



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
e della Trasparenza
2019-2021**



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

1. Introduzione

Il presente Piano dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 6 novembre 2012, n. 190 attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire il fenomeno della corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna (EGAS).

A livello nazionale il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri predispone il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che è stato dapprima approvato dalla CIVIT ("Commissione per la valutazione, trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche" che, in virtù della L. 190/2012, opera quale Autorità nazionale anticorruzione) con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013.

Così come indicato nel PNA, il concetto di corruzione nel presente documento ha un'accezione ampia ed evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa di un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere un vantaggio privato, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa verso l'esterno, sia che tale azione abbia successo sia che rimanga a livello di tentativo. Si tratta pertanto di "maladministration", intesa come assunzione di decisioni, anche se non consistenti in specifici reati, devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Il PNA 2013 si componeva di tre sezioni che, rispettivamente, presentavano:

- la strategia di prevenzione da attuare a livello nazionale nel periodo 2013/2016;
- le azioni/misure preventive da attivare a livello decentrato;
- le istruzioni per il coordinamento, la raccolta e l'analisi dei dati sull'attività di prevenzione, da comunicare al Dipartimento della Funzione pubblica.

Il documento era corredato da alcuni allegati con approfondimenti di carattere interpretativo, procedurale e metodologico.

Nel PNA erano esplicitati tre obiettivi principali da conseguire attraverso le strategie di prevenzione:

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

Con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 l'ANAC ha inteso fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con la delibera 72/2013 sopra citata, necessari anche alla luce del chiaro intento di concentrare l'attenzione sull'effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi. Le indicazioni contenute in tale determinazione sono state elaborate in una logica di continuità rispetto a quanto previsto nel PNA con l'obiettivo di offrire un supporto operativo che consenta alle pubbliche amministrazioni di apportare eventuali correzioni volte a migliorare l'efficacia complessiva dell'impianto a livello sistemico. Tale documento, tra l'altro, aveva già tenuto conto di alcune indicazioni della L. 7 agosto 2015, n. 124, ed in particolare dell'art. 7 con cui è stata data delega al Governo ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 33/2013, nel rispetto dei principi e criteri direttivi stabiliti dall'art. 1 comma 35 della L. 190/2012, nonché dei principi e criteri direttivi stabiliti dalla stessa legge.

Al fine di dare attuazione alla suddetta delega è stato emanato il D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche". Tale decreto, prevedendo rilevanti modifiche sia al D.Lgs. 33/2013 sia alla L. 190/2012, ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini. Il predetto decreto ha infatti modificato l'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, ha introdotto il nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (FOIA), ha definitivamente sancito l'unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza, è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza; ha introdotto nuove sanzioni pecuniarie attribuendo all'ANAC la competenza all'irrogazione delle stesse.

Tali novità sono state approfondite nella sezione dedicata alla trasparenza di cui al PTPC 2017/2019.

Con la Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 l'ANAC ha poi approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Per quanto concerne il coordinamento con gli atti previgenti, la medesima Autorità ha chiarito che:

- il PNA 2013 deve ritenersi superato con riferimento all'identificazione delle Pubbliche Amministrazioni e degli enti destinatari, alla rotazione, alla tutela del dipendente che segnala illeciti, mentre rimane ferma l'impostazione relativa alla gestione del rischio ivi elaborata, come integrata dall'aggiornamento 2015;
- il PNA 2016 è da intendersi integrato con quanto già indicato nell'aggiornamento 2015, sia per la parte generale che per quella speciale.

Il PNA 2016 si compone di una parte generale, volta ad affrontare problematiche relative all'intero comparto delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti di diritto privato in loro controllo e che tratta anche alcuni aspetti relativi alle società controllate e partecipate dalle PPAA, e di approfondimenti specifici (parte speciale) che riguardano piccoli comuni, città metropolitane, ordini e collegi professionali, istituzioni scolastiche, tutela e valorizzazione dei beni culturali, governo del territorio, sanità.

Il medesimo PNA 2016 è stato aggiornato, con riferimento all'anno 2017, con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017. Tale aggiornamento al PNA si è concentrato su alcune amministrazioni caratterizzate da notevoli peculiarità organizzative e funzionali, quali le Autorità di sistema portuale, i Commissari straordinari e le Istituzioni universitarie.

La trattazione di questi approfondimenti è comunque preceduta da una parte generale in cui l'Autorità dà conto degli esiti della valutazione di un campione di 577 PTPC di amministrazioni e integra alcune indicazioni sull'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione che interessano tutti i soggetti cui essa si rivolge. Nel corso della stesura del presente documento si darà conto man mano del recepimento delle indicazioni contenute nell'aggiornamento al PNA.

Da ultimo, in data 21 novembre 2018, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato, con la Delibera n. 1074, l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione. In continuità con una prassi ormai consolidata, anche per l'Aggiornamento 2018 l'ANAC ha scelto di svolgere approfondimenti su specifiche realtà amministrative e specifici settori di attività. L'Aggiornamento 2018 al PNA è pertanto suddiviso in:

- una Parte generale, che fornisce indicazioni valide per tutte le Amministrazioni tenute ad adottare i Piani Triennali della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- una Parte speciale - Approfondimenti, che quest'anno riguarda: I. Agenzie fiscali; II. Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione; III. Gestione dei rifiuti; IV. Semplificazione per i piccoli Comuni.

Pertanto, a livello decentrato, ogni amministrazione pubblica deve definire un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), sulla base delle indicazioni inserite nel PNA, analizzando e valutando i rischi specifici ed indicando gli interventi organizzativi mirati a prevenirli.

La normativa prevede un aggiornamento del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

L'arco temporale di riferimento, nel caso specifico, è il triennio 2019-2021. Con il presente atto vengono pertanto aggiornati i documenti approvati nel mese di febbraio dell'anno 2018 dall'EGAS, che avevano preso come primo punto di riferimento i documenti approvati dalla Gestione Commissariale Straordinaria per la regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna nell'anno 2014.

Si ricorda, infatti, che, in attuazione del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii, con L.R. del 4 febbraio 2015, n. 4 è stato istituito l'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna per l'esercizio delle funzioni in materia di organizzazione del servizio idrico integrato quale servizio pubblico di interesse generale, con esclusione di qualsiasi attività di gestione del servizio.

Le competenze dell'Ente d'Ambito sono quelle di programmazione, organizzazione e controllo sull'attività di gestione del servizio, e riguardano in particolare:

- la scelta della forma di gestione del servizio e il suo affidamento;
- il coordinamento dell'attività di ricognizione delle opere di adduzione, distribuzione, di fognatura e depurazione già esistenti e la valutazione e organizzazione dei dati raccolti;
- l'approvazione del programma degli interventi e del relativo piano economico-finanziario e del modello gestionale operativo, articolati su base pluriennale;
- l'aggiornamento delle tariffe da applicarsi dal soggetto gestore, sulla base delle disposizioni dell'AEEGSI;
- l'esercizio dell'attività di controllo sulla gestione del Servizio Idrico Integrato allo scopo di verificare il rispetto degli adempimenti di gestione riferiti agli obblighi contenuti nella convenzione stipulata con il gestore, in particolare in ordine ai livelli qualitativi minimi dei servizi ed agli standard economici e tariffari che devono essere garantiti nell'ambito;
- l'approvazione dei progetti delle opere pubbliche del servizio idrico integrato e l'esercizio delle connesse funzioni espropriative.

L'Ente è succeduto, a far data dal 1 gennaio 2015, in tutte le posizioni giuridiche ed economiche attribuite alla Gestione Commissariale. Il personale in servizio presso l'Autorità d'ambito, ed in seguito presso la Gestione Commissariale, è stato definitivamente trasferito all'Ente d'ambito. L'Ente d'ambito è pertanto succeduto all'AATO ed alla Gestione Commissariale nel rapporto giuridico instaurato con il Gestore del Servizio Idrico Integrato della Sardegna mediante la convenzione di affidamento stipulata in data 22 febbraio 2012.

L'Ente ha personalità giuridica di diritto pubblico con competenza territoriale a livello regionale, è dotato di autonomia amministrativa, contabile, tecnica, organizzativa e patrimoniale e vi partecipano obbligatoriamente tutti i Comuni della regione, oltre alla stessa Regione Sardegna. Le quote di rappresentatività dei comuni, al fine dell'esercizio delle prerogative previste dalla legge e della contribuzione al fondo di dotazione determinato con l'approvazione del bilancio di previsione, sono stabilite dallo statuto e sono determinate per il 70 per cento in rapporto alla popolazione residente nel comune, e per il 30 per cento in rapporto al territorio comunale. È inoltre previsto che possano essere deliberati dalla Regione eventuali trasferimenti, sino ad un massimo pari al 20 per cento dell'importo del fondo di dotazione dell'Ente.

La legge regionale all'art. 6, comma 2, dispone che "l'ordinamento dell'Ente è disciplinato dallo statuto. La proposta di statuto, predisposta dalla Giunta regionale, acquisito il parere della competente Commissione consiliare, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, è approvata dagli enti locali rappresentati la maggioranza assoluta delle quote di rappresentatività".

Gli uffici dell'Ente d'Ambito avevano così collaborato con le direzioni generali della Presidenza, dei Lavori Pubblici e dell'Agenzia regionale del distretto idrografico della Sardegna al fine di elaborare una proposta di statuto, i cui risultati sono stati formalizzati mediante l'approvazione della Deliberazione della Giunta Regionale n. 33/5 del 30 giugno 2015. La proposta di statuto, corredata del parere di cui all'art. 6, comma 2, della L.R. n. 4/2015 della competente Commissione consiliare, è stata inviata per l'approvazione, a cura dell'Ente di Governo d'Ambito, a tutti i comuni della Sardegna, secondo la procedura prevista dalla medesima deliberazione.

A conclusione di tale procedura, il Comitato Istituzionale d'Ambito ha preso atto del raggiungimento del quorum con DCI n. 5 del 9 marzo 2016, seguito dalla presa d'atto da parte della Giunta Regionale, con DGR 22/4 del 19 aprile 2016, dell'approvazione della proposta di statuto da parte dei Comuni rappresentanti la maggioranza assoluta delle quote di rappresentatività. Lo statuto è entrato così in vigore, decorsi 30 giorni dalla pubblicazione nell'albo, in data 26 maggio 2016.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, e delle ulteriori valutazioni effettuate nei precedenti PTPCT, si deve ritenere che il primo anno di piena operatività debba essere individuato nel 2016, come rilevato anche dall'Avvocatura distrettuale dello Stato con parere rilasciato in data 9 gennaio 2017, e successivamente dalla RAS con nota prot. n. 1529 del 2 febbraio 2017 che, prendendo atto del parere espresso dall'Avvocatura dello Stato, ha affermato che:

- *l'Ente di governo dell'Ambito della Sardegna può essere considerato un ente di nuova istituzione e rientra, in quanto tale, nell'ambito di applicazione dell'art.9, comma 36 del decreto legge n.78;*
- *l'anno di riferimento per la definizione dei tetti di spesa per l'applicazione della cd. "spending review" può essere considerato il 2016, anche se permane la necessità, da parte dello stesso Egas, di effettuare una valutazione su quanto operato nel corso dell'anno 2015;*
- *...L'Amministrazione Regionale non può essere ritenuta ente controllante o vigilante sull'Egas, richiamando il fatto che questa stessa amministrazione non fornisce alcun contributo di funzionamento all'Egas".*

Con il PTPC 2017/2019 si era così già preso atto delle modifiche intervenute a livello organizzativo con l'approvazione definitiva, mediante DCI n. 16 del 30 giugno 2016, dei nuovi organigramma, dotazione organica e funzionigramma dell'Ente, e conseguentemente era stata rivista la procedura di individuazione delle attività a rischio, seppur in linea con quanto già fatto, nel rispetto delle novità apportate dalla determinazione ANAC n. 12/2015, in occasione dell'approvazione del PTPC 2016/2018. Nell'aggiornamento del Piano con riferimento al triennio 2018/2020 sono stati effettuati degli approfondimenti in merito alla mappatura dei processi relativi alle aree a rischio.

L'organizzazione interna dell'Ente è pertanto strutturata nelle Aree "Direzione Generale", "Amministrazione e Finanze", "Pianificazione, Programmazione e Controllo del Gestore", e nei rispettivi servizi.

Come stabilito anche dalla legge regionale, all'attività di direzione della gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dell'Ente e all'adozione degli atti che lo impegnano verso l'esterno è preposto un dirigente, con funzione di direttore. Con l'approvazione della sopra citata DCI n. 16/2016 è stata prevista anche la presenza in organico di n. 2 dirigenti, a capo delle aree "Amministrazione e Finanze" e "Pianificazione, Programmazione e Controllo del Gestore".

A seguito degli aggiornamenti legislativi introdotti in ultimo dalla L.R. 25/2017 e della nomina del nuovo Comitato ex art. 12 della medesima L.R. 25/2017 nonché della individuazione del Presidente Renzo Ponti, sono state assunte anche importanti decisioni in merito all'organizzazione dell'Ente.

In particolare, con Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 12 del 16 aprile 2018 è stato stabilito di conferire l'incarico di Direttore Generale dell'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna all'Ing. Maurizio Meloni. Tale figura, nominata al di fuori della dotazione organica con contratto di diritto privato di prestazione d'opera intellettuale di durata non superiore a quella del Comitato Istituzionale d'Ambito che lo ha nominato, risponde al Comitato Istituzionale d'Ambito degli obiettivi programmati e del loro raggiungimento.

Con Decreto del Presidente n. 1 del 22 gennaio 2018 è stato conferito all'Ing. Francesca Salis l'incarico di Dirigente Tecnico dell'Area Pianificazione, Programmazione e Controllo del gestore, incarico tuttora vigente e operativo per un periodo pari a quello dell'attuale Comitato Istituzionale d'Ambito.

È cessato invece in data 21 ottobre 2018 l'incarico di Responsabile di Posizione Organizzativa dei tre servizi dell'Area Amministrazione e Finanze conferito alla Dott.ssa Maria Laura Saba, assunta a tempo determinato ex art. 110 del TUEL.

Attualmente l'incarico di Responsabile di P.O. dei suddetti servizi, considerata anche la vacanza del posto di Dirigente dell'Area, è svolto dalla Dott.ssa Anna Rita Depani, nominata con Determinazione Dirigenziale n. 226 del 25 ottobre 2018 per la durata di 6 mesi, fino al 24 aprile 2019.

Le procedure selettive per i Dirigenti delle due aree dovranno essere svolte entro l'anno 2019.

Per gli approfondimenti relativi alle modifiche organizzative previste dalla L.R. 25/2017 ed al nuovo Comitato insediatosi in data 22 gennaio 2018 si rinvia all'analisi del contesto interno effettuato ai fini dell'individuazione delle attività a rischio di cui all'art. 3 del presente Piano.

All'interno dell'Area Direzione Generale sono collocati i seguenti servizi ed uffici:

- il Servizio Affari Istituzionali ed i rispettivi uffici:
 - o Protocollo, archivio, pubblicazione;
 - o Supporto legale, URP e comunicazione istituzionale;
 - o Ufficio Segreteria Organi;
 - o Ufficio prevenzione corruzione e trasparenza – procedimenti disciplinari;
- il Servizio Sistemi Informativi.

All'interno dell'Area Amministrazione e Finanze sono collocati i seguenti servizi:

- Servizio contabilità, bilancio e patrimonio;
- Servizio gestione risorse umane;
- Servizio gare, contratti e acquisti.

All'interno dell'Area Pianificazione, Programmazione e Controllo del Gestore sono collocati i servizi:

- Servizio pianificazione finanziamenti interventi e approvazione progetti;
- Servizio controllo del gestore;
- Servizio regolazione tariffaria.

La rappresentazione grafica di tale struttura e il funzionigramma sono contenuti negli all. A1.1 e A.1.2 del PTPCT.

Come già segnalato nel PTPCT 2018/2020, occorre ricordare che con la L.R. 11 dicembre 2017, n. 25 sono state apportate alcune modifiche alla L.R. 4/2015, tra cui quelle relative alla composizione ed al procedimento di nomina del Comitato Istituzionale d'Ambito, per le quali si rinvia al paragrafo 3, nel quale viene effettuata l'analisi del contesto interno.

I principali strumenti da utilizzare, previsti dalla normativa, sono:

- adempimenti per la trasparenza;
- adozione del codice di comportamento;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali;

- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Sono inoltre previste, nello specifico, disposizioni correlate alla presenza del gestore in house del SII, Abbanoa SpA.

Ulteriori elementi che devono integrare la struttura del PTPC si sostanziano in:

- obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo, coinvolto necessariamente in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione;
- definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, e dunque di soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, con identificazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

2. Finalità, elaborazione e gestione del Piano, e soggetti coinvolti.

Il presente Piano persegue la finalità di individuazione di misure finalizzate a prevenire il fenomeno della corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Ente.

Il Piano realizza le suddette finalità attraverso:

- l'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- la previsione, per le attività così individuate, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento ed attuazione del piano;
- il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- il monitoraggio dei 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, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i soggetti coinvolti.

Il processo di elaborazione del PTPCT è formato dalle seguenti fasi:

- nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione (Decreto del Presidente n. 6 del 3 maggio 2018), individuato nel Direttore Generale; comunicazione della nomina all'Autorità Nazionale AntiCorruzione;
- esame del PTPC 2018/2020 e individuazione degli aggiornamenti da effettuare (il PTPCT è stato approvato in via definitiva con D.C.I. n. 3 dell'8 febbraio 2018 sotto forma di documento di programmazione unitario, contenente anche la sezione dedicata alla trasparenza);
- esame della normativa e degli aggiornamenti intervenuti;
- elaborazione della proposta di PTPCT da parte del Responsabile, comprensiva della ricognizione delle attività a più elevato rischio di corruzione e della conseguente individuazione delle misure volte a contrastare il fenomeno corruttivo;

- esame delle eventuali proposte e/o osservazioni relative ai contenuti del P.T.P.C. 2018/2020 pervenute da parte dei soggetti interessati (cittadini, delle associazioni e delle altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, delle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali) in risposta all'avviso pubblico del 19 dicembre 2018;
- approvazione del PTPCT da parte del Comitato Istituzionale d'Ambito.

Il processo di aggiornamento del PTPCT risente delle modifiche apportate all'assetto organizzativo dell'Ente, anche se si può affermare che, in considerazione del fatto che il nuovo Statuto dell'Ente, aggiornato in base alle modifiche introdotte dalla L.R. 25/2017, entrerà in vigore nel mese di febbraio 2019, occorrerà ancora del tempo per la concretizzazione della nuova struttura dell'Ente. Non sono invece intervenute nel corso del 2018 modifiche significative nella disciplina normativa in materia di anticorruzione.

Si stabilisce di procedere direttamente all'approvazione definitiva del PTPCT 2019/2021, contenente anche la sezione dedicata alla trasparenza (ex PTTI) in considerazione degli esiti della procedura aperta conclusasi, senza osservazioni, nel corso del mese di gennaio, ed in considerazione della presenza, all'interno dell'Ente, di un solo organo di indirizzo.

Il Piano sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web e, come chiarito dall'ANAC, non sarà necessaria la trasmissione in via telematica alla medesima Autorità. Al fine di consentire il monitoraggio dell'ANAC l'Ente manterrà sul sito tutti i PTPC adottati.

L'attuazione del Piano è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione, che provvederà a diffonderlo presso tutti i dipendenti, invitando gli stessi al puntuale rispetto di quanto in esso sancito.

Per quanto riguarda il monitoraggio e la revisione del Piano, il Responsabile ne valuterà lo stato di attuazione, vigilerà sull'applicazione e sull'osservanza delle misure anticorruzione, formulerà eventuali proposte di modifica in caso di palese inadeguatezza di una o più misure, o in caso di sostanziali variazioni nell'organizzazione dell'attività dell'Ente (articolo 1, comma 10, della L. 190/2012).

Entro il 15 dicembre di ogni anno il Responsabile pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta in funzione di prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità (esiti del monitoraggio sul rispetto del Piano e valutazione degli effetti prodotti dalle misure anticorruptive applicate) e la trasmette all'organo di indirizzo ed all'organismo indipendente di valutazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora il Responsabile lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività. La relazione deve essere predisposta mediante compilazione della scheda pubblicata dall'ANAC generalmente nel mese di dicembre. Con comunicato del Presidente ANAC del 21 novembre 2018 il termine per la pubblicazione della relazione annuale è stato, però, prorogato al 31 gennaio 2019. La relazione sarà inviata entro la scadenza prevista dalla legge.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, inoltre, verifica l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi, ove possibile, negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte al rischio, e definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione.

Infine, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal PTPCT il Responsabile risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 165/2001, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del PTPCT.

Rispetto al ruolo e ai poteri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), l'ANAC ha richiamato, con l'aggiornamento 2018, i contenuti della deliberazione n. 840 del 2 ottobre 2018, che afferma, con particolare riferimento all'art. 1 comma 10 della L. 190/2012 ed all'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, che:

- al RPCT è assegnato un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un ente, e che pertanto il cardine dei poteri del RPCT è centrato proprio sul prevenire la corruzione per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni

corruttivi, intesi in senso ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione effettiva e pertanto i poteri di controllo e di verifica di quanto avviene nell'amministrazione sono funzionali a tale obiettivo;

- il RPCT, nell'esercizio delle proprie funzioni - secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza ed effettività, rispetto allo scopo delle norme richiamate - non può svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti sia all'interno, sia all'esterno dell'amministrazione.

L'aggiornamento 2018 precisa anche che nel caso in cui il RPCT sia anche titolare o componente di organi con funzioni di controllo, occorre mantenere ben distinti l'esercizio dei poteri di entrambe le funzioni, pertanto l'Autorità ravvisa una incompatibilità tra il ruolo di RPCT e quello di componente o di presidente dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), dell'Organismo di vigilanza (ODV) o del Nucleo di valutazione.

In tal senso, ed in coerenza con il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dell'Ente", approvato con Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 58 del 27 dicembre 2017, con il quale è stata attribuita al Nucleo di Valutazione una funzione di supporto al Direttore Generale nella valutazione dei dirigenti, nonché al Presidente dell'Ente nella valutazione del Direttore Generale, delineando una composizione esterna dell'intero Nucleo di Valutazione, con Decreto del Presidente n. 1 dell'8 gennaio 2019 è stato nominato, per le attività di valutazione riferite agli anni 2018-2020, un Nucleo di Valutazione al quale il Direttore Generale dell'EGAS non partecipa.

In riferimento alle responsabilità, si rileva inoltre che il PNA 2016 prevedeva che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT fosse tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici.

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

Con il PTPC 2017/2019 era stato previsto di individuare, mediante determinazione dirigenziale, quale Responsabile degli adempimenti relativi all'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti la Dott.ssa Maria Laura Saba, assegnataria di incarico ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e titolare di posizione organizzativa dei servizi incardinati nell'area Amministrazione e Finanze (tra cui quello relativo agli appalti). Tale scelta era stata formalizzata con Determinazione Dirigenziale n. 41/2017 ed era stata poi confermata con il PTPCT 2018/2020. In considerazione della cessazione dell'incarico del suddetto soggetto, con il presente Piano si stabilisce di individuare, mediante determinazione dirigenziale, quale RASA l'Istruttore Direttivo Amministrativo dell'Ente, Dott.ssa Silvia De Antoniis.

Oltre al RPCT ed all'organo di indirizzo, che, come già indicato, deve definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT, sono coinvolti i seguenti soggetti:

- referenti: curano la tempestiva comunicazione delle informazioni al Responsabile, partecipano al processo di gestione del rischio e propongono misure di prevenzione. Sono indicati ogni anno dal Responsabile della prevenzione della corruzione per ciascuna area presente nell'Ente, e coincidono, possibilmente, con i titolari delle posizioni organizzative, se presenti;
- organismi di controllo interno (nucleo di valutazione): partecipano al processo di gestione del rischio, svolgono compiti connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa, ed

esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento dei dipendenti adottato dall'amministrazione e su eventuali modifiche;

- tutti i dipendenti dell'Ente: partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel PTPCT, segnalano eventuali situazioni di illecito al proprio responsabile d'area, se presente, o direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione ed eventuali casi di personale conflitto di interessi;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente d'Ambito: osservano le misure contenute nel PTPCT, segnalano le situazioni e/o i comportamenti ritenuti illeciti.

In relazione ai referenti si specifica che con Determinazione Dirigenziale n. 72 del 29 aprile 2016 erano stati nominati quali referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile della trasparenza le dipendenti Ing. Francesca Salis, relativamente all'area Pianificazione, Programmazione e Controllo del Gestore, e Dott.ssa Silvia De Antoniis, relativamente all'area Amministrazione e Finanze.

Con il PTPC 2017/2019, considerata l'intervenuta approvazione dei nuovi organigramma, dotazione organica e funzionigramma dell'Ente, con la quale è stata individuata, in aggiunta alle aree sopra citate, una terza area relativa alla "Direzione Generale", nella quale sono istituiti i Servizi "Affari istituzionali" e "Servizi informativi", è stato stabilito di confermare le nomine di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 72, indicando l'Ing. Salis quale referente dell'area Pianificazione, Programmazione e Controllo del Gestore e la Dott.ssa De Antoniis quale referente dell'area Direzione Generale. Con riferimento, invece, all'area Amministrazione e Finanze, è stata indicata quale referente la Dott.ssa Maria Laura Saba, come sopra riportato assegnataria di incarico ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e titolare di posizione organizzativa dei servizi incardinati nella medesima area dal 1 gennaio 2017 al 1 aprile 2018. Tali nomine sono state confermate mediante Determinazione Dirigenziale 41/2017.

Con il presente Piano si stabilisce di confermare le nomine a referente delle dipendenti Francesca Salis e Silvia De Antoniis, rispettivamente per le aree di appartenenza. Relativamente all'Area Amministrazione e Finanze viene invece indicata quale referente la Dott.ssa Anna Rita Depani, responsabile di P.O. fino al 24 aprile 2019. Dovrà pertanto essere predisposta apposita determinazione per il dettaglio dei compiti affidati ai referenti.

Con il PTPC 2017/2019 era stata inoltre segnalata la costituzione con la sopra citata DCI n. 16, all'interno dell'area Direzione Generale, dell'Ufficio "prevenzione corruzione e trasparenza – procedimenti disciplinari", che ha il compito di supportare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e per la Trasparenza (individuato nel Direttore Generale) al fine di garantire il pieno e corretto adempimento delle disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013 e alla Legge 190/2012 secondo quanto disposto dal PTPC. Nel Piano si era così stabilito che, nelle more dell'assegnazione stabile di personale a tale ufficio, il supporto avrebbe dovuto essere fornito dai referenti sopra indicati o da un dipendente indicato dal Direttore Generale mediante determinazione dirigenziale, che avrebbe supportato il RPC anche nella formazione del Piano e nei conseguenti adempimenti. Ciò anche per quanto riguarda le attività relative ai procedimenti disciplinari, alle correlate comunicazioni obbligatorie all'Autorità Giudiziaria ed all'aggiornamento del Codice di Comportamento.

Con la sopra citata Determinazione Dirigenziale 41/2017 è stato così stabilito di nominare, nelle more dell'assegnazione stabile di personale all'Ufficio prevenzione corruzione e trasparenza – procedimenti disciplinari, la dipendente Silvia De Antoniis quale responsabile dei procedimenti del suddetto ufficio, che supporta il RPC anche nella formazione del Piano e nei conseguenti adempimenti, anche per quanto riguarda le attività relative ai procedimenti disciplinari, alle correlate comunicazioni obbligatorie all'Autorità Giudiziaria ed all'aggiornamento del Codice di Comportamento, nonché nell'aggiornamento della sezione dedicata alla trasparenza.

Con il presente Piano si stabilisce di confermare, nelle more della conclusione delle procedure di selezione, la suddetta nomina, nonché di predisporre apposita determinazione dirigenziale per il dettaglio e l'aggiornamento dei relativi compiti.

In relazione, invece, agli organismi di controllo interno, si conferma che il Nucleo di Valutazione, anche in virtù delle modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016, riveste un ruolo sempre più importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle PPAA, ed in particolare:

- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza ove stabiliti;
- verifica i contenuti della relazione sui risultati dell'attività svolta dal Responsabile in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, il NDV può chiedere al Responsabile le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche tenuto conto che il Nucleo di Valutazione riceve dal Responsabile le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione del PTPC.

A proposito del coordinamento con il PEG e con il Piano della performance, si precisa che è stato previsto, tra gli obiettivi organizzativi, quello dell'“Attuazione del PTPCT e aggiornamento della sezione amministrazione trasparente”, con attribuzione di un peso del 33%. Tale obiettivo, con riferimento all'anno 2018, è stato così declinato:

- Diffusione del PTPCT comprensivo dell'allegato indicante gli obblighi di pubblicazione ed i soggetti coinvolti (Area DG);
- Attuazione del PTPC in merito alle azioni ivi ricomprese, con la previsione di una percentuale di azioni previste nel piano effettivamente realizzate pari al 90% nel 2018 (tutte le Aree);
- Elaborazione, reperimento e trasmissione alla DG degli atti e dei dati da pubblicare sull'apposita sezione da parte dei soggetti coinvolti secondo le tempistiche e le indicazioni previste nel Piano (tutte le Aree).

Per il 2019 ed il 2020 sono stati coerentemente previsti l'attuazione delle azioni previste nel Piano e l'aggiornamento costante della sezione “Amministrazione trasparente”.

Tra gli obiettivi individuali dell'Area Direzione Generale è stato inoltre previsto quello della “Revisione del Codice di comportamento dei dipendenti EGAS”, con approvazione nel 2018 e verifica annuale dell'efficace attuazione del Codice.

3. Individuazione delle attività a rischio.

In base all'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 190/2012, l'Ente deve fornire una “valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione”.

Per l'individuazione delle aree di rischio, in sede di prima adozione del Piano, si è fatto riferimento alle aree a rischio comuni ed obbligatorie indicate nell'allegato 2 del PNA 2013, che ha ripreso quanto riportato all'art. 1 comma 16 della L. 190/2012, e precisamente ha indicato i procedimenti di autorizzazione o concessione; di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. 163/ 2006; di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.Lgs. 150/2009.

I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio (articolate in sottoaree, come da Allegato A.2):

- a) acquisizione e progressione del personale (reclutamento, progressioni di carriera, conferimento incarichi di collaborazione);
- b) affidamento di lavori, servizi e forniture (processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture disciplinato dal D.Lgs. 50/2016);

- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Si specifica, però, che non competono all'Ente d'Ambito i procedimenti relativi alle aree di cui alle lettere c) e d).

Per quanto concerne, inoltre, le assunzioni di personale, si conferma che queste potranno essere effettuate nel rispetto della disciplina prevista dall'articolo 9, comma 36, del D.L. 31 maggio 2010, n.78, che prevede che "per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze".

Al termine di una procedura lunga e complessa, con parere rilasciato in data 9 gennaio 2017 (prot. n. 411), su richiesta della Regione, l'Avvocatura Distrettuale dello Stato ha affermato che l'Egas può essere considerato un ente di nuova istituzione e che si rientra nell'ambito di applicazione del citato art. 9 comma 36. L'attuazione del Piano assunzionale, di cui alla DCI n. 5/2017, come modificata dalle DCI n. 26/2017 e 29/2017, è in corso e dovrà essere portata a termine entro il 2019.

Alle aree sopra descritte si aggiunge l'ulteriore area individuata in base alle specificità dell'Ente, relativa a quelli che sono i compiti degli enti d'ambito ed a tutto ciò che riguarda i rapporti con il gestore del servizio, ed in particolare:

- e) approvazione e monitoraggio dei progetti del servizio idrico integrato con connessa verifica della rispondenza agli strumenti pianificatori approvati; adozione degli atti di impegno e liquidazione delle somme in favore del Gestore o dei Comuni interessati secondo le procedure approvate; attività connesse alle espropriazioni;
- f) verifica degli adempimenti contrattuali del Gestore e dei livelli di servizio, con conseguente eventuale applicazione di penalità.

La determinazione ANAC n. 12/2015 aveva, però, indicato ulteriori attività che potevano essere ricondotte ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi, quali:

1. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
2. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
3. incarichi e nomine;
4. affari legali e contenzioso.

Tali aree, insieme a quelle "obbligatorie", vengono denominate "aree generali".

Alla luce di quelle che sono le attività dell'Ente, si conferma anche in questa sede l'opportunità di far rientrare le aree di cui ai primi due punti nella ulteriore area individuata in base alle specificità dell'Ente, in quanto il rischio corruttivo è ravvisabile principalmente nella attività di gestione dei finanziamenti delle opere del Servizio Idrico Integrato e nell'attività di verifica degli adempimenti contrattuali del Gestore.

Occorre segnalare e ribadire che l'Ente d'Ambito è l'ente delegato dai comuni della Sardegna al fine di esercitare il controllo analogo sul Gestore in house del S.I.I.. La relativa disciplina è contenuta in differenti documenti approvati dall'Ente (quali la DCS 4/2012, la DCS 31/2013, come integrata dalla DCS 20/2014, e la DCI n. 11 del 5 agosto 2015) le cui disposizioni non sono state inserite nel PTPCT. Appare opportuno, pertanto, precisare che l'Ente d'Ambito deve promuovere l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte della società Abbanoa SpA, e dunque assicurare che

la stessa adotti il modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001. Ciò anche alla luce delle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" di cui alla Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, delle ulteriori precisazioni contenute nel PNA 2016 e, da ultimo, delle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" di cui alla Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, documento destinato a sostituire le precedenti disposizioni della determinazione ANAC.

Con riferimento al controllo analogo occorre però ricordare che la Regione Sardegna ha ritenuto opportuno rafforzare tutti gli aspetti volti a garantire una maggiore valenza dell'esercizio del controllo da parte di Egas, da effettuarsi attraverso un'apposita "Commissione" (prevista ora dall'art. 7 bis della L.R. 4/2015) composta da cinque componenti (4 sindaci ed un rappresentante regionale) "con quote di rappresentanza paritarie"; pertanto il rappresentante regionale interviene, al pari dei restanti rappresentanti dei comuni, con una rappresentanza non superiore ad un quinto (20%) nelle decisioni della Commissione che può avvalersi, per l'attività di controllo, delle strutture tecniche di Egas. I componenti della commissione preposta al controllo analogo sono scelti tra i sindaci anche soci del gestore unico. Alla Commissione per il controllo analogo vengono, inoltre, attribuiti i compiti di individuazione e proposta per l'approvazione, da parte dell'assemblea dei soci, degli organi di amministrazione e controllo della società, secondo le previsioni del codice civile.

A proposito della Commissione si segnala che con DCI n. 4 del 12 febbraio 2018 sono stati approvati gli indirizzi per l'elezione di tale organo e che, in pari data, con Decreto del Presidente n. 3 sono state indette le elezioni per i giorni 12, 13, 14, 15, 16 e 19 marzo 2018. Il procedimento si è concluso però senza esito per la mancanza di un numero sufficiente di candidature.

Come disposto dall'art. 12 comma 5 della L.R. 25/2017, nelle more dell'elezione della Commissione per il controllo analogo, la funzione del controllo analogo è svolta dal CIA.

Nel rispetto di tale disposizione transitoria, con la Deliberazione n. 6 del 22 febbraio 2018, aggiornata con DCI n. 11 del 5 aprile 2018, il CIA ha impartito appositi indirizzi agli uffici per l'esercizio del controllo analogo nelle more dell'elezione della Commissione di cui all'art. 7 bis della L.R. 4 febbraio 2015, n. 4. Con DCI n. 22 del 27 giugno 2018 il CIA ha inoltre individuato le terne dei nominativi da proporre all'Assemblea dei soci di Abbanoa SpA per la nomina dell'Amministratore Unico, del collegio dei sindaci e del revisore contabile ai sensi dell'art. 7-bis della L.R. 4/2015.

Per l'approfondimento di tali aspetti si rinvia, ad ogni modo, al momento in cui saranno nominati i componenti della suddetta Commissione, presumibilmente a seguito dell'entrata in vigore dello statuto aggiornato alle modifiche introdotte dalla L.R. 25/2017 e della conseguente elezione del nuovo CIA, per il quale si rinvia alla trattazione relativa all'analisi del contesto interno.

Si conferma inoltre di non ritenere necessario prevedere un'area apposita dedicata alla gestione delle entrate intese come quote versate dai Comuni facenti parte dell'ambito unico in quanto utilizzate interamente per il funzionamento dell'Ente, nonché di ricondurre l'area di cui al sopra citato punto tre a quella relativa alle assunzioni ed al conferimento di incarichi di collaborazione.

Si conferma infine l'opportunità di prevedere l'ulteriore area relativa agli affari legali e contenzioso -area g)-, anche se il rischio corruttivo non appare elevato in quanto l'Ente si avvale del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato e conferisce incarichi legali solamente nel caso in cui quest'ultima non sia legittimata alla difesa o al rilascio di pareri per conflitto di interesse o per incompetenza.

Con il presente Piano si intende pertanto confermare il processo per l'individuazione delle aree che, in occasione della redazione dei precedenti piani (2017/2019 e 2018/2020), si era pertanto basato sull'analisi del contesto interno, e dunque sull'analisi della nuova struttura organizzativa dell'EGAS, indicata negli allegati A.1.1 e A.1.2 al presente PTPCT. Il tipo di struttura e le ridotte dimensioni dell'organico presente semplificano la valutazione del livello di esposizione degli uffici al rischio.

Si vuole inoltre ricordare, a proposito dell'analisi del contesto interno, che con la L.R. 25/2017 sono state apportate alcune modifiche alla L.R. 4/2015 relativamente alla composizione ed al procedimento di nomina del Comitato Istituzionale d'Ambito, nonché alle competenze delle Conferenze Territoriali. Gli organi di governo dell'Ente rimangono i medesimi, il Comitato istituzionale d'Ambito, che approva con deliberazione tutti gli atti fondamentali concernenti l'attività dell'Ente di governo, e le Conferenze Territoriali, che hanno il compito di proporre, nei limiti delle risorse stabilite dal Comitato, l'elenco degli interventi e le relative priorità da individuare nel piano di ambito o negli altri piani operativi, e di formulare proposte e indirizzi per il miglioramento dell'organizzazione del servizio, sulla carta della qualità del servizio e sul regolamento d'utenza.

Il Comitato è composto dal Presidente della Regione o da un suo delegato, e da dieci sindaci eletti secondo le modalità previste dalla L.R. 4/2015. I componenti del suddetto organo durano in carica tre anni e restano in carica fino alla nomina dei successori. In applicazione dell'art. 11 del disposto normativo sopra citato, il Presidente della Regione in data 2 aprile 2015 ha proceduto alla convocazione ed all'insediamento del Comitato Istituzionale d'Ambito. L'organo insediatosi in tale data è rimasto in carica fino al 22 gennaio 2018, data in cui si è insediato il Comitato previsto dall'art. 12 comma 2 della L.R. 25/2017.

Con l'art. 12 comma 2 della L.R. 25/2017, infatti, è stato previsto che in attesa della modifica dello statuto e fino all'elezione del nuovo comitato d'ambito, il Comitato è composto da cinque membri, scelti dal Consiglio delle autonomie locali, in ciascuna categoria e fascia di appartenenza.

A seguito di designazione dei quattro componenti da parte del CAL e convocazione degli stessi da parte del Presidente della Regione, in data 22 gennaio 2018 si è insediato il nuovo Comitato, formato dall'Assessore Regionale dei Lavori Pubblici, delegato in via permanente dal Presidente, e dai Sindaci di Sassari, Macomer, Maracalagonis e Nurachi. Quest'ultimo, rappresentante dei Comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti, è stato eletto Presidente del Comitato.

Nel corso del mandato si sono poi registrate le dimissioni di alcuni componenti del CIA, e nello specifico del Dott. Succu in data 31 agosto 2018, del Dott. Sanna in data 29 dicembre 2018 e del Sig. Fadda in data 8 gennaio 2019. Con nota prot. n. 30 del 18 gennaio 2019 il Consiglio delle Autonomie Locali ha comunicato i nominativi dei sostituti dei suddetti tre componenti: il Sindaco di Nuoro, Andrea Soddu, scelto tra i sindaci dei comuni capoluogo di provincia e della città metropolitana; il Sindaco di Olbia, Settimo Nizzi, scelto tra i sindaci dei comuni con popolazione uguale o superiore a 10.000 abitanti; il Sindaco di San Giovanni Suergiu, Evira Usai, scelta tra i sindaci dei comuni con popolazione uguale o superiore a 3.000 abitanti e inferiore a 10.000 abitanti.

Con la modifica della L.R. 4/2015 è stato inoltre previsto un diverso sistema per la nomina del Comitato formato da 11 componenti.

Il nuovo comma 2 dell'art. 7 prevede ora, infatti, che i sindaci componenti del Comitato istituzionale d'ambito (CIA) siano eletti con metodo proporzionale e scrutinio di lista, secondo le modalità stabilite nello statuto, dalle conferenze territoriali in seduta congiunta con voto proporzionale alle quote assegnate.

Con l'approvazione definitiva dello statuto modificato – la cui proposta è stata oggetto delle Deliberazioni della Giunta regionale n. 2/16 del 16 gennaio 2018 e n. 30/36 del 12.6.2018 – si potrà avviare il procedimento di nomina del nuovo Comitato.

A tal proposito si segnala che con Deliberazione n. 61/21 del 18 dicembre 2018 la Giunta Regionale ha preso atto che la proposta di Statuto di EGAS è stata approvata dagli Enti Locali rappresentanti la maggioranza assoluta delle quote di rappresentatività, come da deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito, n. 58 del 23.11.2018, e ha conseguentemente chiesto all'Ente di procedere all'immediata pubblicazione dello Statuto approvato nell'albo del sito EGAS, con evidenza della data di pubblicazione, mediante avviso nello stesso sito.

Lo statuto aggiornato è stato così pubblicato all'albo pretorio dell'Ente in data 4 gennaio 2019. Come previsto dal TUEL, lo stesso entrerà in vigore decorsi i trenta giorni consecutivi di pubblicazione all'albo.

Relativamente alla formazione del nuovo Comitato, all'art. 8 dello Statuto così modificato è stato stabilito che il Comitato Istituzionale d'ambito approva apposito regolamento contenente la disciplina per lo svolgimento delle elezioni, e che, in sede di prima applicazione, vi provvede il Comitato Istituzionale di cui all'articolo 12 della legge regionale n.25 del 11.12.2017, entro 30 giorni dall'approvazione dello statuto.

Nel corso dei primi mesi del 2019 dovrà pertanto essere predisposto il suddetto regolamento per procedere alle elezioni del nuovo Comitato. In seguito si potrà provvedere anche alla indizione delle elezioni per la nomina della Commissione per il controllo analogo.

Un ruolo fondamentale nelle nuove nomine sarà assunto, come previsto dalla L.R. 25/2017, dalle Conferenze Territoriali, composte dai sindaci dei comuni ricadenti nell'ambito territoriale di riferimento.

In considerazione delle complessità rilevate nell'ambito del processo di riordino delle province e della necessità di coordinamento delle Conferenze Territoriali con il Comitato Istituzionale d'Ambito, con conseguente opportunità di individuare un numero congruo di conferenze territoriali al fine di creare un rapporto più diretto con il territorio, con DCI n. 35 del 6 dicembre 2016 è stato stabilito di individuare le Conferenze Territoriali di cui all'art. 8 della L.R. 4/2015 facendo coincidere i medesimi organi con le otto circoscrizioni elettorali preesistenti alla L.R. 2/2016.

Con la Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 28 del 28 settembre 2016 è stato inoltre nominato il collegio dei revisori dei conti, organo previsto dall'art. 10 della L.R. 4/2015. A seguito di dimissioni di un componente, la composizione del Collegio è stata integrata con DCI n. 39 del 13 settembre 2018.

A capo della struttura tecnica e contabile dell'Ente, come già sopra ricordato, vi è, extra dotazione organica, un dirigente, con funzione di direttore generale, preposto all'attività di direzione della gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dell'Ente e all'adozione degli atti che impegnano il medesimo verso l'esterno.

La recente istituzione dell'Ente e le problematiche sopra esposte incidono anche sulla programmazione delle attività, che mirerà in primo luogo a rendere funzionale e stabile la struttura dell'Ente in ottemperanza agli obblighi imposti dalla normativa regionale e nazionale.

In relazione invece all'analisi del contesto esterno si evidenzia che il confine dell'ambito territoriale ottimale coincide con quello dell'intera Regione ai sensi dell'art. 3 della L.R. n. 4/2015. Eventuali modifiche del numero degli ambiti e della relativa delimitazione possono essere attuate secondo le procedure e le finalità indicate all'art. 4 della medesima legge regionale. Non è pertanto possibile effettuare un'analisi di eventuali fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente o di possibili influenze esistenti con i portatori di interessi esterni.

Considerati pertanto gli esiti dell'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente, si stabilisce di confermare il processo per l'individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione già svolto, con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente, in occasione del precedente aggiornamento del PTPCT, così articolato:

- 1) Censimento dei processi e procedimenti – analisi del contesto interno ed esterno;
- 2) Analisi del rischio corruttivo: per ogni processo/procedimento il rischio corruzione è stato analizzato attraverso la tabella di valutazione del rischio di cui all'allegato 5 del PNA 2013.

Per comprendere il livello di rischio si è tenuto conto anche di dati oggettivi quali:

- assenza di precedenti giudiziari a carico dei dipendenti dell'Ente;
- assenza di procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile;
- assenza di ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- assenza di segnalazioni di illecito, né all'interno dell'Ente né dall'esterno.

- 3) Individuazione delle attività a maggior rischio corruzione: per ogni processo/procedimento il rischio corruzione è stato calcolato attraverso la tabella di valutazione del rischio di cui all'allegato 5 del PNA.

Si conferma pertanto l'indicazione, nell'allegato A.2 al presente Piano, dei procedimenti dell'Ente ricompresi all'interno delle aree di cui sopra, per i quali è stato calcolato il rischio corruzione. Non si tratta di una elencazione ovviamente esaustiva. In base alle esperienze pregresse si potranno individuare e aggiungere altri possibili elementi sintomatici che, in sede di aggiornamento del presente documento, saranno eventualmente aggiunti.

L'elencazione complessiva dei procedimenti delle tre aree dell'EGAS, una volta completata la mappatura prevista come obiettivo organizzativo dal PEG 2018/2010, sarà invece pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente", presumibilmente nei primi mesi del 2019.

4. Misure di contrasto.

In base all'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 190/2012, l'Ente, a seguito della "valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione", "indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio".

Devono pertanto essere individuate le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il P.N.A..

Le misure di prevenzione si dividono in due categorie fondamentali:

- a) obbligatorie o generali, che devono essere attivate in quanto la loro applicazione è espressamente prevista dalla legge o da altre fonti normative, e che incidono in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente
- b) ulteriori o specifiche, che pur non obbligatorie per legge, sono previste e contemplate nel presente Piano come utile strumento per l'eliminazione o riduzione del rischio, e sono capaci di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio

Nella presente fase della disciplina in materia di prevenzione della corruzione, l'azione programmata attraverso il PTPCT avrà ad oggetto essenzialmente l'applicazione delle misure obbligatorie, comuni a tutte le aree di rischio individuate, intese come misure generali.

Vengono peraltro confermate alcune misure ulteriori relative all'informatizzazione ed a alcuni approfondimenti riferiti all'affidamento degli appalti. In sede di aggiornamento verranno comunque identificate misure dettagliate e specifiche in considerazione dell'evoluzione della mappatura dei processi, ulteriori rispetto alle iniziali misure individuate.

Sezione 4.1 Misure obbligatorie o generali.

4.1.1 Trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa della P.A. rappresenta una misura fondamentale nella prevenzione della corruzione, in quanto, essendo intesa come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, consente forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La P.A. deve pertanto assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1 comma 16 della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del D.Lgs. 33/2013, come profondamente modificato dal D.lgs. 97/2016. Tali adempimenti sono assolti mediante pubblicazione sul sito web dell'Ente e nella sezione "Amministrazione trasparente" dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della P.A.

Gli obblighi di trasparenza costituiscono pertanto il presupposto per introdurre e sviluppare il Piano di prevenzione.

L'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, infatti, prevede che ogni amministrazione deve indicare, in un'apposita sezione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti.

Nonostante la soppressione dell'obbligo di redigere il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve garantire, appunto, la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Per gli approfondimenti e le azioni volte a dare attuazione alle misure di trasparenza si rinvia all'apposita sezione 4.4.

4.1.2 Codice di comportamento

In attuazione della delega conferita con la L. 190/2012, il Governo ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013).

Il Codice di comportamento costituisce un'efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto ed in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel PTPC. Il Codice si applica non solo ai dipendenti delle PP.AA. ma anche ai collaboratori delle stesse, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

In virtù dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. 62/2013 ciascuna amministrazione deve definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento, che integra e specifica quello definito dal Governo, secondo le linee guida della CIVIT. Il codice settoriale dovrà individuare regole comportamentali differenziate a seconda delle specificità professionali (dovrà essere presente una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti), delle aree di competenza e delle aree di rischio.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, dà luogo a responsabilità disciplinare.

Le azioni volte a dare attuazione a tale misura di prevenzione sono indicate nel Codice di comportamento dei dipendenti, che era stato adottato in via definitiva dalla Gestione Commissariale con DCS n. 44/2014, e i cui contenuti erano stati confermati mediante adozione dello schema di PTPC con DCI n. 25/2015.

In attuazione di uno degli obiettivi individuali dell'Area Direzione Generale programmati con il PEG 2018/2020, è stata effettuata la revisione del Codice di comportamento dei dipendenti EGAS, i cui contenuti sono stati aggiornati con DCIA n. 51 del 18 ottobre 2018.

In particolare, le modifiche hanno riguardato la necessità di:

- specificare le conseguenze della violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, che dà luogo a responsabilità disciplinare, e aggiornare la connessa disciplina del whistleblower, anche ai fini del necessario coordinamento con il nuovo Documento per la procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità e per la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd whistleblower) e con il nuovo Regolamento dei procedimenti disciplinari, approvati dall'Ente con Deliberazioni n. 46/2018 e 47/2018;
- tenere conto della possibile presenza di dirigenti a seguito dell'approvazione del nuovo organigramma dell'Ente;
- specificare meglio altre disposizioni, come quelle relative alla trasparenza, al comportamento in servizio dei dipendenti, al licenziamento disciplinare, anche in considerazione dell'entrata in vigore in data maggio 2018 del nuovo CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto Funzioni locali.

La proposta di modifica del codice di comportamento è stato oggetto di consultazione mediante procedura aperta rendendo la medesima disponibile sulla home page del sito internet dell'Ente, con evidenza in ordine alla possibilità, da parte di ciascun cittadino, di fornire osservazioni o contributi. In esito al percorso partecipativo non sono pervenute osservazioni. A seguito delle interlocuzioni con i componenti esterni del Nucleo di Valutazione sono state apportate alcune modifiche al Codice di comportamento e che, ai sensi

dell'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, è stato espresso da questi ultimi parere positivo sui contenuti del medesimo codice, acquisito al protocollo generale n. 6794 del 15 ottobre 2018.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione trasparente, deve assicurare la massima conoscenza del Codice da parte del personale dell'Ente, fornire le indicazioni per la corretta applicazione dello stesso e organizzare interventi formativi in merito. Delle avvenute modifiche è stata resa apposita informativa al personale dell'Ente con circolare del 12 novembre 2018, pubblicata anche nella sezione intranet riservata ai dipendenti dell'Ente.

L'Ente aveva invece già provveduto ad inserire negli atti di incarico e nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi apposite clausole di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente.

Ai fini della verifica annuale dello stato di applicazione del codice si rinvia all'apposito documento redatto dal RPCT, che dovrà essere inviato anche a tutti i dipendenti dell'Ente.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Verifica/monitoraggio annuale dello stato di attuazione del Codice	RPCT/ servizio affari istituzionali	Fine anno (adempimento annuale)	Elaborazione report di verifica/monitoraggio.

4.1.3 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

La rotazione del personale in servizio presso uffici dove è più elevato il rischio di reati connessi alla corruzione, rappresenta una misura di estrema importanza indicata nel PNA tra le misure di contrasto alla corruzione. L'alternanza di soggetti riduce infatti il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra utenti e amministrazione, con conseguente consolidamento di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate alla collusione.

La rotazione però deve tenere conto anche delle dimensioni della struttura dell'Ente, della carenza di personale nonché della specifica preparazione necessaria per l'assolvimento dei propri compiti.

Tenuto conto pertanto delle opportunità della rotazione del personale ma al contempo dei limiti oggettivi che si incontrano nella concreta effettuazione di tale rotazione nell'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna, per il limitato contingente di personale presente, si conferma, nel presente piano, la decisione di non procedere per il momento alla pianificazione della rotazione del personale. La possibilità di attivare tale misura sarà comunque costantemente valutata, a maggior ragione a seguito di un eventuale completamento della dotazione organica prevista, ma anche alla luce dei successivi monitoraggi del piano.

Si prevede, però, in considerazione dell'impossibilità, allo stato attuale, di effettuare la rotazione di promuovere meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, affiancando al dipendente istruttore un altro dipendente in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Si stabilisce inoltre di perseguire l'obiettivo di una più corretta ed equilibrata ripartizione ed articolazione dei compiti e delle competenze, evitando di concentrare più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto.

In base all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. 165/2001, inoltre, i dirigenti sono tenuti a provvedere con atto motivato alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, sempre in relazione alle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, limitatamente alle ipotesi in cui tali procedimenti riguardino il reato di corruzione e ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater.

Tale procedura è stata formalizzata con l'approvazione del Regolamento dei procedimenti disciplinari (Deliberazione del CIA n. 47/2018).

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Articolazione competenze dei dipendenti con condivisione delle fasi procedurali e assegnazione delle responsabilità del procedimento	RPCT/ responsabili dei servizi	Fine anno	Elaborazione atti

4.1.4 Astensione in caso di conflitto di interesse.

Le disposizioni di riferimento mirano a realizzare la finalità di prevenzione attraverso l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi.

L'art. 6 bis della L. 241/1990, introdotto dall'art. 1 comma 41 della L. 190/2012, dispone che "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Secondo il D.P.R. 62/2013 "il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

Il dipendente, inoltre, "si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".

Per quanto riguarda in particolare i dirigenti, il DPR 62/2013 stabilisce che "il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche

che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge”.

Le disposizioni sul conflitto di interesse sono riprodotte nel Codice di Comportamento. L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto. Il Responsabile procede all'accertamento dei casi di violazione del dovere di astensione in caso di conflitto di interesse, segnalando all'UPD eventuali violazioni accertate al fine di adottare i conseguenti provvedimenti.

Le misure di prevenzione sono pertanto costituite dalla previsione di iniziative di formazione/informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi nell'ambito di quelle che saranno programmate sulle disposizioni del PTPCT e del Codice di Comportamento.

Deve inoltre essere previsto l'inserimento nei provvedimenti amministrativi di un'attestazione espressa circa l'assenza di conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990, del D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento dell'Ente.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Accertamento dei casi di violazione del dovere di astensione in caso di conflitto di interesse – almeno un controllo annuale a campione e/o a seguito di segnalazioni	RPCT/ servizio affari istituzionali	Fine anno	Confronto tra: - numero segnalazioni, - numero verifiche a campione, - numero provvedimenti conseguenti
Inserimento nei provvedimenti amministrativi di un'attestazione espressa circa l'assenza di conflitto di interessi	Tutti i servizi per gli atti di competenza	Costante	Presenza dell'attestazione nelle determinazioni dirigenziali

4.1.5 Conferimento e autorizzazione incarichi.

La concentrazione di incarichi conferiti dall'amministrazione e, dunque, di potere decisionale, in capo ad un unico soggetto (dirigente o assimilato) aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi.

D'altra parte lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può anche costituire per il dipendente una valida occasione di arricchimento professionale con utili ricadute sull'attività amministrativa dell'ente.

Ciascuna amministrazione deve pertanto adottare norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici di cui al citato articolo 53, comma 3-bis, D.Lgs. 165/2001.

Le disposizioni interne vigenti presso l'ex AATO, concernenti il rapporto di lavoro, non disciplinano nel dettaglio le modalità di autorizzazione al personale dipendente, dirigente e non dirigente, degli incarichi extraistituzionali e, per quanto riguarda gli incarichi istituzionali retribuiti, le modalità di comunicazione alla

competente struttura del personale ai fini dell'inserimento nell'anagrafe delle prestazioni. Il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente deve pertanto essere predisposto ex novo e organizzato anche in tal senso, ed il Responsabile della prevenzione della corruzione, al fine di prevenire rischi di corruzione, proporrà l'adozione dei necessari adeguamenti alle disposizioni regolamentari interne.

Il Regolamento degli uffici e dei servizi dovrà essere predisposto entro il corrente anno.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Adozione norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici di cui al citato articolo 53, comma 3-bis, D.Lgs. 165/2001	RPCT/ Servizio gestione risorse umane	Dicembre 2019	Approvazione del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

4.1.6 Inconferibilità per incarichi dirigenziali.

Le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 stabiliscono ipotesi di inconferibilità di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza e nei casi in cui il soggetto sia stato destinatario di sentenza di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione, e stabiliscono inoltre situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di simili incarichi.

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni, infatti, possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita). Inoltre il contemporaneo svolgimento di talune attività può inquinare l'imparzialità dell'agire amministrativo. Infine, in caso di condanna penale, anche non definitiva, per determinate categorie di reati il legislatore ha ritenuto, in via precauzionale, di evitare che al soggetto nei cui confronti la sentenza sia stata pronunciata possano essere conferiti incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice.

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del divieto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata.

Prima di procedere all'attribuzione di simili incarichi devono essere acquisite le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità. Le stesse devono essere poi pubblicate sul sito internet dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", come prescritto dall'art. 20 del D.Lgs. 39/2013.

Il responsabile del piano anticorruzione cura che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui D.Lgs 39/2013.

Il responsabile deve inoltre segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Si vedano a tal proposito, anche con riferimento alle ipotesi trattate dall'art. 4.1.5 del presente Piano, le Linee guida previste con Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 "in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Nuovi incarichi dirigenziali – Trasmissione al Servizio Gestione risorse umane delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Titolari di incarichi dirigenziali		Dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità trasmesse.
Nuovi incarichi P.O. – Trasmissione al Servizio Gestione risorse umane delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Titolari di incarichi di P.O.		Dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità trasmesse
Controllo sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità	RPCT/ Servizio gestione risorse umane	Fine anno	50% delle dichiarazioni acquisite controllate

4.1.7 Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali.

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 quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei capi V e VI del D.Lgs. 39/2013. Le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

Valgono considerazioni analoghe a quelle effettuate sul punto 4.1.5. In caso di riscontro di una situazione di incompatibilità il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni, pena la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 39/2013.

Occorre ricordare che, allo stato attuale, ad esclusione del Direttore Generale, è presente un Dirigente tecnico ex art. 110 TUEL e un titolare di posizione organizzativa a tempo determinato.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
---------------	---	-------------------	-------------------

Trasmissione al RPCT ad all'eventuale struttura a supporto delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di incompatibilità	Titolari di incarichi dirigenziali/ P.O.		Dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di incompatibilità trasmesse.
Controllo sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di incompatibilità	RPCT/ Servizio gestione risorse umane	Fine anno	50% delle dichiarazioni acquisite controllate

4.1.8 Attività successive alla cessazione dal servizio (incompatibilità successiva o “pantouflage”).

Il comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 42, lettera l) della L. 190/2012, stabilisce 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”.

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo, il dipendente possa essersi preconstituito situazioni lavorative tali da poter sfruttare il ruolo ricoperto, al fine di ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.

Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha, dunque, limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Il Responsabile del piano anticorruzione deve pertanto adottare linee guida per l'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 in relazione a contratti di acquisizione di beni e servizi, mediante predisposizione di misure trasversali di prevenzione della corruzione nel settore degli appalti e affidamenti.

Con il presente Piano si stabilisce di procedere alla predisposizione da parte del RPCT di apposite linee guida, da sottoporre all'approvazione del CIA, che tengano conto delle indicazioni date dall'Anac con l'aggiornamento 2018 del PNA, ed in particolare:

- del riferimento dei poteri autoritativi e negoziali ai provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, nonché ai provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari;
- del riferimento dei dipendenti con poteri autoritativi ai dirigenti, ai funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, ed a coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di

rappresentanza all'esterno dell'Ente, nonché ai dipendenti che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione;

- del riferimento dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione a società, imprese, studi professionali, nonché ai soggetti che, pur se formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione;
- della necessità per le pubbliche amministrazioni di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, prevedendo le modalità di verifica della dichiarazione resa dall'operatore economico, rimesse alla discrezionalità della stazione appaltante. A tal fine si rinvia a quanto stabilito dall'art. 4.1.12 "Patti di integrità negli affidamenti".

L'ulteriore misura, suggerita dall'Anac, è quella di prevedere l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. A tal proposito, è opportuno che il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, segnali tale violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente. Anche tali previsioni saranno inserite nelle suddette linee guida.

Azione	Responsabili/ destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Adozione linee guida per l'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001	RPCT/referenti	Giugno 2019	Elaborazione di apposito documento

4.1.9 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A..

L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012 dispone che:

"1. 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.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve vigilare sulla osservanza di quanto sopra ed elaborare eventuali indirizzi applicativi di dettaglio.

La preclusione di cui alla lettera b) riguarda i dirigenti ed il personale appartenente alla categoria D titolare di posizione organizzativa.

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopra indicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

Deve pertanto essere prevista, nei casi di cui sopra, l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, e per la scelta del contraente, nonché l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative per i dirigenti ed il personale appartenente alla categoria D titolare di posizione organizzativa nelle unità organizzative preposte alla gestione delle risorse finanziarie ed alla acquisizione di beni, servizi e forniture.

I dipendenti devono dare comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della pronuncia nei propri confronti di sentenza, anche non definitiva, di condanna o applicazione della pena su richiesta per i delitti contro la Pubblica Amministrazione. La situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Elaborazione indirizzi applicativi di dettaglio in materia di composizione delle commissioni di gara	RPC/ servizio gestione risorse umane	Dicembre 2019	Elaborazione di una sezione dedicata da inserire nel regolamento degli uffici e dei servizi
Controllo sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive acquisite in virtù della disposizione di cui all'art. 35 bis D.lgs. 165/2001	servizio gestione risorse umane	Fine anno	50% delle dichiarazioni acquisite controllate

4.1.10 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

Con l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, rubricato "tutela del dipendente pubblica che segnala illeciti", è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato, al fine di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;

- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, dunque di azioni disciplinari ingiustificate e forme di ritorsione che determinino condizioni di lavoro intollerabili;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990 e ss.mm.ii., fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di rivelare l'identità del denunciante.

Il whistleblower è, dunque, colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative ed il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare o proteggere tali segnalazioni. Lo scopo del whistleblowing è dunque quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Con la modifica dell'art. 54 bis operata dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 sono state rafforzate le garanzie già previste dalla normativa anticorruzione ed è stato previsto formalmente il potere dell'ANAC di irrogare sanzioni amministrative in caso di misure discriminatorie, nonché di procedure di gestione delle segnalazioni non conformi agli indirizzi dell'Autorità.

Con l'approvazione del PTPCT 2018/2020, di cui alla DCI n. 3 dell'8 febbraio 2018, all'art. 4.1.9 si è dato atto della predisposizione della bozza del suddetto documento "Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001", e della mancata approvazione dello stesso entro il 2017 per le modifiche intervenute a livello organizzativo con la L.R. 25/2017, prevedendo contestualmente l'approvazione per i primi mesi dell'anno 2018.

Il documento è stato approvato con DCI n. 46 del 10 ottobre 2018, in modo da garantire al dipendente che effettui una segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, una protezione effettiva ed efficace in modo da evitare una esposizione a misure discriminatorie.

L'Ente continua a riservarsi la possibilità di individuare un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni, che consenta di indirizzare la segnalazione al destinatario competente, assicurando la copertura dei dati identificativi del denunciante e prevedendo a tal fine il ricorso a strumenti di crittografia. Ciò potrà avvenire sulla base delle linee guida che saranno adottate dall'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, in base alle previsioni dell'art. 54 bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001. In caso di realizzazione del suddetto sistema il Regolamento sarà revisionato ed integrato in tal senso. Nella valutazione si dovrà però tenere conto anche delle ridotte dimensioni del personale dell'Ente.

Si rinvia al Documento per i dettagli relativi alla procedura da utilizzare in tali casi.

Come previsto dal Documento, al fine di sensibilizzare i dipendenti, il Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà inviare a tutto il personale con cadenza periodica una comunicazione specifica in cui sono illustrate la finalità dell'istituto del "whistleblowing" e la procedura per il suo utilizzo. L'Ente deve inoltre promuovere ulteriori iniziative di sensibilizzazione mediante gli strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza relativa all'istituto. Si conferma infine l'opportunità di promuovere l'adozione di misure volte ad incoraggiare i dipendenti della società in house a segnalare eventuali condotte illecite approntando forme di tutela della loro riservatezza.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Creazione sistema automatizzato	Servizi informativi	Da valutare in base a linee guida ANAC	In caso di valutazione positiva, perfezionamento sistema e revisione del documento
Sensibilizzazione dipendenti	RPCT/servizio affari istituzionali	Ogni semestre	Predisposizione comunicazioni periodiche

Sensibilizzazione dipendenti società in house	RPCT/servizio istituzionali affari	Dicembre 2017	Predisposizione comunicazioni necessarie
---	------------------------------------	---------------	--

4.1.11 Formazione del personale.

Il responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree esposte al rischio corruttivo. A tal fine il bilancio di previsione annuale deve prevedere, mediante appositi stanziamenti, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire anche la formazione in materia.

Inoltre la Scuola Nazionale di Amministrazione (S.N.A.) così chiamata dall'entrata in vigore del D.P.R. 70/2013 (in precedenza "Scuola superiore della pubblica amministrazione"), con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Con DCI n. 5 del 22 febbraio 2018 è stato approvato il Piano triennale della formazione 2018 – 2020, nel quale è stata fatta confluire la parte specifica relativa alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, secondo i criteri di base già previsti nel PTPC 2018/2020 e che vengono sostanzialmente confermati dal presente Piano:

- effettuare iniziative di carattere generale, di aggiornamento delle competenze e sulle tematiche dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti dei Codici di comportamento, rivolte a tutti i dipendenti dell'ente; in occasione dell'aggiornamento del PTPC il RPCT dovrà inviare una circolare esplicativa di dettaglio; dovranno inoltre tenersi specifici incontri con gli uffici delle varie aree per la raccolta delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto delle norme sulla trasparenza;
- effettuare iniziative di carattere specifico per il Responsabile, l'eventuale personale a supporto, i referenti anticorruzione e il personale addetto a processi amministrativi inseriti in aree a rischio come individuati in sede di applicazione del presente Piano e dei suoi successivi aggiornamenti, e dunque in materia di acquisizione del personale, appalti e contratti e funzioni specifiche dell'Ente d'Ambito; queste iniziative devono riguardare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione nonché la disciplina in materia di trasparenza (almeno una giornata di formazione all'anno per i soggetti interessati);
- la formazione sarà ad ogni modo rivolta a tutto il personale, al fine di garantire un'adeguata formazione e conoscenza, anche in previsione della possibile rotazione del personale dipendente, considerando anche il ridotto numero del personale in forza all'Ente, che viene spesso chiamato a prestare la propria collaborazione in settori diversi da quello di inquadramento; i risultati attesi sono i seguenti:
 - la capacità di ciascun soggetto informato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dall'impianto normativo anticorruzione vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali e amministrativi del fenomeno corruttivo;
 - i dipendenti formati devono avere maturato la capacità di applicare il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, comprese le disposizioni in materia di trasparenza, sapendo identificare le situazioni di pericolo e, coerentemente con le disposizioni in esso contenute, porvi rimedio al fine di preservare l'integrità e la trasparenza dell'Ente di Governo dell'Ambito.

Al fine di perseguire i suddetti obiettivi, nel mese di dicembre 2018 l'Ente ha provveduto all'acquisizione sul MEPA del prodotto a catalogo "Corso di formazione a distanza - Piano formativo anticorruzione 2018-2019 per la formazione obbligatoria dei dipendenti", con abbonamento annuale (Determinazione Dirigenziale n. 283 del 12 dicembre 2018). Tutto il personale sarà pertanto chiamato a seguire il suddetto corso, articolato in una formazione di base obbligatoria composta da cinque moduli video ed in una formazione specialistica

facoltativa, che assicura la verifica di apprendimento mediante due test di autovalutazione con domande a risposta multipla.

La suddetta formazione a distanza renderà possibile tracciare l'effettiva fruizione del corso da parte del singolo dipendente e consentirà all'Ente di certificare in modo oggettivo il rispetto dell'obbligo formativo annuale previsto dalla normativa in materia.

I costi sostenuti per la formazione obbligatoria del personale, come quella prescritta dalla normativa in materia di anticorruzione, sono da considerarsi "fuori dell'ambito applicativo di cui al comma 13 dell'art.6 del D.L.78/2010", cioè fuori dai vincoli alla spesa per attività formative del personale (Sezione controllo Emilia-Romagna, deliberazione n. 276/2013).

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Attuazione di percorsi formativi di base e specialistici su anticorruzione e trasparenza	RPCT	Entro fine anno	Formazione svolta per il RPCT e per il personale, con verifiche finali di apprendimento

4.1.12 Patti di integrità negli affidamenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della L. 190/2012 dispone che le stazioni appaltanti possono 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 costituiscono un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione ad una gara di appalto, consentendo un controllo reciproco e l'applicazione di sanzioni in caso di elusione da parte dei partecipanti.

Con DCI n. 15 del 13 aprile 2017 è stato approvato il documento denominato "Patto di integrità ex Art.1 comma 17 della legge 6 novembre 2012 n.190 relativo alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture".

Si è così disposto l'utilizzo obbligatorio di tale patto, a decorrere dalla data di pubblicazione della deliberazione, in tutte le procedure di acquisizione di lavori, beni e servizi ovvero di concessione, inclusi gli affidamenti diretti, attivate dall'Ente. Si è inoltre disposto: che il "Patto di integrità" debba essere obbligatoriamente firmato e presentato dai partecipanti alla selezione/gara assieme alla dovuta documentazione amministrativa al momento della presentazione dell'offerta, nonché, in fase di stipula, richiamato nel contratto, quale allegato allo stesso; che negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito venga inserita la clausola di salvaguardia che "il mancato rispetto del patto di integrità darà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto"; che non sono soggetti alla suddetta disciplina gli acquisti rientranti nella competenza dell'Economo in quanto esclusi dal meccanismo della scissione dei pagamenti, dalla fatturazione elettronica e dall'applicazione delle disposizioni in materia di tracciabilità e per questo non rientranti nel concetto di "somministrazioni, forniture e appalti", nonché in considerazione dell'esiguità degli importi e dell'appesantimento delle procedure economiche che deriverebbe dall'applicazione del Patto di integrità.

In considerazione di quanto richiamato nel paragrafo 4.1.8 del presente Piano, e nel rispetto delle linee guida che saranno emanate dal RPCT in materia di "pantouflage", si stabilisce di aggiornare il Patto di integrità di cui alla DCI n. 15/2017 con la previsione, tra gli obblighi degli operatori economici nei confronti dell'Amministrazione, di una specifica dichiarazione sulla presenza del requisito di partecipazione alla

procedura di appalto costituito dal non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
Aggiornamento del Patto di integrità di cui alla DCI n. 15/2017	RPCT/Servizio gare, contratti e acquisti	Giugno 2019	Elaborazione documento

4.1.13 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Secondo il PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità e, dunque, devono valutare modalità, soluzioni organizzative e tempi per l'attivazione di uno stabile confronto.

Tale misura può essere attuata accrescendo la trasparenza dei processi decisionali e assicurando l'accesso effettivo del pubblico all'informazione. Come previsto nel paragrafo 3 del presente Piano, la mappatura dei procedimenti sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" nel corso del 2019. Nel sito dell'Ente, inoltre, sono presenti un canale informativo dedicato alle segnalazioni dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, e la sezione "come fare per", utile al fine di presentare domande, dichiarazioni, comunicazioni o accedere a servizi. Tali sezioni saranno oggetto di aggiornamento nel caso in cui si ravvisi la relativa necessità.

4.1.14 Monitoraggio dei tempi procedimentali.

Con i DD.LL. 9 febbraio 2012, n. 5 e 22 giugno 2012, n. 83 sono state apportate rilevanti modifiche alla legge 7 agosto 1990 n. 241 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione di un potere sostitutivo per il caso di inerzia del responsabile del procedimento.

Nell'Ente d'Ambito non vi è stata un'assegnazione specifica di tale potere da parte dell'organo di governo, ragion per cui, nel rispetto della disposizione del comma 9-bis dell'art. 2 della L. 241/1990, il potere sostitutivo si considera attribuito al Direttore Generale, salvo quanto stabilito in materia di accesso civico dall'art. 4.4.4.3.

Anche la L. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi o regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate.

Sono state però abrogate le disposizioni del D.Lgs. 33/2013 secondo cui le pubbliche amministrazioni erano tenute a pubblicare i risultati del monitoraggio nel sito web istituzionale.

Considerando le ridotte dimensioni dell'organico dell'Ente e la necessità di completare la mappatura dei procedimenti e la conseguente pubblicazione della stessa nella sezione "Amministrazione trasparente" nel corso del 2019, con il presente Piano si stabilisce di effettuare il monitoraggio dei tempi procedimentali con decorrenza dal 2020, disciplinando le modalità di realizzazione nel corso dei successivi aggiornamenti del PTPCT.

4.1.15 Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente e della ridotta attività contrattuale, si stabilisce di rinviare agli anni successivi la definizione e l'attuazione della disciplina di dettaglio in materia di monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione ed i soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o interessati a procedimenti di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Sezione 4.2 Altre misure:

4.2.1 Misure relative all'informatizzazione.

L'Ente rispetta l'obbligo di conservazione del registro giornaliero di protocollo previsto dal D.P.C.M. 03/12/2013.

Nel corso del 2019 verrà approfondita l'eventuale esigenza di sviluppare la conservazione di tutti gli altri documenti prodotti. I vari atti dovranno essere redatti mediante sistema informatico con l'utilizzo della firma digitale.

4.2.2 Contratti pubblici.

Dovrà essere pubblicato un report annuale relativo ai casi di acquisto al di fuori dei mercati elettronici.

Sezione 4.3 Misure di prevenzione specifiche relative ad altri settori

4.3.1 Misure relative a competenze specifiche dell'Ente d'Ambito.

Le ulteriori misure di prevenzione in tali settori consistono nel rendere accessibili al pubblico, mediante pubblicazione sul sito, delle informazioni relative all'attività svolta dall'Ente d'Ambito in merito a:

- atti di programmazione e pianificazione, contributi pubblici erogati per il finanziamento delle opere attinenti al servizio idrico integrato, monitoraggio investimenti;
- progetti approvati, dichiarazioni di pubblica utilità e relativi procedimenti espropriativi;
- agevolazioni tariffarie, tra cui quelle previste dal regolamento per l'attuazione di agevolazioni tariffarie a carattere sociale per il SII, e atti conseguenti;
- revisione tariffaria e tariffe;
- convenzione di affidamento ed eventuali aggiornamenti, verifica degli adempimenti contrattuali del Gestore ed eventuale applicazione di penalità.

Si conferma inoltre l'esigenza di pubblicare sul sito dell'Ente i link ai piani anticorruzione e/o modelli 231 del Gestore del SII.

Sezione 4.4 Misure di trasparenza

4.4.1 Trasparenza e normativa di riferimento

Come anticipato nel paragrafo 4.1.1, la trasparenza dell'attività amministrativa della P.A. rappresenta una misura fondamentale nella prevenzione della corruzione, in quanto, essendo intesa come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, consente forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'oggetto della presente sezione è rappresentato pertanto dalla definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, e dunque di soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, con identificazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

L'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, infatti, prevede che ogni amministrazione deve indicare, in un'apposita sezione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti.

Nonostante la soppressione dell'obbligo di redigere il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ad opera del D.Lgs. 97/2016, la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve garantire, appunto, la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

La P.A. deve pertanto assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1 comma 16 della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016. Tali adempimenti sono assolti mediante pubblicazione sul sito web dell'Ente e nella sezione "Amministrazione trasparente" dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della P.A. I dati sono pubblicati in tale sezione in base a regole rigorose per struttura, formati e tempistiche, secondo quanto disposto dal sopra citato D.Lgs. 33/2013 e dalle delibere di Civit – Anac, per garantirne la conoscibilità, la qualità, la semplicità di consultazione e l'esercizio dell'accesso civico in caso di omessa pubblicazione.

A tal fine si ricorda che in data 28 dicembre 2016 sono state pubblicate le linee guida per l'attuazione dell'accesso civico generalizzato e degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 97/2016. In tale occasione sono state approvate la delibera n. 1309 sull'accesso civico e, in via definitiva, la delibera n. 1310 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", che ha fatto seguito alla deliberazione del Consiglio dell'Autorità del 23 novembre 2016 con cui era stato approvato in via preliminare lo schema di Linee guida e disposta la consultazione pubblica per il periodo 25.11.2016 - 14.12.2016. L'Autorità ha inoltre posto in consultazione pubblica lo schema di Linee guida recanti indicazioni sull'applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2016, sugli "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali", norma che ha subito rilevanti modifiche a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016, che aveva esteso gli obblighi di trasparenza di cui al co. 1, ivi inclusi i dati patrimoniali e reddituali, in passato previsti per i soli titolari di incarichi politici, anche ai titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti. Tali Linee guida sono state approvate con Determinazione n. 241 dell'8 marzo 2017.

Al riguardo, in data 2 marzo 2017 è intervenuta un'ordinanza del TAR Lazio, sez. I-quater, n. 1030/2017 che, su ricorso presentato da dirigenti del Garante della privacy, ha sospeso atti del Segretario generale del Garante medesimo sull'attuazione dell'articolo 14. Il provvedimento cautelare è stato motivato con riferimento alla *"consistenza delle questioni di costituzionalità e di compatibilità con le norme di diritto comunitario sollevate nel ricorso e valutata l'irreparabilità del danno paventato dai ricorrenti discendente dalla pubblicazione on line, anche temporanea, dei dati per cui è causa"*. In data 7 aprile 2017 è stato poi notificato all'ANAC un ricorso per l'annullamento, previa sospensiva, delle Linee guida di cui alla determinazione n. 241/2017, nonché di quattro note, rispettivamente della Presidenza del Consiglio di Ministri, del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, del Ministero della Salute e del Ministero della Giustizia relative alla richiesta di adempimento degli obblighi in parola. Il ricorso è stato presentato oltre che da alcuni dirigenti, da un'organizzazione sindacale in qualità di sindacato nazionale che rappresenta i dirigenti dello Stato, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, degli Organi costituzionali, delle Agenzie e delle Autorità indipendenti. Nel ricorso è stata chiesta anche la previa disapplicazione dell'art. 14 nella parte in cui prevede la pubblicazione per i dirigenti pubblici dei dati di cui al co. 1 lettera c), relativi ai compensi e spese di viaggi di servizio e alla lettera f), relativi ai dati reddituali e patrimoniali, per contrasto con la normativa UE ovvero, ove necessario, la rimessione alla Corte di Giustizia dell'UE e alla Corte costituzionale per la questione di compatibilità di dette disposizioni con la normativa europea e per contrasto agli artt. 3, 13 e 117 co. 1 della Costituzione.

Alla luce di quanto sopra, tenuto conto del contenzioso in atto, delle motivazioni dell'ordinanza del TAR del Lazio divenuta definitiva in data 2 aprile 2017 nonché al fine di evitare alle amministrazioni pubbliche situazioni di incertezza sulla corretta applicazione dell'art. 14 con conseguente significativo contenzioso e disparità di trattamento fra dirigenti appartenenti a amministrazioni diverse, il Consiglio dell'Autorità in data 12 aprile 2017 (delibera n. 382) ha deciso di sospendere l'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1, lett. c) ed f) del d. lgs. n. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, in attesa della definizione nel merito del giudizio o in attesa di un intervento legislativo chiarificatore.

Successivamente, considerate anche le ulteriori richieste di chiarimenti inviate all'ANAC in ordine all'applicazione dell'art. 14, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013, a seguito dell'Ordinanza del TAR Lazio n. 1030/2017 e della sopra citata delibera ANAC n. 382, il Presidente dell'Autorità, con comunicato del 17 maggio 2017 ha reso noto che il Consiglio ha ribadito che l'obbligo di pubblicazione degli emolumenti

complessivi a carico della finanza pubblica percepiti dai dirigenti, disposto dall'art. 14, co. 1-ter, debba ritenersi non sospeso e da rispettare, considerato che l'ordinanza non richiama in alcun modo il comma 1-ter dell'art. 14 né tale disposizione è stata oggetto di censura davanti al TAR.

Visti poi gli ulteriori chiarimenti chiesti all'ANAC alla luce dell'ordinanza del TAR Lazio, Sezione I *quater*, 19 settembre 2017, n. 09828 di rimessione alla Corte costituzionale della questione di costituzionalità dell'art. 14, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs. 33/2013, il Presidente dell'Autorità, con comunicato dell'8 novembre 2017, ha fatto presente che il Consiglio ha ritenuto di confermare la decisione assunta precedentemente, rilevando che avere sollevato d'ufficio l'eccezione di illegittimità costituzionale dell'art. 14, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013 non ha alcun effetto sospensivo.

Da ultimo, però, si deve segnalare che, a seguito di ricorso proposto dal Garante per la protezione dei dati personali, per la corretta interpretazione dell'ordinanza cautelare dello stesso TAR del 2 marzo 2017 n. 1030, con sentenza n. 84/2018 il TAR Lazio ha deciso che *“la corretta interpretazione dell'ordinanza cautelare di cui trattasi, alla luce del conseguimento da parte dei ricorrenti dell'effetto utile che le è proprio, preclude anche la pubblicazione del dato aggregato di cui al comma 1-ter dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013”*.

Alla luce di quanto sopra, ed al fine di evitare alle amministrazioni pubbliche situazioni di incertezza sulla corretta applicazione dell'art. 14 co. 1 ter, con possibile contenzioso e disparità di trattamento fra dirigenti appartenenti a amministrazioni diverse, con comunicato del Presidente del 7 marzo 2018 l'ANAC ha reso noto che il Consiglio dell'Autorità in data 1° marzo 2018 ha valutato opportuno sospendere l'efficacia della Determinazione dell'8 marzo 2017 n. 241 limitatamente alle indicazioni relative alla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14 co. 1-ter ultimo periodo, in attesa della definizione della questione di legittimità costituzionale.

Sono pertanto da intendersi superati i precedenti comunicati del 17 maggio 2017 e dell'8 novembre 2017.

Considerato quanto sopra, si conferma la sospensione della pubblicazione dei dati di cui all'art. 14 comma 1, lett. c) e f) per i titolari di incarichi dirigenziali, e dunque dei compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica, compresi gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, nonché i dati relativi alle dichiarazioni dei redditi e patrimoniali. Ciò in attesa della definizione nel merito del giudizio o di un intervento legislativo chiarificatore. Si stabilisce inoltre di sospendere anche la pubblicazione dei dati costituiti dagli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica per ciascun dirigente.

Relativamente agli incarichi politici, si conferma la pubblicazione di tutti i dati di cui alle lettere a)-f) del comma 1 dell'art. 14, considerando che a questo tipo di incarico non si applica la distinzione tra incarichi remunerati e incarichi gratuiti, come specificato anche dalle linee guida dell'ANAC. I dati potranno essere indicati, oltre che tramite inserimento diretto anche mediante collegamento ai siti internet dei comuni nei quali i componenti del CIA sono stati eletti come sindaci. Non saranno però pubblicati i dati relativi ai componenti del CIA che rivestano la carica di Sindaco in Comuni con meno di 15.000 abitanti, non sussistendo per questi ultimi l'obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni reddituali e patrimoniali).

La pubblicazione di tutti i dati dovrà essere effettuata considerando anche le novità in materia di privacy previste dal Regolamento UE 69/2016 GDPR). A tal proposito si ricorda che il Responsabile per la Protezione dei dati (DPO), individuato con Determinazione Dirigenziale n. 121 del 25 giugno 2018, dovrà, tra l'altro, supportare il Responsabile della trasparenza nella valutazione delle richieste di accesso civico, e gli eventuali altri Responsabili nella valutazione delle richieste di accesso documentale, nell'ottica di contemperare il diritto di accesso al diritto di riservatezza dei dati trattati.

4.4.2 Principali modifiche apportate dal D.Lgs. 97/2016 al D.Lgs. 33/2013

Il dettaglio delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016 è stato esplicitato nel Piano 2017/2019, e per tali motivazioni non viene riportato nel presente aggiornamento.

4.4.3 Procedimento di elaborazione della sezione dedicata alla trasparenza

4.4.3.1 Obiettivi strategici

La normativa vigente ha posto alcuni obiettivi strategici in materia di trasparenza, che possono essere sintetizzati come segue:

- la necessità di un maggior coordinamento tra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza;
- lo sviluppo di un adeguato livello di trasparenza, di una diffusa cultura dell'integrità e del principio di legalità;
- l'introduzione di misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- la chiarezza espositiva e la comprensibilità dei contenuti per quanto riguarda i dati e le informazioni oggetto degli obblighi di pubblicazione, in modo da assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative, e delle loro modalità di erogazione.

4.4.3.2 Collegamenti con altri strumenti di programmazione.

Le misure in tema di trasparenza saranno coordinate con gli interventi e le misure previste dal "Piano di prevenzione della corruzione" e con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, quali in particolare il Piano esecutivo di Gestione.

4.4.3.3 Elaborazione della sezione e soggetti coinvolti

Il processo di elaborazione della sezione dedicata è formato dalle seguenti fasi:

- nomina del Responsabile della trasparenza (Decreto del Presidente n. 6 del 3 maggio 2018), individuato nel Direttore Generale;
- esame del PTPCT 2018/2020 e individuazione degli aggiornamenti da effettuare;
- esame della normativa e degli intervenuti aggiornamenti;
- elaborazione della sezione da parte del Responsabile e confluenza nel PTPCT;
- esame delle eventuali proposte e/o osservazioni relative ai contenuti del PTPCT 2018/2020 pervenute da parte dei soggetti interessati (cittadini, delle associazioni e delle altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, delle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali) in risposta all'avviso pubblico del 19 dicembre 2018;
- approvazione del PTPCT da parte del Comitato Istituzionale d'Ambito.

Per quanto riguarda la revisione della sezione, il Responsabile valuterà lo stato di attuazione delle misure individuate, formulerà eventuali proposte di modifica in caso di palese inadeguatezza delle azioni volte a dare attuazione alle misure di trasparenza, o in caso di sostanziali variazioni nell'organizzazione dell'attività dell'Ente, anche in considerazione di quanto esposto in merito alla situazione attuale di un ente di nuova istituzione quale è l'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna. A tal proposito si rinvia a quanto riportato all'art. 2 del presente Piano.

Pertanto il Responsabile della trasparenza deve:

- controllare il corretto adempimento da parte delle strutture dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, ed esercitare un'attività di impulso nei confronti degli uffici per diffondere la cultura della trasparenza nell'Ente d'Ambito;
- segnalare i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione ed all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, attivando le iniziative finalizzate alla massima fruibilità da parte di soggetti esterni delle informazioni pubblicate nella sezione "amministrazione trasparente" ai fini della prevenzione del rischio di corruzione e della segnalazione di possibili eventi corruttivi.

Oltre al Responsabile ed all'organo di indirizzo sono coinvolti i seguenti soggetti:

- referenti: curano la tempestiva comunicazione delle informazioni al Responsabile, con segnalazione di nuovi obblighi e decadenza di adempimenti. Sono indicati ogni anno dal Responsabile per ciascuna area presente nell'Ente, e coincidono, possibilmente, con i titolari delle posizioni organizzative, se presenti;
- dipendenti: assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza e collaborano nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti ad obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
- organismo di controllo interno (nucleo di valutazione): verifica e attesta l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità in relazione con il Responsabile della trasparenza;
- soggetto responsabile della pubblicazione: soggetto che deve garantire la tempestiva e corretta pubblicazione dei dati. Tale compito sarà svolto dal soggetto addetto al sito web o da altro dipendente nominato dal Responsabile per la trasparenza.

Il Responsabile della trasparenza può avvalersi di una struttura, composta dai referenti e da almeno un dipendente, con funzioni di supporto.

Considerata la necessità di indicare i nominativi dei referenti nel PTPCT, si ripete quanto già indicato nel paragrafo 2 del PTPCT e si stabilisce di confermare le nomine a referente delle dipendenti Francesca Salis e Silvia De Antoniis, rispettivamente per le aree di appartenenza. Relativamente all'Area Amministrazione e Finanze viene invece indicata quale referente la Dott.ssa Anna Rita Depani, responsabile di P.O fino al 24 aprile 2019.

Nelle more dell'assegnazione stabile di personale all'Ufficio prevenzione corruzione e trasparenza – procedimenti disciplinari, tale struttura ha il compito di effettuare verifiche a campione sulla sezione Amministrazione trasparente a supporto del responsabile della trasparenza, approfondire temi trasversali, raccogliere domande e proposte sul tema fornendo supporto all'individuazione delle soluzioni, anche al fine dell'aggiornamento della sezione dedicata alla trasparenza. Tale compito potrà in alternativa essere svolto da apposito dipendente indicato dal Direttore Generale mediante determinazione dirigenziale, così come già indicato all'art. 2.

Con la Determinazione Dirigenziale 41/2017 era stato stabilito di nominare, nelle more dell'assegnazione stabile di personale all'Ufficio prevenzione corruzione e trasparenza – procedimenti disciplinari, la dipendente Silvia De Antoniis quale responsabile dei procedimenti del suddetto ufficio, che supporta il RPCT anche nell'aggiornamento della sezione dedicata alla trasparenza.

Come indicato nel paragrafo 2, con il presente Piano si stabilisce di confermare, nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, la suddetta nomina, nonché di predisporre apposita determinazione dirigenziale per il dettaglio e l'aggiornamento dei relativi compiti.

Si intende inoltre confermare la nomina del dipendente Daniele Fadda a soggetto responsabile della pubblicazione.

4.4.3.4 Coinvolgimento degli stakeholder.

I portatori di interesse sono coinvolti nell'aggiornamento del PTPCT, anche con riferimento alle disposizioni dedicate alla trasparenza.

4.4.4 Misure e iniziative di comunicazione della trasparenza.

4.4.4.1 Comunicazione esterna

Sono previste le seguenti misure di comunicazione esterna:

- sarà curato il costante aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito;
- come riportato nel paragrafo 4.1.12, sul sito internet dell'Ente è presente una sezione volta ad accogliere suggerimenti e valutazioni sulla qualità delle informazioni pubblicate;
- saranno organizzate le giornate della trasparenza (almeno una per anno).

Tali giornate avranno l'obiettivo di informare i cittadini sulle attività dell'ente per garantire la trasparenza, spiegare come accedere ai dati e raccogliere idee e suggerimenti. Alle stesse saranno pertanto invitati le

associazioni dei consumatori, le organizzazioni sindacali, il Gestore del SII, il personale dipendente dell'EGAS, il Nucleo di Valutazione ed ogni altro soggetto interessato ad informarsi sulle attività dell'Ente e ad esprimere suggerimenti per il miglioramento dei servizi.

È comunque opportuno che durante le Giornate della trasparenza venga prevista la presentazione dei documenti che consentano di spiegare al cittadino come è strutturato l'Ente, come opera e come vengono spese le risorse pubbliche, con elencazione delle principali strategie e degli obiettivi che l'Amministrazione ha programmato e conseguito.

- nel sito dell'Ente è presente anche la sezione “come fare per”, utile per la presentazione di domande, dichiarazioni, comunicazioni o per accedere a servizi.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente	RPCT/tutti i servizi	costante	Aggiornamento in conformità alla normativa ed alle disposizioni ANAC
Giornate della trasparenza	RPCT	Almeno una all'anno	Svolgimento iniziativa

4.4.4.2 Comunicazione interna.

Sono previste le seguenti misure di comunicazione interna:

- per garantire un'efficace informazione all'interno dell'Ente verrà ampliata e costantemente aggiornata la sezione dedicata alla trasparenza sul sito intranet, accessibile da tutti gli uffici, per mezzo del quale saranno diffuse a tutti gli uffici circolari, informazioni e disposizioni in tema di trasparenza. In particolare la comunicazione dovrà essere curata in occasione di aggiornamenti normativi e di interventi dell'ANAC in materia.
- Per quanto riguarda la formazione sulla trasparenza si rinvia a quanto disposto nel paragrafo 4.1.11 del presente Piano.

Azione	Responsabili/ Uffici destinati all'attuazione della misura	Tempistica	Indicatore
aggiornamento della sezione sul sito intranet	RPCT/servizi informativi	costante	Aggiornamento sezione e diffusione comunicazioni interne

4.4.4.3 Accesso civico.

Occorre premettere che:

- per “accesso documentale” si intende l'accesso disciplinato dal capo V della legge 241/1990;
- per “accesso civico” si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza, ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione: chiunque ha diritto di richiedere i documenti oggetto di pubblicazione nei casi in cui la stessa sia stata omessa.
- per “accesso generalizzato” si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 2, del decreto trasparenza: chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori

rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis. Ciò allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Come previsto nel Piano 2017/2019, nel 2017, con DCI n. 38, è stato adottato un regolamento interno sull'accesso, previa istruttoria da parte del Servizio Affari Istituzionali, che prevede:

1. una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso documentale;
2. una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico ("semplice") connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33;
3. una terza sezione dedicata alla disciplina dell'accesso generalizzato, che indichi nello specifico gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato, nonché la procedura per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso.

Il suddetto Regolamento sarà oggetto di monitoraggio ed eventuale revisione negli anni successivi a quello di approvazione.

In considerazione del fatto che l'Autorità ha ritenuto applicabile l'istituto generale previsto dall'art. 2, co. 9-bis, della l. 241/90, nel Piano 2017/2019 era stato previsto che, in caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPCT, il richiedente potesse ricorrere al titolare del potere sostitutivo, che conclude il procedimento di accesso civico entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990. Pertanto nel Piano era stato stabilito che le funzioni relative all'accesso civico potevano essere delegate dal Responsabile della trasparenza ad altro dipendente, in modo che il potere sostitutivo rimanesse in capo al Responsabile stesso. Tale delega è stata formalizzata con apposita Determinazione Dirigenziale, la n. 41 richiamata in precedenza, in favore della dipendente Silvia De Antoniis, con attribuzione del potere sostitutivo al Responsabile della trasparenza. La facoltà di delega è stata così prevista nel Regolamento approvato con DCI n. 38/2017.

Con il presente Piano si conferma che la suddetta dipendente potrà ricevere le istanze e procedere all'istruttoria del procedimento. La decisione finale rimarrà in capo al RPCT. In caso di mancata conclusione del procedimento da parte del Responsabile, il potere sostitutivo sarà in capo ad un altro Dirigente dell'Ente. Allo stato attuale si stabilisce che eserciti il potere sostitutivo, su richiesta dell'interessato, il Dirigente tecnico dell'Ente.

Con il Regolamento è stato istituito il registro delle richieste di accesso presentate, per tutte le tipologie di accesso, che deve contenere l'elenco delle richieste con l'oggetto e la data e il relativo esito con la data della decisione ed è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi nella sezione Amministrazione trasparente, "altri contenuti – accesso civico" del sito web istituzionale. La pubblicazione del Registro è prevista nei primi mesi dell'anno 2018.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della trasparenza, l'obbligo di segnalazione di cui all'articolo 43, comma 5 del D. Lgs. 33/2013.

A livello operativo, infine, sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti"/"Accesso civico" gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.

Azione	Responsabili/ destinati all'attuazione della misura	Uffici	Tempistica	Indicatore
Monitoraggio regolamento sull'accesso	RPCT/servizio istituzionali	affari	annuale	Verifica ed eventuale revisione mediante proposta di modifica (deliberazione per approvazione)
Aggiornamento	RPCT/servizio	affari	Semestrale	Aggiornamento semestrale

Registro delle richieste di accesso	istituzionali		
-------------------------------------	---------------	--	--

4.4.4.4 Obblighi di pubblicazione e responsabilità dei soggetti coinvolti.

L'elenco dei dati da pubblicare, già aggiornato con riferimento alle modifiche apportate dal DL 24 aprile 2014, n. 66, è stato ulteriormente aggiornato con riferimento alle modifiche apportate dal D.Lgs. 97/2016.

Si ricorda che, in considerazione della previsione nella nuova dotazione organica di n. 2 posti di dirigenti, è venuta meno la previsione dell'accorpamento delle sezioni dedicate ai dirigenti (non generali) e ai dirigenti in quella relativa agli incarichi amministrativi di vertice. Pertanto i dati relativi a Direttore Generale vengono confermati all'interno della sotto-sezione dedicata agli "incarichi amministrativi di vertice", mentre i dati relativi a eventuali dirigenti e PO con deleghe di funzioni dirigenziali sono riportati nella sotto-sezione "Dirigenti".

Per i dati da pubblicare ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 si rinvia a quanto disposto nell'art. 4.4.1 del presente Piano.

Relativamente ai dati di Abbanoa SpA, gestore in house del SII, si conferma l'inserimento degli stessi nella sotto-sezione relativa agli "Enti controllati" – "società partecipate". Tale scelta appare più opportuna alla luce delle caratteristiche di una società come Abbanoa SpA, nonostante le quote di partecipazione siano detenute dai Comuni e dalla Regione, ed in considerazione del fatto che l'Ente d'Ambito esercita le funzioni di controllo analogo su delega degli stessi enti partecipanti.

Nella medesima tabella, nella colonna indicante i soggetti responsabili della trasmissione dei dati, si farà riferimento al servizio di competenza.

I dati per cui è richiesta la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito e i soggetti competenti per la formazione degli stessi sono indicati nella tabella di cui all'allegato A.3, realizzata dapprima sulla base dell'allegato 1 della delibera Civit 50/2013, che è stato poi sostituito dall'allegato 1 alla Delibera ANAC 1310/2016. La griglia viene aggiornata dal gruppo di lavoro sulla trasparenza in conseguenza di eventuali nuovi adempimenti o di variazioni nelle funzioni delle strutture.

Gli atti da pubblicare sono trasmessi tempestivamente dai dipendenti tenuti alla produzione degli atti medesimi al soggetto responsabile della pubblicazione. In caso di ritardata o mancata pubblicazione di un dato soggetto ad obbligo, il responsabile e i referenti, nella propria sfera di competenza, segnaleranno al soggetto responsabile della pubblicazione perché provveda tempestivamente.

Il Responsabile della trasparenza ed i referenti, per i settori di propria competenza, sono responsabili e vigilano sulla regolare produzione, trasmissione e pubblicazione dei dati, garantendo che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati in forma chiara e semplice, per facilitarne la comprensione, completi nel loro contenuto, conformi all'originale in possesso dell'amministrazione, pubblicati tempestivamente e comunque non oltre i tempi indicati nella disciplina sulle tempistiche di pubblicazione, per il periodo prescritto dalla normativa, in formato di tipo aperto e riutilizzabile. A tal proposito si rammenta che la pubblicazione dei dati deve avvenire nel rispetto della normativa sulla privacy.

Dovrà essere inserito nella sezione denominata "Amministrazione trasparente" un "segnale" con cui si informa il pubblico che i dati personali sono riutilizzabili in termini compatibili con gli scopi per i quali sono raccolti e nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali. Il Servizio Sistemi informativi curerà la predisposizione di strumenti informatici volti ad assicurare l'accessibilità e l'utilizzo da parte dei cittadini dei dati e delle informazioni presenti sul sito internet.

Tutti i dipendenti assicurano in ogni caso l'adempimento degli obblighi di trasparenza e collaborano nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti ad obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

La struttura a supporto ha, come già riportato nel suddetto articolo, il compito di effettuare verifiche a campione, con cadenza almeno semestrale, sulla sezione Amministrazione trasparente a supporto del

responsabile della trasparenza, approfondire temi trasversali ed elaborare iniziative per incrementare il livello di trasparenza e per promuovere la legalità e la cultura dell'integrità, coinvolgere gli stakeholders e raccogliere domande e proposte sul tema fornendo supporto all'individuazione delle soluzioni, anche al fine dell'aggiornamento della presente sezione. A tal fine predisporrà un elenco delle attività sulla base del quale effettuare una mappatura dei dati e delle informazioni che devono essere pubblicati.

Il Nucleo di valutazione ha invece importanti compiti in materia di verifica e controllo sul livello di trasparenza raggiunto dall'amministrazione che culmina nella funzione di verifica sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza e di integrità.

4.4.4.5 Dati ulteriori

Come indicato nel paragrafo 4.1.5 del PTPCT, dovranno essere pubblicate sul sito, in corrispondenza degli atti di affidamento degli incarichi, le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità in caso di affidamento di incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice.

Come indicato nel paragrafo 4.3.1 del PTPC, dovranno essere pubblicate sul sito le informazioni relative all'attività svolta dall'Ente relativamente a:

- atti di programmazione e pianificazione, contributi pubblici erogati per il finanziamento delle opere attinenti al servizio idrico integrato, monitoraggio investimenti;
- progetti approvati, dichiarazioni di pubblica utilità e relativi procedimenti espropriativi;
- agevolazioni tariffarie, tra cui quelle previste dal regolamento per l'attuazione di agevolazioni tariffarie a carattere sociale per il SII, e atti conseguenti;
- revisione tariffaria e tariffe;
- convenzione di affidamento, verifica degli adempimenti contrattuali del Gestore ed eventuale applicazione di penalità.

Tali dati, qualora non riconducibili ad alcuna delle sotto-sezioni della parte dedicata all'Amministrazione trasparente, saranno inseriti nella sotto-sezione "altri contenuti – ulteriori dati".

Si conferma inoltre la pubblicazione sul sito dell'Ente dei link ai piani anticorruzione e/o modelli 231 del Gestore del SII.

Al fine di fornire, in materia di trasparenza, una accessibilità informativa totale ai portatori di interesse, nella suddetta sotto-sezione sono indicati anche i dati utilizzabili dai comuni consorziati per portare a compimento gli adempimenti di competenza.

Si stabilisce inoltre di pubblicare nella sezione in oggetto anche i dati relativi all'adeguamento alla nuova disciplina in materia di privacy (GDPR). Per una maggiore comprensibilità dei dati si ritiene opportuno che la sezione relativa all'adeguamento al GDPR sia presente nella home page del sito, raggiungibile anche dalla sezione "dati ulteriori" mediante apposito link.

4.4.4.6 Regolarità e tempestività dei flussi informativi.

I referenti, nella propria sfera di competenza, curano la tempestiva comunicazione delle informazioni al Responsabile, con segnalazione di nuovi obblighi e decadenza di adempimenti, e attuano misure organizzative atte a garantire la regolarità e tempestività dei flussi informativi.

4.4.4.7 Rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"

La rilevazione viene effettuata attraverso statistiche di accesso alla sezione Amministrazione trasparente del sito.

5. Obblighi di comunicazione.

Tutti i dati soggetti a comunicazione previsti dalla normativa nazionale e dettagliati nel P.N.A. devono essere trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica secondo le istruzioni pubblicate sul sito del medesimo Dipartimento.

In virtù dell'art. 19 comma 15 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 8, della legge 6 novembre 2012 n. 190, e le funzioni di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono state trasferite all'Autorità nazionale anticorruzione.

6. Monitoraggio del Piano.

Come riportato all'art. 2, il Responsabile deve monitorare lo stato di attuazione del Piano, ed in particolare deve:

- Verificare l'idoneità delle misure prefigurate nel Piano a prevenire e reprimere i fenomeni di corruzione ed illegalità all'interno dell'Ente;
- Vigilare sul corretto funzionamento e sulla puntuale osservanza del Piano da parte di tutto il personale dell'Ente;
- Proporre modifiche in caso di palese inadeguatezza di una o più misure, o in caso di sostanziali variazioni nell'organizzazione dell'attività dell'Ente.

7. Responsabilità e sanzioni.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste dall'art. 1, commi 12, 13 e 14 della L. 190/2012. La responsabilità è esclusa nei casi in cui lo stesso provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità nonché di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Con riferimento alle rispettive competenze costituisce elemento di valutazione delle responsabilità dei dipendenti e dei titolari di posizione organizzativa la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente PTPCT.

Ai sensi dell'art. 1 comma 14, secondo periodo, della L.190/2012, la violazione da parte dei dipendenti dell'Ente delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Il responsabile non risponde dell'inadempimento dei suddetti obblighi se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.