:

- svolgere istruttorie ed accertamenti;
- adottare decisioni;
- attuare decisioni prese;
- effettuare verifiche.

Gli esiti del monitoraggio della misura, saranno illustrati nelle relazioni semestrali dei dirigenti e nella relazione annuale anticorruzione prevista dall'art. 1, comma 14, Legge 190/2012.

6.2 Controversie e foro competente per appalti di lavori servizi e forniture

In tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente si ritiene di escludere il ricorso all'arbitrato, poichè tale modalità di risoluzioni delle controversie non costituisce rimedio definitivo, e determina maggiori spese per la Provincia e per la ditta aggiudicataria dell'appalto.

Pertanto, fatta salva l'applicazione delle procedure di transazione e di accordo bonario previste dagli articoli 205 e 208 del D.lgs. n. 50/2016, tutte le controversie tra l'ente committente e l'affidatario derivanti dall'esecuzione del contratto saranno deferite al Foro di Mantova. È esclusa, per questo, la competenza arbitrale di cui all'articolo 209 del D.lgs. n. 50/2016.

6.3 Subappalto/Subaffidamenti

Il ricorso al subappalto è ammesso da parte dell'impresa concorrente o dell'Impresa mandataria in caso di raggruppamento temporaneo o consorzio ordinario di concorrenti, in conformità a quanto previsto dall'art.105 del D.Lgs. n. 50/2016, fatta eccezione per i divieti di subappalto previsti dalle vigenti disposizioni. Mentre l'istituto del subappalto ha una sua specifica regolamentazione consolidata nel tempo, gli appalti con il meccanismo dei subaffidamenti "a catena", specie per i lavori stradali, se non adeguatamente monitorati dal Responsabile Unico del Procedimento potrebbe determinare comportamenti non del tutto coerenti con la vigente normativa.

Rientrano in quest'ultima categoria, ai sensi dell'art. 105, c.2 del D.Lgs. n.50/2016, le forniture senza prestazione di manodopera, le forniture con posa in opera e i noli a caldo, se singolarmente inferiori al 2% (due per cento) dell'importo delle prestazioni affidate o di importo inferiore a € 100.000,00, e qualora l'incidenza del costo della manodopera e del personale non sia superiore al 50% (cinquanta per cento) dell'importo del contratto da affidare.

Il RUP deve prestare particolare attenzione alle seguenti attività definite maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa: trasporto di materiali a discarica per conto di terzi; trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi; estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti; confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume; noli a freddo di macchinari; fornitura di ferro lavorato; noli a caldo; autotrasporti per conto di terzi;

guardianà dei cantieri.

Pertanto le attività sopra elencate dovranno essere subaffidate esclusivamente a fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori iscritti nelle white list tenute dalle competenti Prefetture e nel rispetto ed attuazione del "Protocollo d'Intesa per la Legalità e la Sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni", promosso dalla Prefettura di Mantova e sottoscritto in data 24.02.2014, tra la Provincia di Mantova e la Prefettura di Mantova.

Il RUP dovrà inoltre attenersi scrupolosamente a quanto previsto nelle clausole inserite nelle lettere di invito /bandi predisposti dal servizio appalti.

6.4. Regolamento disciplinare degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

Intende dare adeguata conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

6.5. Attribuzione incarichi dirigenziali: definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i.

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*.

6.6. Modalità di verifica del rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' 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 riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi

ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

La Provincia di Mantova applica in modo puntuale questa misura: ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazioni, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'ente verifica a campione la veridicità delle dichiarazioni rese.

Sono state impartite linee di indirizzo per l'attuazione del divieto di legge a cura del responsabile di prevenzione della corruzione pubblicate sulla

intranet: prevenzione della corruzione/direttive del responsabile della prevenzione della corruzione/direttive riguardanti l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dell'ente

http://www.provincia.mantova.it/UploadDocs/9746_DIRETTIVE_PREVENZION E_CORRUZIONE.pdf

e nella internet, sezione amministrazione trasparente/altri contenuti – corruzione/direttive del responsabile della prevenzione della corruzione/ direttive riguardanti l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dell'ente

6.7. Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione incarichi e assegnazione ad uffici

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano 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 possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano 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.

MISURA:

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra, che sarà pubblicata sul sito istituzionale.

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni a campione.

6.8. Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Il nuovo articolo 54-*bis* del decreto legislativo 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Secondo la disciplina del PNA del 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al *whistleblower* le seguenti misure di tutela:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-*bis*).

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-*bis*.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "*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*".

L'articolo 54-*bis* delinea una "*protezione generale ed astratta*" che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei "*necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni*".

Le misure di tutela del *whistleblower* devono essere implementate, "*con tempestività*", attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

MISURA:

L'ente si è dotato di un sistema informatizzato che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

I soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo. Applicano con puntualità e precisione i paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013:

“B.12.1 - Anonimato.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

consenso del segnalante;

la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

B.12.2 - Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono

entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- **al responsabile della prevenzione;** il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.
- **all'Ufficio Procedimenti Disciplinari** l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.); di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.
- **all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione;** l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione.
- **all'Ispettorato della funzione pubblica;** l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il dipendente può dare notizia dell'avvenuta discriminazione:

- **all'organizzazione sindacale** alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- **al Comitato Unico di Garanzia,** d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

B.12.3 Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190”.

6.9. Predisposizione di protocolli di legalità/Patti d'Integrità per gli affidamenti

Al fine di ampliare e rafforzare l'ambito di operatività delle misure di prevenzione e di contrasto alle forme di illegalità nel settore dei pubblici appalti, si prevede

l'adozione di strumenti di carattere pattizio quali i protocolli di legalità/Patti d'Integrità.

La possibilità di utilizzare tali strumenti è insita nel dettato dell'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, e come precisato dall'ANAC rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto. Essi mirano a stabilire un complesso di regole di comportamento finalizzati a prevenire fenomeni di corruzione e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti e per il personale provinciale impiegato ad ogni livello nell'espletamento delle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'AVCP con determinazione 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità di inserire clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisava che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)".*

MISURA:

E' intenzione dell'ente di elaborare patti d'integrità da imporre in sede di gara ai concorrenti come impegno integrativo agli obblighi contrattuali. Lo schema di patto d'integrità sarà approvato con decreto presidenziale entro il prossimo mese di febbraio.

6.10. Sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

MISURA:

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente. Ogni dirigente e posizione organizzativa ha la facoltà di accedere alla visualizzazione della sezione dell'applicativo in cui possono essere monitorati i termini di conclusione dei provvedimenti a rilevanza esterna per i quali sono stati valorizzati, a cura degli istruttori/responsabili di procedimento, i tempi effettivi di conclusione (sottratte le eventuali sospensioni applicate, previste dalla legge).

L'ente sta sperimentando un modello di procedimento standard per la gestione online dei procedimenti più comuni, in cui vengono registrati in automatico i tempi dei flussi procedurali e di erogazione del provvedimento finale.

6.11. Sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

Il sistema di monitoraggio sarà attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente.

6.12. Iniziative previste per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990.

Detto regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione numero 12 del 25 marzo 2008.

Sono state emanate **delle disposizione operative area di rischio n.5 "Concessione ed erogazione di sovvenzioni-contributi-sussidi-vantaggi di qualsiasi genere a persone fisiche/giuridiche"** pubblicate sulla intranet dell'ente e sul sito istituzionale in sezione amministrazione trasparenza, altri contenuti-corruzione, argomenti correlati, attuazione piano al Link https://www.provincia.mantova.it/UploadDocs/10766_Linee_guida_Area_di_rischio_5.pdf

Ogni dirigente è incaricato di dare divulgazione e puntuale conoscenza delle disposizioni operative ad ogni istruttore e responsabile di procedimento.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*", oltre che all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*" del sito web istituzionale.

6.13. Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente approvato con deliberazione dell'esecutivo numero 1 del 19 gennaio 2006 e aggiornato con deliberazione n. 170 del 12 dicembre 2014.

In attuazione delle precedenti versioni dei piani triennali di prevenzione della corruzione, è stato emanato **un protocollo operativo in materia di reclutamento del personale e gestione della carriera** (Linee Guida area rischio n.1) pubblicato sulla intranet dell'ente e sul sito istituzionale in sezione amministrazione trasparenza, altri contenuti-corruzione, argomenti correlati, attuazione piano

Link:https://www.provincia.mantova.it/UploadDocs/10763_Reclutamento_del_personale.pdf

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

6.14. Attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo ente è il Dott. Rosario Indizio, Segretario Generale della Provincia di Mantova.

Il Responsabile è stato designato con decreto del Presidente n. 41700 del 1 settembre 2015, pubblicato dal giorno 1 settembre 2015.

Con decreto del Presidente n. 41714 sempre del 1 settembre 2015 pubblicato nello stesso giorno, il Segretario Generale è stato nominato anche responsabile per la trasparenza.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Sono tenuti al controllo e alla vigilanza sul comportamento del personale assegnato e alla segnalazione di ogni evento che violi i principi di correttezza, legalità e perseguimento dell'interesse pubblico dell'azione amministrativa.

In base al PNA 2016 (pagina 19-20) risulta indispensabile che tra le misure organizzative, da adottarsi a cura degli organi di indirizzo, vi siano anche quelle dirette ad assicurare che il responsabile possa svolgere "*il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni*".

Il responsabile sarà dotato d'una "*struttura organizzativa di supporto adeguata*", per competenza del personale e per mezzi tecnici e avrà poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

Sarà pertanto costituito *un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al responsabile avvalendosi del personale di altri uffici*. Data la generale carenza di personale dovuta ai recenti processi di riforma, il personale non sarà dedicato in via esclusiva alla struttura. I dirigenti competenti alla gestione del personale assegnato sono chiamati a collaborare attivamente per permettere alle risorse individuate, con specificato atto di indirizzo, di svolgere le attività di monitoraggio e controllo preventivo connesse con l'attuazione del piano oltre a quelle di controllo successivo poste in capo al segretario generale.

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura di supporto del responsabile discende anche dalle ulteriori e rilevanti competenze in materia di "*accesso civico*"

attribuite sempre al responsabile anticorruzione dal decreto *Foia* di cui si dirà nella sezione dedicata alla trasparenza.

SEZIONE II

TRASPARENZA

1.1 Le novità introdotte dal *Freedom of Information Act*

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

Il *“Freedom of Information Act”* del 2016 (d.lgs. numero 97/2016) ha modificato in parte la legge *“anticorruzione”* e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del *“decreto trasparenza”*.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la *“trasparenza della PA”* (l'azione era dell'amministrazione), **mentre il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del “cittadino” e del suo diritto di accesso civico (l'azione è del cittadino)**.

E' la *libertà di accesso civico* dei cittadini l'oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto *“dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”*, attraverso:

1. **l'istituto dell'accesso civico**, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
2. **la pubblicazione** di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza dell'azione amministrativa rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. L'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (*Foia*) prevede che *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, **promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.**”*.

L'accesso civico *“potenziato”* investe **ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni**. L'accesso civico incontra quale unico limite *“la tutela di interessi giuridicamente rilevanti”* secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis.

L'accesso civico, come in precedenza, **non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente**: spetta a chiunque.

La trasparenza è una misura trasversale, di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione”.

1.2 Accesso civico

Del diritto all'accesso civico viene data ampia informazione sul sito dell'ente con gli aggiornamenti alla normativa in fase di introduzione

A norma del decreto legislativo 33/2013 in "*amministrazione trasparente*" sono pubblicati:

i nominativi del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico e del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

le modalità per l'esercizio dell'accesso civico.

I dipendenti sono stati formati in occasione di una giornata formativa specificatamente dedicata all'argomento, su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso (dicembre 2016). La formazione è stata estesa anche ai referenti individuati dai Comuni.

1.3 Comunicazione

Per assicurare che la *trasparenza sia sostanziale ed effettiva* non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

E' necessario utilizzare un linguaggio semplice, chiaro, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni, acronimi e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di *semplificazione del linguaggio* delle pubbliche amministrazioni .

A questo scopo l'ente ha negli anni formato un gruppo di referenti (responsabili di procedimento e posizioni organizzative) individuati per ogni area/servizio per la scrittura comprensibile degli atti e dei documenti amministrativi finalizzato all'acquisizione di tecniche di semplificazione della struttura degli atti, attraverso la riscrittura dei documenti, introducendo l'organizzazione del contenuto degli atti in paragrafi esemplificativi, (decisione, contesto di riferimento, motivazione, normative e atti di organizzazione interna).

Inoltre, nell'ambito del processo di revisione dei contenuti del sito web istituzionale sono state formate professionalità interne all'ente e provenienti dagli uffici stampa o relazioni con il pubblico dei comuni del territorio, per la scrittura comprensibile dei contenuti pubblicati sui siti pubblici.

Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione

Le pagine del portale sono state realizzate e/o adeguate alle "linee guida per i siti web della PA" in relazione alla trasparenza e ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all'accessibilità e all'usabilità, alla reperibilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati e contenuti aperti.

Il portale, richiederebbe un intervento di revisione con particolare riferimento al dialogo e all'interazione dei diversi applicativi di gestione dei dati gestiti all'interno

dell'amministrazione, per evitare duplicazioni di pubblicazioni che appesantiscono il lavoro degli uffici.

Si lavorerà con i servizi coinvolti in collaborazione con l'ufficio stampa, l'urp, i sistemi informativi, per perfezionare la collocazione delle informazioni sul sito e per agevolarne la reperibilità e l'accessibilità.

Come deliberato dall'*Autorità nazionale anticorruzione* (legge 190/2012), infatti, per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on line, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalla legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione "*trasparenza, valutazione e merito*" (oggi "*amministrazione trasparente*").

1.4 Rapporto con altri strumenti di programmazione

Gli obiettivi di *trasparenza sostanziale* sono stati formulati coerentemente con la programmazione strategica e operativa definita e negli strumenti di programmazione di medio periodo e annuale, riportati nelle Tabelle che seguono:

Programmazione di medio periodo

Documento di programmazione triennale	Periodo	Obbligatorio	Atto di approvazione
DUP - Documento Unico di Programmazione (art. 170 TUEL)	2016-2018	SI	decreto presidenziale n. 3 del 27.07.2016 di aggiornamento del DUP 2016-2018 DELIBERA C.P N. 24 DEL 12.5.2016
Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39 decreto legislativo 449/1997)	2016-2018	NO	
Piano della performance triennale (art. 10 decreto legislativo 150/2009)	2016-2018	SI	Decreto n. 9 del 22.09.2016
Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità (art. 48 decreto legislativo 198/2006)	2016-2018	SI	da aggiornare marzo 2017
Programmazione triennale dei LLPP (art. 21 del decreto legislativo 50/2016)	2016-2018	SI	DELIBERA Consiglio Provinciale N. 24 DEL 12.5.2016
Programmazione biennale di forniture e servizi (art. 21 del decreto legislativo 50/2016)	2016-2018	NO	NO

Programmazione operativa annuale:

Documento di programmazione triennale	Periodo	Obbligatorio	Atto di approvazione
---------------------------------------	---------	--------------	----------------------

Bilancio annuale (art. 162 e ss. TUEL)	2016	SI	Decreto presidenziale n. 4 27.07.2016
Piano esecutivo di gestione (art. 169 TUEL)	2016	SI	Decreto n. 9 del 22.09.2016
Piano degli obiettivi (art. 108 TUEL)	2016	SI	Decreto n. 9 del 22.09.2016
Programma degli incarichi di collaborazione (art. 3 co. 55 legge 244/2007)	2016	NO	
Dotazione organica e ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale (artt. 6 e 33 decreto legislativo 165/2001)	2016	SI	DELIBERA di Giunta Provinciale n. 19 del 21.03.2016
Piano delle alienazioni e delle valorizzazioni degli immobili (art. 58 DL 112/2008)	2016	SI	DELIBERA Consiglio Provinciale N. 24 DEL 12.5.2016
Elenco annuale dei LLPP (art. 21 decreto legislativo 50/2016)	2016	SI	DELIBERA Consiglio Provinciale N. 24 DEL 12.5.2016

La Provincia di Mantova intende realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

1. la **trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale** alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. **il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Rimane indispensabile che le attività necessarie per rispettare i numerosissimi adempimenti in materia di trasparenza posti dalla legge siano organizzate e svolte in modo efficiente, cioè, per quanto possibile, minimizzandone i costi sia diretti che indiretti, ivi compreso quello derivante dall'impiego del personale provinciale.

Le attività legate alla trasparenza previste da questo Piano verranno integrate con i gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e della performance con l'aggiornamento del DUP.

1.5 Uffici e dirigenti coinvolti nell'attuazione degli obblighi di trasparenza

I soggetti coinvolti nella definizione degli adempimenti in materia di trasparenza e nella realizzazione delle attività concernenti la trasparenza sono:

- **gli organi di indirizzo politico-amministrativo** che definiscono gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, da declinare nel programma triennale coerentemente con i contenuti del ciclo della performance;
- **il Responsabile della trasparenza**, individuato nel Segretario Generale, che sovrintende alle attività di adozione ed attuazione del Programma;
- **l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)** al quale spetta il compito, con il supporto del Servizio Controllo di Gestione e Statistica, di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e di verificare la coerenza tra il Programma della trasparenza e il Piano della performance;
- **i Dirigenti di Area** che in relazione a ciascun ambito di competenza sono responsabili della pubblicazione e del costante aggiornamento dei contenuti, dei dati e delle informazioni pubblicate.

In particolare, i dirigenti devono:

- curare adeguatezza e completezza dei contenuti di competenza delle proprie strutture e il loro regolare aggiornamento;
- garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal piano
- coinvolgere gli stakeholder per individuare le esigenze di trasparenza, segnalarle all'organo politico e tenerne conto nella selezione dei dati da pubblicare;
- curare la qualità delle informazioni e dei dati pubblicati affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e possano comprenderne i contenuti.

Inoltre, per garantire nel tempo il coordinamento e l'esecuzione delle attività in materia di trasparenza e integrità, nel corso del 2017 verrà individuato un gruppo di lavoro stabile, composto dal Segretario Generale, quale coordinatore, e da tutti i Dirigenti e dalle Posizioni Organizzative. Per ogni area verrà individuato uno o più referenti che si rapporteranno con la struttura di appartenenza e con il responsabile Ufficio Stampa e Comunicazione per la preparazione e trasmissione dei contenuti da veicolare.

1.6 Modello Organizzativo

Il Presidente della Provincia ha conferito l'incarico di Responsabile della Trasparenza al Segretario Generale dell'ente.

Secondo quanto previsto dall'art. 43, comma 1 del d. lgs. n. 33/2013 *"il Responsabile svolge stabilmente una 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, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi nei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"*.

1.7 Soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati

I dirigenti, individuati quali soggetti competenti in relazione agli specifici dati, sono responsabili rispetto ai contenuti e alla richiesta di pubblicazione ed all'aggiornamento, che dovrà avvenire con la massima tempestività, garantendo il regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Pertanto ciascun dirigente, rispetto alle materie di propria competenza, di cui all'allegato A, trasmette alla struttura incaricata dell'inserimento dei dati nel sito istituzionale (Ufficio Stampa e Comunicazione) tutti i dati, atti, documenti e provvedimenti da pubblicare sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente", secondo modalità e contenuti definiti dalle normative vigenti.

In caso di ritardo nella pubblicazione, il Responsabile della Trasparenza, invita il Dirigente competente a provvedere, assegnando un termine per l'adempimento.

Qualora il Dirigente competente non provveda nel termine assegnato, il Responsabile della Trasparenza comunica l'inerzia o il persistente ritardo al Presidente, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi all'ufficio di disciplina, come previsto dall'art. 43 del decreto legislativo n. 33/2013.

Nella tabella allegata (allegato A "Obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale"), sono individuati i Dirigenti di Settore responsabili dei contenuti delle informazioni e dei dati da pubblicare.

I Dirigenti competenti sono altresì responsabili del rispetto delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza dei dati personali (d. lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i. e delibere dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali) relativamente ai dati personali messi a disposizione sul sito istituzionale, contenuti anche in atti e documenti amministrativi.

In particolare, i Dirigenti competenti **devono rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti, o se sensibili o giudiziari eccedenti rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.**

Gli stessi **sono inoltre responsabili relativamente ai tempi di permanenza in pubblicazione dei dati di competenza** e quindi garantiscono che i documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. Gli atti che producono i loro effetti oltre i cinque anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio collocate e debitamente segnalate nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente";

- in formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 68 del Codice dell'Amministrazione digitale, d. lgs. n. 82/2005 al fine di permetterne il più ampio riutilizzo.

A tal fine i Dirigenti comunicano alla Responsabile dell'Ufficio Stampa e Comunicazione le informazioni superate e non più attuali da inserire nella sottosezione Archivio della Sezione "Amministrazione Trasparente".

1.8 Misure organizzative e di monitoraggio volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Attualmente la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale avviene sia in modalità automatica attraverso gli applicativi informatici in uso, sia in modalità manuale.

Per quanto riguarda la modalità manuale di pubblicazione dei dati della Sezione “Amministrazione Trasparente”, la relativa richiesta è inviata a cura del Dirigente competente in relazione al contenuto dei dati, direttamente alla Responsabile dell’Ufficio Stampa e Comunicazione, comunicandola per conoscenza al Responsabile della Trasparenza.

La Responsabile dell’Ufficio Stampa e Comunicazione, di norma, pubblica entro 5 giorni dal ricevimento i dati ed è responsabile della tempestiva pubblicazione di quanto ricevuto.

I dati sono altresì soggetti a continuo monitoraggio da parte della Responsabile dell’Ufficio Stampa e Comunicazione per assicurare l’effettivo aggiornamento delle informazioni. Qualora siano rilevati dati mancanti o non aggiornati o non rispondenti agli standard richiesti per la pubblicazione la medesima Responsabile lo segnala al Dirigente competente per materia e per conoscenza al Responsabile della Trasparenza.

I Dirigenti competenti per materia, sottopongono preventivamente al Responsabile della trasparenza ai fini della validazione, l’eventuale implementazione delle categorie e tipologie di dati, che comportino nuovi contenuti e/o variazioni sostanziali delle informazioni.

1.9 Tabelle (Allegato A)

Le tabelle che seguono sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: numerazione e indicazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: numerazione delle sottosezioni di secondo livello;

Colonna C: indicazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna D: disposizioni normative che disciplinano la pubblicazione;

Colonna E: documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC;

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

Allegati al piano anticorruzione e trasparenza

- 1) **allegato1** MACROSTRUTTURA E DEFINIZIONE DELLE LINEE FUNZIONALI
- 2) **allegato 2** MINACCE CONTROMISURE E DEFINIZIONE DEL RISCHIO
- 3) **allegato 3** ELENCO DELLE MINACCE
- 4) **allegato 4** CONTROMISURE
- 5) **allegato D)** PROCEDIMENTI A RILEVANZA ESTERNA PER AREA DI COMPETENZA
- 6) **tabella- Allegato A-** con gli obblighi di pubblicazione e area di competenza