



Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

2023-2025

Allegato 3 – Carta d'identità delle misure

Sommario

1.1	Misura 01 – Adempimenti relativi alla trasparenza.....	3
1.2	Misura 02 – Codici di comportamento	3
1.3	Misura 03 – Informatizzazione dei processi	4
1.4	Misura 04 – Monitoraggio termini procedurali dei procedimenti a più elevato rischio corruzione	5
1.5	Misura 05 – Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	5
1.6	Misura 06 – Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali ed incarichi amministrativi di vertice.	6
1.7	Misura 07 – Incarichi d’ ufficio, attività ed incarichi extra istituzionali vietati ai dipendenti.....	7
1.8	Misura 08 – Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici.....	7
1.9	Misura 09 – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage-revolving doors)	8
1.10	Misura 10 – Whistleblowing	8
1.11	Misura 11 – Patti di integrità	9
1.12	Misura 12 – Formazione	10
1.13	Misura 13 – Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.....	10
1.14	Misura 14 – Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.	11
1.15	Misura 15 – Regolamentazione dell’uso dei Social Network.....	12

1.1 Misura 01 – Adempimenti relativi alla trasparenza

La trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. A partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sul PNA 2016. Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 sono stati apportati dei correttivi alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. . Le modifiche hanno riguardano:

- la nozione di trasparenza e i profili soggettivi e oggettivi (art. 1-2 e 2 bis);
- l'accesso civico (art. 5-5bis-5 ter);
- la razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione del sito internet dell'Ente, denominata "Amministrazione Trasparente" (art.6 e ss.).

Il rinnovato principio generale di trasparenza intende la stessa 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'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, ha modificato l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza (D.Lgs.33/2013 e s.m.i.), anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, definendo che deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art.5 del sopracitato Regolamento UE 2016/679.

Normativa di riferimento	D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; L. 190/2012; L. 241/1990; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; D.Lgs. 97/2016; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2017 avente ad oggetto “Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”;
Azioni attuate	Adeguamento e aggiornamento del sito istituzionale dell'Ente e in particolare della sezione Amministrazione trasparente con relativa pubblicazione dei dati, informazioni e documenti elencati nel D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. e rivisitati a seguito dell'entrata in vigore e in applicazione del Regolamento UE 2016/679. Applicazione dei principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (minimizzazione dei dati) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati. Utilizzo delle iniziative direttamente promosse o a cui partecipa in partnership con altri Enti e associazioni del territorio per la diffusione delle attività e dei servizi ai cittadini realizzati dal Consorzio.

1.2 Misura 02 – Codici di comportamento

Lo strumento dei Codici di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.

L'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei Codici di comportamento, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Normativa di riferimento	Art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012; D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	Il Piano e le relative misure di prevenzione sono stati introdotti per la prima volta nell'anno 2014 ed hanno consentito di creare la necessaria attenzione di tutti sul tema. L'impegno ai temi della legalità, dell'etica e della trasparenza nella comunicazione ed il dialogo con i portatori di interesse è peraltro da sempre oggetto di attenzione da parte dell'Ente che ha messo a regime un sistema di programmazione, gestione e controllo orientato a tale logica. L'Area di direzione, che da sempre presidia i processi di erogazione di servizi, ha raccolto appieno l'azione di impulso del Responsabile di prevenzione della corruzione. In riferimento al Codice di Comportamento approvato con deliberazione dal C.d.A. n. 32 del 18.12.2013 e pubblicato sul sito consortile alla Sezione Amministrazione Trasparente, sono state date indicazioni a tutti i dipendenti, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo ed ai consulenti. In relazione al numeroso avvicendamento di personale, particolare attenzione è stata posta alla corretta informazione circa il Codice di comportamento dell'Ente.

1.3 Misura 03 – Informatizzazione dei processi

Rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace dal momento che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Normativa di riferimento	D.Lgs. 82/2005 aggiornato al D.lgs. 26 agosto 2016, n.179; Art. 1, commi 29 e 30, legge n. 190/2012; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA); Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2017 avente ad oggetto “Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”
Azioni attuate	Predisposizione di una sezione specifica denominata “<i>Amministrazione trasparente</i>” sul sito web del Consorzio e pubblicazione dei dati, informazioni e documenti elencati nel D.Lgs. 33/2013. Verifica dell'indice con il programma ministeriale Magellano P.A. . Introduzione nel sito delle indicazioni specifiche per l'esercizio dell'accesso civico. Con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti, i Responsabili di Area sono stati chiamati a collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il Referente per il sistema informativo per fornire tutte le informazioni necessarie alla conoscenza dell'attività dell'Ente. Inoltre in sede di conferenza delle aree sono stati individuati specifici momenti di lavoro destinati agli esiti delle attività di monitoraggio tra il RPCT ed i Responsabili delle singole aree. Aggiornamento sostanziale degli applicativi per la gestione del protocollo e degli atti amministrativi. Per la gestione di questi ultimi permane l'utilizzo di un

	rinnovato software specifico che, grazie al collegamento con il sito web, permette il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione. Predisposizione di apposita piattaforma di E-Procurement di gare telematiche denominata “TuttoGare” per la gestione informatizzata delle procedure di affidamento e attivazione, sul sito istituzionale, del sistema di autenticazione tramite SPID/CIE, per accedere ai Servizi in rete attraverso la propria identità digitale ed in modo sicuro. Adeguamento del sistema di pagamenti con l’adesione al nodo nazionale dei pagamenti PagoPA.
--	--

1.4 Misura 04 – Monitoraggio termini procedurali dei procedimenti a più elevato rischio corruzione

Dal combinato disposto dell’art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della legge n. 190/2012 e dell’art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 derivava l’obbligo per l’amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini procedurali previsti dalla legge o dai regolamenti, provvedendo altresì all’eliminazione di eventuali anomalie. Il D.Lgs. 97/2016 all’art.43 ha abrogato l’intero art.24 del D.lgs. 33/2013; pur rilevandosi chiaramente un difetto di coordinamento con la L. 190/2012, si precisa che il monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali costituisce comunque misura necessaria di prevenzione della corruzione.

Normativa di riferimento	Art. 1, commi 9, lett. d) e 28, legge n. 190/2012; art. 24 del D.Lgs. 33/2013 (abrogato dall’art. 43 del D.lgs. 97/2016); Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	I Responsabili dei procedimenti sono tenuti al rispetto dei termini procedurali fissati da leggi e regolamenti. Il controllo del rispetto di tali termini, relativamente agli atti amministrativi, avviene costantemente a campione in sede del controllo successivo di regolarità amministrativa nel rispetto del vigente Regolamento del Sistema dei Controlli Interni.

1.5 Misura 05 – Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi

L’articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l’obbligo di monitorare i rapporti tra l’amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d’interesse tipizzate dall’articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” nonché quelle in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza” secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Normativa di riferimento	art. 1, comma 9, lett. e), legge n. 190/2012; artt. 6 e 7 D.P.R. n. 62/2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
---------------------------------	---

Azioni attuate	E' inviata a tutti i dipendenti copia del Codice di comportamento dell' Ente, approvato dal C.d.A. e pubblicato sul sito consortile, contestualmente al Regolamento in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi a favore di altri soggetti in cui sono state disciplinate le modalità di segnalazione di conflitti di interesse. E' integrata la modulistica relativa alla richiesta di autorizzazione a svolgere incarichi esterni all'ente e vengono costantemente acquisite le dichiarazioni di non sussistenza di conflitto di interesse tra l'attività svolta nell'ambito del Consorzio ed altre attività/incarichi esterni all'Ente.
-----------------------	--

1.6 Misura 06 – Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali ed incarichi amministrativi di vertice.

Per “incompatibilità” si intende “l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico” (art. 1 D.Lgs. n. 39/2013).

Le situazioni di incompatibilità sono previste ai Capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013.

Il PNA prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità.

Il controllo deve essere effettuato:

- all’atto del conferimento dell’incarico;
- su richiesta, nel corso del rapporto.

Relativamente all’inconferibilità il PNA prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, sono tenute, all’atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013, a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l’organo di indirizzo politico intende conferire incarico.

In particolare, i capi III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Normativa di riferimento	D.Lgs. n. 39/2013; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	E' stata inviata a tutti i Responsabili di Area copia del Codice di comportamento dell' Ente, approvato dal C.d.A. e pubblicato sul sito consortile, contestualmente al Regolamento in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi a favore di altri soggetti in cui sono state disciplinate le modalità di segnalazione di conflitti di interesse. Sono state acquisite le dichiarazioni per l’incarico dirigenziale in essere e per i componenti del Consiglio di Amministrazione. Sono altresì state acquisite le dichiarazioni di atto di notorietà dei Responsabili di Area, al momento della nomina, sulla insussistenza delle cause di incompatibilità.

1.7 Misura 07 – Incarichi d’ ufficio, attività ed incarichi extra istituzionali vietati ai dipendenti

L’articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che “[...] con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.

Normativa di riferimento	Art. 53, comma 3-bis, d.lgs n. 165/2001; art. 1, comma 58-bis, legge n. 662/1996; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
Azioni attuate	E’ stata inviata a tutti i dipendenti copia del Codice di Comportamento dell’ Ente, approvato dal C.d.A. e pubblicato sul sito consortile, contestualmente al Regolamento in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi a favore di altri soggetti in cui sono state disciplinate le modalità di segnalazione di conflitti di interesse. È integrata la modulistica relativa alla richiesta di autorizzazione a svolgere incarichi esterni all’ente e vengono costantemente acquisite le dichiarazioni di non sussistenza di conflitto di interesse tra l’attività svolta nell’ambito del Consorzio ed altre attività/incarichi esterni all’Ente.

1.8 Misura 08 – Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici

L’articolo 35-bis del D.Lgs n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici “Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.

Normativa di riferimento	Art. 35-bis del d.lgs n.165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	Regolarmente attuata e inserita nei verbali agli atti, la verifica delle incompatibilità dei componenti delle commissioni tecniche di gara nell’ambito delle procedure per l’affidamento di beni e servizi e dei componenti delle commissioni di concorso nelle procedure per la selezione del personale. E’ acquisita la dichiarazione circa l’assenza delle cause ostative indicate dalla normativa da parte dei componenti delle commissioni d’appalto per le gare svolte nel corso dell’anno.

1.9 Misura 09 – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage-revolving doors)

L'articolo 53, comma 16-ter, del D.Lgs n. 165/2001 prevede che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Normativa di riferimento	Art. 53, comma 16-ter, D.lgs n. 165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	E' inviata a tutti i Responsabili di Area copia del Codice di Comportamento dell'Ente, approvato dal C.d.A. e pubblicato sul sito consortile, contestualmente al Regolamento in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi a favore di altri soggetti in cui sono state disciplinate le modalità di segnalazione di conflitti di interesse. Nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi è previsto l'obbligo di autocertificazione, da parte delle ditte interessate, in merito al non aver stipulato rapporti di collaborazione / lavoro dipendente con i soggetti individuati dall'art. 53 D.lgs n. 165/2001. E' prevista nei contratti di assunzione del personale la clausola di divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

1.10 Misura 10 – Whistleblowing

La L.179 del 30/11/2017 ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

L'articolo 54-bis modificato (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) prevede che:

- il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
- l'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su

accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Il *whistleblower* è colui il quale testimonia un illecito o un'irregolarità durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Si sottolinea la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia fatta in buona fede: la segnalazione infatti è effettuata nell'interesse dell'integrità dell'Ente. E' importante evidenziare che tale istituto non deve essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione. Il *whistleblowing* consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'Ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna. Particolare attenzione viene posta dal RPCT affinché non si radichino, in conseguenza dell'attività svolta dal RPCT, comportamenti discriminatori.

All'interno del Consorzio IN.RE.TE. il Direttore, in qualità di RPCT, è il soggetto preposto a ricevere le segnalazioni.

Normativa di riferimento	art. 54-bis D.lgs n. 165/2001 così come modificato dalla L.179 del 30/11/2017 Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti adottate dall' ANAC con determinazione n.6 del 28.04.2015; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	Si rimanda integralmente alle disposizioni del Codice di Comportamento dell'Ente adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 18/12/2013 e pubblicato sul sito consortile. E' inviata a tutti i dipendenti specifica nota in merito alle modalità di ricezione delle segnalazioni al fine di garantire adeguati criteri di riservatezza.

1.11 Misura 11 – Patti di integrità

L'articolo 1 comma 17 della legge 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di 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 si precisa 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).”.

Normativa di riferimento	Art. 1, comma 17 della legge 190/2012; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	Disposizioni ai Responsabili di Area relative all’inserimento negli atti di incarico e nei contratti di acquisizione di collaborazioni/consulenze/fornitura di lavori/beni/servizi di clausole di risoluzione o decadenza del rapporto derivanti dalla violazione degli obblighi previsti dal codice generale e dal Codice di Comportamento dell’Ente.

1.12 Misura 12 – Formazione

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

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- formazione base: destinata al personale che opera nelle aree individuate come a rischio dal presente piano. E’ finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell’etica e della legalità (anche con riferimento ai codici di comportamento). Viene organizzata mediante appositi seminari destinati ai Responsabili di area ed al personale appartenente all’area stessa.
- formazione tecnica: destinata ai Responsabili di area che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio, critico ed alto.

Normativa di riferimento	Art. 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c, 11 della legge 190/2012; Art. 7-bis del D.lgs 165/2001; D.P.R. 70/2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
Azioni attuate	Al Direttore ed ai Responsabili di Area sono destinati momenti di formazione sul tema specifico per la predisposizione congiunta della struttura del Piano stesso. Sono costantemente organizzati momenti formativi per la formazione di base destinata a tutto personale dipendente, nonché a eventuali volontari e tirocinanti, finalizzati ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell’etica e della legalità anche con riferimento al Codice di Comportamento dell’Ente. È poi attuata la formazione tecnica destinata al Direttore e ai Responsabili di Area che operano nelle aree con processi classificati dal Piano a rischio medio, critico ed alto, anche con riferimento al ruolo di Responsabile Unico del Procedimento.

1.13 Misura 13 – Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

Secondo il PNA la rotazione del personale addetto alle Aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta misura centrale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Anche se la dotazione organica di questo Ente è di fatto limitata sono state attuate delle prime misure in materia di rotazione del personale.

Normativa di riferimento	Art. 1, commi 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) della legge 190/2012; art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.lgs 165/2001; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA); D.lgs.50/2016 e D.lgs. 56/2017
---------------------------------	---

Azioni attuate	Come già accennato nel PTPCT Consortile la criticità principale rimane, soprattutto considerata l'esiguità della struttura consortile dovuta al massimo contenimento dei costi di funzionamento, la difficoltà a mettere in atto processi di rotazione dei dipendenti in via preventiva per il numero ridotto degli addetti e l'impegnativo processo di formazione al ruolo di ogni figura professionale per il quale il Consorzio ha investito notevolmente negli anni. Nel 2018, in esito ad una riorganizzazione complessiva, le aree funzionali sono state ridefinite e sono stati riassegnati servizi e risorse economiche, umane e strumentali determinando di fatto una rotazione degli incarichi. Dall'anno 2018 si è altresì operato prevedendo progressivamente la presenza di almeno due operatori su attività a rischio corruzione e introducendo così un ulteriore livello di controllo. Si precisa infine come, in fase di revisione del Piano, il livello di rischio si è attestato su valutazioni complessive di rischio basso/medio, non emergendo particolari criticità.
-----------------------	---

1.14 Misura 14 – Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Mediante la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito web del Consorzio si realizza il sistema fondamentale per il Controllo a carattere sociale delle decisioni nelle materie sensibili alla corruzione e disciplinate dal presente Piano.

Per Controllo a carattere sociale è da intendere quello che si realizza esclusivamente mediante l'attuazione dell'obbligo generale di pubblicazione e che risponde a mere richieste di conoscenza e di trasparenza.

Mediante la pubblicazione sul sito web dell'Ente di tutti i dati, le notizie, le informazioni, gli atti ed i provvedimenti amministrativi è assicurata la trasparenza.

In special modo devono essere evidenziate:

- le informazioni relative alle attività per le quali risulta maggiore il rischio di corruzione;
- le informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali;
- i costi di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini;
- la corrispondenza tra gli Uffici, che deve avvenire preferibilmente mediante PEC.

Il Personale specificamente formato, nel rispetto della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i. rende accessibili, tramite strumenti di identificazione informatica, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del presente Piano mediante pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni.

Normativa di riferimento	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni attuate	Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente del Codice di Comportamento al fine di consentire anche la presentazione di osservazioni/contributi da parte dei cittadini e degli organismi collettivi per un'eventuale aggiornamento e modifica. Pubblicazione del regolamento e delle modalità di accesso civico. Pubblicazione

	sul sito dei documenti di programmazione, gestione e controllo dell'Ente. Diffusione di informazioni in merito alle iniziative ed alle attività consortili. Per il 2022 si sono tenute le seguenti azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società (giornate della trasparenza): n. 1 Incontro Pubblico nell'ambito dell'iniziativa: "Gli incontri della Piazzetta Caffè Alzheimer Ivrea"; n. 5 eventi pubblici: - 19 Maggio 2021 Incontro con i Sindaci "I giovani: attori della vita del territorio" - Alice Superiore; - 30 Settembre-1 Ottobre 2022 Seminario SocialLab Valchiusella – "Come promuovere salute e ben-essere in un'area montana". Laboratorio teorico-esperienziale per andare verso un modello di salute comunitaria e per promuovere "Comunità della Cura" - Val di Chy; - 15 Ottobre 2022 Seminario "Tante storie un'unica ricchezza" presentazione esiti progetto Living Better – Ivrea; - 2 Dicembre 2022 Seminario/laboratorio SocialLab Dora Baltea - "Promuovere scambi e reti di tessitura" Occasione per conoscerci e riconoscerci - per condividere possibili piste di lavoro futuro – Nomaglio; - 12 Dicembre 2022 Convegno per il progetto "INTRECCI percorsi di inclusione e solidarietà"- Ivrea.
--	--

1.15 Misura 15 – Regolamentazione dell'uso dei Social Network

Con deliberazione n. 5 del 31 marzo 2022 l'Assemblea Consortile ha approvato il Regolamento per la gestione dei Social Network e Social Media nel rispetto delle linee guida ANAC in materia approvate con delibera n. 177 del 19/02/2020.

Il documento disciplina la gestione ed il funzionamento dei "profili" istituzionali dell'Ente aperti sulle reti sociali, le modalità di utilizzo da parte degli utenti dei profili istituzionali e da parte dei dipendenti dei profili personali. Obiettivo principale è quello di normare l'utilizzo dei Social Network al fine di potenziare l'informazione e la comunicazione dell'Ente, nonché quello di attuare il diritto all'uso delle tecnologie da parte della cittadinanza nelle comunicazioni con gli uffici pubblici, in chiave di trasparenza e accountability, permettendo maggiore e migliore partecipazione civica.

Il Regolamento mira a valorizzare attraverso i profili istituzionali e i canali social i servizi, attività, progetti, iniziative, eventi, novità normative, pubblicazioni e documenti, in cui il Consorzio In.Re.Te. è coinvolto direttamente o indirettamente, anche tramite i suoi eventuali brand. Stabilisce inoltre i divieti, le sospensioni e le limitazioni dei servizi di utilizzo dei Social.

Normativa di riferimento	Linee guida ANAC, in materia approvate con delibera n. 177 del 19/02/2020
Azioni attuate	Approvazione del Regolamento di gestione dei social network e social media da parte dell'Assemblea Consortile. Condivisione dei contenuti dello stesso con i dipendenti del Consorzio attraverso formazione specifica e relativa trasmissione a mezzo mail. Pubblicazione sul sito consortile del Regolamento per una piena conoscenza anche da parte dell'utenza.