



CONSORZIO PUBBLICO DI RICERCA BIOEVOLUZIONE SICILIA - BES

---

# PIAO

Piano  
integrato di  
attività e  
organizzazione

*Il presente documento contiene il Piano integrato di Attività e Organizzazione, la cui attuazione è prescritta nel decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.*

*il Piano di cui sopra, in particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del decreto-legge prima richiamato, deve contenere:*

*a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

*b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

*c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, , prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

*d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

*e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

*f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*

*g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*



# SEZIONE 01

---

# SCHEDA ANAGRAFICA

Consorzio pubblico di ricerca Bioevoluzione Sicilia  
- BES

Sede: Palermo - Via Libertà, 203

Codice fiscale: 04892690829

Presidente: Dott. Antonino Pisano

Sito internet:

[www.bioevoluzionesicilia.it](http://www.bioevoluzionesicilia.it)

PEC: [consorziobes@pec.it](mailto:consorziobes@pec.it)



# SEZIONE 02

## VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

*La sezione contiene il riferimento a tre ambiti importanti dell'azione amministrativa:*

- il valore pubblico*
- la performance*
- la prevenzione della corruzione*

*Ciascuno di questi ambiti viene trattato in una specifica sottosezione, ciascuna delle quali contiene sia le indicazioni relative all'attuazione degli adempimenti, sia gli aspetti che consentono una visione integrata della programmazione*



# SEZIONE 02

## 2.

# PIANO DELLA PERFORMANCE

SCHEMA PIANO OBIETTIVI - ANNO 2025

# CONSORZIO PUBBLICO DI RICERCA BIOEVOLUZIONE SICILIA - BES

## PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE ATTIVITÀ DI LAVORO PER L'ANNO 2025

Si rappresenta preliminarmente che il Consorzio, attualmente, non ha dipendenti.

### SETTORE AMMINISTRATIVO - ECONOMICO FINANZIARIO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI

N°	Descrizione Obiettivi	Peso %	Data realizzazione prevista	Tipologia obiettivo
1	Rispetto dei termini di pagamento ai sensi del D.L. 13/2023	30	31/12/2025	Strategico e trasversale
2	Individuazione risorse aggiuntive (ulteriori entrate) e/o riduzione spese tramite interventi finalizzati allo scopo	10	31/12/2025	Strategico e trasversale
3	Controlli incrociati: implementare un collegamento totale con gli altri enti mediante tecnologie informatiche ormai imprescindibili	10	31/12/2025	Strategico e trasversale
4	Partecipazione a bandi finalizzati a progetti di ricerca	50	31/12/2025	Strategico e trasversale



## SEZIONE 02

# 3. PIANO DI PREVENZION E DELLA CORRUZIONE

# PARTE PRIMA

## Premessa

La normativa volta a combattere i fenomeni di corruzione nella Pubblica Amministrazione si è evoluta notevolmente prevedendo alcune specifiche misure di prevenzione che incidono in modo considerevole sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le Amministrazioni pubbliche e degli Enti. I temi della trasparenza, dell'integrità dei comportamenti nella Pubblica Amministrazione appaiono sempre più urgenti, anche in relazione alle richieste della comunità internazionale. In questo contesto, il 6 novembre 2012 il legislatore ha approvato la **Legge 190/2012** che ha previsto una serie di disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione. La norma è entrata in vigore il 28 novembre 2012.

Successivamente, in attuazione di quanto stabilito nella citata Legge 190/12 sono stati emanati:

- il Decreto Legislativo n. 39/2013 (**D.Lgs. 39/2013**), che dispone in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- Il Decreto Legislativo n. 33/13 (**D.Lgs. 33/2013**), che riordina la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, ossia gli adempimenti in materia di trasparenza;
- Il Decreto-legge n. 90 convertito con modificazioni dalla **Legge n. 114/2014**, che all'art. 19 attribuisce all'A.N.AC. le funzioni in materia di prevenzione della corruzione ivi incluse quelle relative alla predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione e dei suoi aggiornamenti.
- Il **D.P.R. n. 62/2013** "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici";
- Il **D.Lgs. n. 97/2016** "*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*".

Le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 97/2016 al D.Lgs n. 33/2013 e alla legge n. 190/2012 hanno delineato un ambito di applicazione più ampio, rispetto alla precedente normativa per i soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione della trasparenza.

In particolare, in base al nuovo art. 2-bis del D.Lgs n.33/2013, i destinatari degli obblighi di trasparenza sono:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, c. 2, del D.Lgs n. 165/2001, ivi comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, c. 1) ;
- 2) gli enti pubblici economici, gli ordini professionali, le società in controllo pubblico le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato sottoposti alla medesima disciplina prevista per le P.A. *“in quanto compatibile”* (art. 2-bis c.2);
- 3) le società in partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le P.A. *“in quanto compatibile”* e *“limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”* (art. 2-bis, c. 3).

Le linee guida approvate con la delibera A.N.A.C. 1310 del 28 dicembre 2016, precisano che, *“con riferimento ai soggetti elencati nei punti 2) e 3) si rinvia a specifiche Linee guida di modifica della delibera ANAC n. 8/2015. Al fine però di consentire da subito l'adeguamento da parte di detti soggetti alla disciplina sulla trasparenza precisa che il criterio della “compatibilità” va inteso come necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti, e non in relazione alle peculiarità di ogni singolo ente”*.

In via definitiva, con la delibera n. 1134 dell'08/11/2017 l'ANAC ha dettato le *“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”*.

Il presente Piano conferma per molti aspetti le scelte adottate nei PTPC degli anni precedenti.

Il presente Piano di Prevenzione della corruzione, per il triennio 2025/2027, è stato elaborato sulla scorta delle linee guide dell'Anac dello scorso novembre 2017 e già citate,

in continuità con l'impostazione generale del precedente piano adottato, stabilendo, per le **misure per la prevenzione della corruzione di carattere generale** la programmazione per l'anno 2025 con i futuri step di avanzamento.

In merito alle **misure di carattere specifico**, è stata avviata un'attenta ricognizione e sono state quindi confermate le tabelle che costituiscono un utile strumento di analisi.

Infine il Piano prevede le operazioni di monitoraggio in maniera organizzata, con la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti, in modo che il Piano possa rappresentare sempre più un processo sganciato dalla logica del mero "adempimento formale", ma strettamente vissuto con analisi critica ed autocritica delle attività espletate, atteso che l'attività di monitoraggio, in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi, costituisce l'indispensabile punto di partenza per gli aggiornamenti successivi del Piano stesso.

## **1. La struttura del Consorzio**

Il Consorzio Pubblico di Ricerca Bioevoluzione Sicilia - BES è un ente di diritto pubblico per la ricerca applicata e l'innovazione tecnologica in agricoltura.

È stato costituito il 13 Giugno del 2000 e viene conferita personalità di diritto pubblico ai sensi dell'art. 5 della legge 88/82.

Il Consorzio BES ha competenza nel settore agricolo, forestale, agroindustriale, agroalimentare, agro-ambientale, della pesca e dell'acquacoltura, della biodiversità, del florovivaismo, del biologico, biodinamico, vegano e nutrizionale, ancorché in materia di certificazione, nutrizione e della tutela della salute. L'attività del Consorzio, anche per l'attuazione delle politiche, dei programmi comunitari, nazionali e regionali, compresi quelli discendenti dalla programmazione negoziata e da funzioni delegate, obbligatorie e/o di controllo e/o vigilanza, è, altresì, finalizzata anche alle attività di:

- a. ricerca, innovazione, sperimentazione, sviluppo e trasferimento, anche finalizzata al collaudo, alla diffusione, supporto, consulenza, per l'innalzamento della competitività delle imprese, la sostenibilità ambientale delle filiere produttive e funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni;
- b. certificazione, per quanto alla normo-regolamentazione in vigore sia volontaria sia obbligatoria;
- c. gestione di marchi e loro certificazione;
- d. certificazione di prodotto e di processo, ancorché di procedimenti derivanti da obblighi della normo-regolamentazione vigente;

- e. raccordo e coordinamento delle strutture di ricerca, di attività didattiche, formative e sperimentali, anche al fine di trasferire e testare la domanda di innovazione;
- f. promozione di attività nei settori della comunicazione, promozione, dell'informazione e dell'educazione alimentare, della filiera agricola e della certificazione;
- g. istruzione, formazione professionale, anche mirata alla creazione di nuova imprenditoria e formazione continua (residenziale ed a distanza)
- h. istituzione, promozione e gestione di: borse di studio e corsi per l'alta formazione sia scientifica sia professionale (Masters, Stages, Alta formazione e simili),
- i. assistenza alla Pubbliche Amministrazione, anche nell'esercizio ed in materia di sistemi integrati di gestione e controllo, vigilanza, adempimenti e obblighi derivanti dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale e controlli anche di secondo livello;
- j. sviluppo, innovazione e di ricerca anche in materia di blockchain, agricoltura di precisione, informatizzazione di processi e procedimenti in funzione, anche, di programmi per la digitalizzazione della P.A. e dei processi produttivi e di certificazione;
- k. assistenza anche in esercizio di pubbliche funzioni nell'assolvimento di attività dei compiti istituzionali assegnati delle Pubbliche Amministrazioni, conferite dalla normativa vigente, regionale, nazionale o comunitaria;
- l. può fornire, altresì, assistenza e le funzioni di cui alla normativa, anche in ascrutte ss.mm.ii., di settore e quanto previsto:
  - 1.1. all'art. 5 della LEGGE della Regione Siciliana 16 ottobre 2019, n. 17 e ss.mm.ii.,
  - 1.2. al comma 3 dell'articolo 6 L.r. 7 agosto 1990, n. 23 e ss.mm.ii.,
  - 1.3. all' art. 8 comma 5 della LEGGE della Regione Siciliana 17 maggio 2016, n. 8 e ss.mm.ii.,
  - 1.4. le attività connesse allo status di cui, anche in ascrutte ss.mm.ii., all'Articolo 1 del Regolamento (CE) n. 2230/2004 della Commissione, del 23 dicembre 2004, per quanto alle previsioni di cui al comma 3 dell'articolo 6 della Regione Siciliana 7 agosto 1990, n. 23 e successive modifiche ed integrazioni e giusto D.P.Reg. Siciliana del 28 dicembre 2004, n.353 e ss.mm.ii.;
  - 1.5. dalla normo-regolamentazione vigente.
- m. anche sulla base degli indirizzi della Regione Siciliana, di istituzioni nazionali, comunitarie e di specifiche convenzioni, svolge le funzioni di rilevazione, elaborazione e diffusione dei dati e delle informazioni che riguardano i mercati agricoli, forestali, agroindustriali, agroalimentari, della pesca e dell'acquacoltura, anche ai fini dell'attuazione degli adempimenti e degli obblighi derivanti dalla normativa comunitaria e dal Sistema statistico;

n. di ricerche, analisi e servizi per la certificazione, tracciabilità, la valorizzazione, la commercializzazione e la promozione dei prodotti agricoli, agroindustriali, agroalimentari e ittici, del florovivaismo, del biologico, biodinamico, vegano e delle nuove tecnologie.

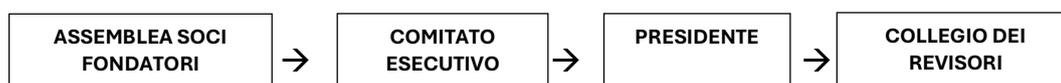
Per lo svolgimento delle attività e raggiungimento delle finalità statutarie, il Consorzio, può stipulare accordi con amministrazioni, enti, associazioni ed altre persone giuridiche, pubbliche o private, nazionali o internazionali ed operare per quanto previsto in materia. In particolare, il Consorzio può partecipare, anche su richiesta delle Amministrazioni e di altri organismi competenti, ad iniziative nell'ambito della cooperazione con altri Paesi ed espletare attività delegate, derivanti da funzioni titolate ad i committenti. Il B.E.S. è dotato di autonomia scientifica, statutaria, organizzativa, amministrativa, funzionale e finanziaria ed opera attraverso i propri organi statutari. Il B.E.S. persegue le proprie finalità anche attraverso Istituzioni, Centri di Ricerca e Centri operativi, istituzioni scientifiche di seguito Centri, di cui in articolato. I Centri sono organizzati in Sedi e operano, in un quadro di programmazione generale dell'attività, secondo le previsioni del presente Statuto e dei Regolamenti di organizzazione, di funzionamento, di amministrazione e contabilità.

Il Consorzio è composto dai seguenti soci:

1. La Regione Siciliana;
2. La Bioagricoop – Società Cooperativa a.r.l.;
3. Centro Studi e Ricerche e Scienza Sociali.

Il Consorzio non ha adottato il “modello 231” in quanto è un ente di ridotte dimensioni che attualmente non ha dipendenti ed è Amministrato da un Comitato Esecutivo. Qualora dovesse mutare l'assetto organizzativo, sarà tempestivamente valutata l'eventuale adozione dello stesso.

Si riporta di seguito la rappresentazione grafica dell'organizzazione:



Il Consorzio Pubblico di Ricerca Bioevoluzione Sicilia - BES ha adottato il modello di *governance*

articolato come segue:

- **ASSEMBLEA SOCI FONDATORI:** L'Assemblea in seduta ordinaria:

- determina le linee generali programmatiche proposte dal Comitato Esecutivo;
- approva i bilanci o rendiconti di esercizio deliberando riguardo alla destinazione degli eventuali avanzi di gestione, piuttosto che sulle modalità di copertura delle eventuali perdite;
- nomina e revoca i componenti degli organi sociali;
- nomina e revoca, ove previsto o imposto dalla norma, l'organo di controllo;
- nomina e revoca, ove previsto o imposto dalla norma, il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- delibera sulla responsabilità dei componenti degli organi sociali e promuove azione di responsabilità nei loro confronti;
- approva l'eventuale regolamento dei lavori assembleari, ivi compreso la partecipazione consultiva e non deliberativa dei Soci ordinari;
- fissa, su proposta del Comitato Esecutivo (o, in mancanza, del Presidente), le quote di ammissione, i contributi associativi annuali ed eventualmente quelli straordinari;
- approva il programma di attività promosso dal Comitato Esecutivo (o, in mancanza, dal Presidente);
- approva il bilancio preventivo;
- si pronuncia su ogni argomento sottoposto alla sua attenzione (fra cui i regolamenti interni);
- delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge, dall'atto costitutivo o dallo statuto alla sua competenza, con rinvio, ove non novellati nel presente statuto, alle norme del codice civile.

L'Assemblea straordinaria:

- delibera le modifiche dello statuto;
- delibera lo scioglimento, la trasformazione, la fusione o la scissione dell'Associazione, stabilendo, in caso di scioglimento, la devoluzione del patrimonio sociale residuo;
- nomina uno o più liquidatori.

Sono di esclusiva competenza dell'Assemblea dei Soci Fondatori:

- la nomina del Comitato Esecutivo
- l'approvazione dei documenti contabili e della programmazione, proposti dal Comitato Esecutivo;
- l'approvazione dei bilanci.

- **COMITATO ESECUTIVO:** è investito dei più ampi poteri per la gestione del Consorzio. In particolare, al Comitato Esecutivo, oltre l'adozione dei documenti di programmazione e contabili

e gli atti che assicurano il pareggio di bilancio, in forma non esaustiva, a maggioranza dei 2/3 compete:

- a. fra i suoi componenti, nominare il Presidente;
- b. fra i suoi componenti, nominare il Vicepresidente;
- c. la gestione;
- d. nominare il Direttore Generale, anche per specifici programmi e/o progetti e ne determina i compensi;
- e. deliberare sull'istituzione e sul funzionamento degli uffici del Consorzio e del relativo personale;
- f. predisporre ed approvare i Regolamenti di gestione e funzionamento;
- g. amministrare il patrimonio del Consorzio;
- h. predisporre ed approvare il bilancio consuntivo e preventivo;
- i. esercitare ogni più ampio potere deliberativo ed esecutivo non espressamente attribuito ad altri organi;
- j. approvare le linee programmatiche delle attività ed i programmi annuali di ricerca e di sperimentazione proposti anche dal Comitato Tecnico-Scientifico;
- k. istituire e nominare il Comitato Tecnico-Scientifico, nelle modalità e previsioni di cui al presente statuto;
- l. istituire e nominare il/i Comitato/i di Certificazione;
- m. istituire e nominare il/i Comitati previsti da norme e/o regolamentazioni. L'istituzione, funzionamento e modalità saranno disciplinati da appositi regolamenti adottati dal Comitato Esecutivo;
- n. attribuire deleghe;
- o. effettuare cooptazioni;
- p. deliberare per quanto attiene all'istituzione del funzionamento degli uffici e del personale;
- q. approvare le linee programmatiche e indirizzi generali dell'attività del consorzio;
- r. approvare i regolamenti;
- s. deliberare su eventuali azioni giudiziarie o di responsabilità nei confronti degli organi del Consorzio e/o dei componenti degli stessi. Per le azioni di responsabilità la maggioranza richiesta è quella di due terzi dei componenti;
- t. determinare eventuali compensi per gli organi del consorzio.

- **PRESIDENTE:** Il Presidente rappresenta legalmente il consorzio nei confronti dei terzi ed in giudizio e presiede le riunioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo, dura in carica quattro anni ed è un componente del Comitato Esecutivo fra i designati dai Soci Fondatori.
- **COLLEGIO DEI REVISORI:** vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo adottato del Consorzio.

## 2. I reati rilevanti

Alla luce delle innovazioni introdotte dalla Legge 190/2012, i reati rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione sono indicativamente i seguenti:

- a) Malversazione a danno dello Stato e di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art.316-bis c.p.);
- b) Indebita percezione di erogazione a danno dello Stato e di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.);
- c) Concussione (art.317 c.p.);
- d) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- e) Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-bis c.p.);
- f) Corruzione in atti giudiziari (art.319-ter c.p.);
- g) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- h) Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- i) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- j) Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- k) Peculato, concussione induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari della Comunità europee e di Stati esteri (art. 322.bis c.p.);
- l) Rilevazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.);
- m) Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);
- n) Traffico di influenze illecite (art. 346 -bis c.p.);
- o) Corruzione tra privati (art. 2635 cod.civ.).

### 3. Obiettivi, funzioni e responsabilità nel processo di elaborazione delPTPC

Il presente **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)** ha l'obiettivo di:

- individuare le modalità di gestione dei rischi in modo da impedire la commissione di reati;
- elaborare il Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori;
- prevedere le procedure per l'aggiornamento;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile del Piano di prevenzione della Corruzione;
- pianificare un sistema informativo per facilitare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano di prevenzione da parte dell'Amministrazione vigilante;
- definire un sistema disciplinare che contenga anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel Piano di prevenzione;
- individuare le aree in cui è più elevato il rischio di corruzione, a partire da quelle espressamente prevista dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012;
- definire i meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- individuare il grado di rischio potenziale e le azioni correttive;
- programmare le procedure per l'attuazione delle decisioni in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- programmare il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione del procedimento, per ciascuna attività;
- programmare le procedure concernenti i rapporti tra il Consorzio BES e i soggetti che con la stessa stipulano contratti;
- rilevare, le misure di contrasto già adottate in relazione al grado di rischio o indicare le misure che il Piano prevede di adottare;
- individuare le misure che, in generale, il Consorzio ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione.

Inoltre, il presente Piano pone particolare attenzione all'adozione di misure in materia

di trasparenza, così come previsto dal Testo Unico trasparenza *«Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, da parte delle pubbliche amministrazioni»*.

Il Piano prevede infatti:

- l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web del Consorzio BES;
- il diritto di accesso civico.

Le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 hanno interessato anche la figura del RPC. La nuova disciplina è volta, infatti, a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in avanti RPCT) e a rafforzarne il ruolo.

La determinazione n.8 del 17 giugno 2015 dell' ANAC, nonché le Linee Guida adottate con la delibera ANAC n. 1134 dell'08/11/2017, testualmente recitano: *“nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. In questo caso, il Consiglio di amministrazione o, in sua mancanza, l'amministratore sono tenuti ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il RPC potrà coincidere con un amministratore, purchè privo di deleghe gestionali”*.

Sulla scorta di quanto esposto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è stato confermato nella persona del Componente del Comitato dei Consorziati Dott. Alagna Massimo che non ha deleghe gestionali, giusta delibera del Comitato Esecutivo. Il Responsabile, esercitando i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano in via esclusiva, provvede a:

- a) elaborare le misure volte alla prevenzione della corruzione, nonché ogni opportuno aggiornamento da sottoporre all'organo di indirizzo ai fini della sua approvazione;
- b) verificare l'effettiva ed efficace attuazione del Piano;
- c) verificare l'idoneità del Piano e proporre la modifica quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti

sostanziali nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

- d) definire, in accordo con l'organo amministrativo ed in conformità al Regolamento interno ed alle disposizioni normative ed attuative in materia, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione;
- e) riferire sull'attività svolta, almeno con periodicità semestrale, e in ogni caso quando l'Organo di indirizzo lo richieda;
- f) pubblicare, sul sito web istituzionale dell'ente la "*relazione annuale*" recante i risultati dell'attività svolta da trasmettere all'organo amministrativo al quale riferisce in merito all'attività espletata.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione unitamente al Comitato Esecutivo, annualmente, valutano l'adeguatezza del Piano, proponendo eventualmente le modifiche da apportare al Piano che potrebbero emergere in relazione a:

- Accertamento di nuove aree sensibili o variazione di quelle già individuate;
- Modifiche della normativa vigente in materia;
- Evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali in tema di anticorruzione;
- Criticità riscontrate durante le attività di verifica.

I documenti contenenti le misure di prevenzione della corruzione *ex lege n.190/2012* e i loro aggiornamenti, devono essere pubblicati nel sito istituzionale del Consorzio nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

Nel caso in cui siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, oppure quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione, il Piano potrà essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

#### **4. I principi per la gestione del rischio aziendale (Tratti da UNI ISO 31000 2010)**

Nella redazione del presente Piano, il Consorzio BES, ha seguito i principi di cui alla UNI ISO 31000:2010 applicabili a tutte le tipologie di rischio.

- a) La gestione del rischio crea e protegge il valore, contribuendo, in maniera dimostrabile, al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della prestazione.
- b) La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione. Non è un'attività indipendente, separata dalle attività e dai processi principali dell'organizzazione. La gestione del rischio fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.
- c) La gestione del rischio è parte del processo decisionale. Aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli.
- d) La gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza e di come può essere affrontata.
- e) La gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva. Contribuisce all'efficienza ed a risultati coerenti, confrontabili ed affidabili.
- f) La gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili, sulle fonti di informazione affidabili quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e pareri di specialisti.
- g) La gestione del rischio è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione.
- h) La gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali. Individua capacità, percezioni e aspettative delle persone esterne ed interne che possono facilitare o ostacolare il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.
- i) La gestione del rischio è trasparente ed inclusiva. Coinvolge in maniera appropriata e tempestiva i portatori d'interesse e, in particolare, i responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicurando che la gestione del rischio rimanga pertinente ed aggiornata.
- j) La gestione del rischio è dinamica e risponde al cambiamento continuamente. Ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni, cambiano contesto e conoscenza, si attuano monitoraggio e riesame, emergono nuovi rischi, alcuni rischi si modificano e

altri scompaiono.

k) La gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

### **5. La metodologia di analisi del rischio.**

Per l'analisi dei rischi di corruzione, nell'aggiornare il presente piano, è stato confermato il principio di prudenza secondo il quale è stato privilegiato un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come **il prodotto tra** la probabilità che l'evento si verifichi ed il relativo impatto:  $\text{Rischio (E)} = \text{Probabilità(P)} \times \text{Impatto(E)}$ , dove:

1) **la probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), sia di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso. Tale valutazione deve essere eseguita attraverso la raccolta di informazioni ed operando una conseguente attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima;

2) **l'impatto** viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

a) **sull'amministrazione** in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;

b) **sugli stakeholders** (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Ricapitolando, la metodologia di calcolo si basa sul prodotto dei due fattori probabilità ed impatto.

Il fattore "probabilità" è stato declinato in una scala crescente di 5 valori: altissima; alta; media; bassa; molto bassa.

Il fattore "impatto", proprio in virtù del suddetto principio di prudenza, è stato declinato in due valori soltanto: altissimo; alto.

Ai fini della valutazione del Rischio, il prodotto derivante da questi due fattori avrà

quindi i possibili seguenti esiti: “medio”, “alto” e “altissimo”, che sono tutti valori che richiedono la previsione di adeguate misure preventive.

Ai fini operativi è stata, quindi, utilizzata la seguente matrice di calcolo del rischio.

IMPATTO:		
PROBABILITA'	<b>ALTO</b>	<b>ALTISSIMO</b>
<b>ALTISSIMA</b>	<u>ALTISSIMO</u>	<u>ALTISSIMO</u>
<b>ALTA</b>	<u>ALTO</u>	<u>ALTISSIMO</u>
<b>MEDIA</b>	<u>ALTO</u>	<u>ALTISSIMO</u>
<b>BASSA</b>	<u>MEDIO</u>	<u>ALTO</u>
<b>MOLTO BASSA</b>	<u>MEDIO</u>	<u>MEDIO</u>

## 6. Le fasi del processo di gestione del rischio

In base alle teorie di risk management, il processo di gestione del rischio di corruzione si suddivide in tre fasi:

### 1) Analisi del contesto interno ed esterno.

Al fine di individuare le aree in cui potenzialmente possono essere commessi i reati di corruzione previsti dalla legge n.190/2012, occorre analizzare il contesto interno ed esterno.

L'analisi del contesto interno è finalizzata a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi a causa delle caratteristiche organizzative interne del Consorzio, mentre l'analisi del contesto esterno è finalizzato a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi a causa delle specificità dell'ambiente in cui opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali. A tal fine il Consorzio BES, attraverso la mappatura dei processi, ha analizzato tutti gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa al fine di identificare le aree che risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi. L'attività è stata condotta mediante l'esame dell'organigramma, l'analisi della documentazione, le interviste ai soggetti che operano nel Consorzio.

Il contesto esterno in cui opera il Consorzio BES, è quello della Regione Siciliana, segnata dall'espansione dei fenomeni corruttivi e, come ribadito dalla Corte di Appello di Palermo,

dall'opera di infiltrazione delle organizzazioni criminali in ogni settore dell'attività economica e finanziaria.

## 2) Valutazione del rischio.

La valutazione del rischio consta, a sua volta, di tre fasi:

- L' identificazione del rischio che consiste nell'individuare e descrivere i possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase di processo;
- L'analisi del rischio che consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e dell'impatto, in termini di conseguenze, che il rischio produce;
- La ponderazione del rischio che consiste nello stabilire il grado di rischiosità.

## 3) Trattamento del rischio.

Il Trattamento del rischio è la fase in cui vengono individuate le misure più idonee a prevenire i rischi progettandole opportunamente a seconda delle priorità individuate e delle risorse a disposizione.

Per ciascuna misura vanno individuati i responsabili della concreta realizzazione; i tempi di attuazione e va pianificata l'attività di monitoraggio che deve essere continua allo scopo di rilevare eventuali rischi emergenti tralasciati nella fase di mappatura. Infine la comunicazione deve coinvolgere tutto il personale attraverso la realizzazione di attività di comunicazione, informazione e formazione.

Sulla scorta di quanto esposto si è ritenuto di dover distinguere le misure per la prevenzione dei rischi di carattere generale da quelle di carattere specifico.

Le misure di carattere generale saranno trattate dettagliatamente nella parte seconda del presente piano e sono applicate a tutti i processi del Consorzio, mentre le misure di carattere specifico sono strettamente correlate alle singole attività degli uffici e per esse sono state costruite le schede di mappatura (Allegato A) che contengono le seguenti informazioni:

- la descrizione di ogni singola **area a rischio**;
- la scomposizione di ogni area in un numero variabile di **processi**;
- la descrizione delle possibili fattispecie di **comportamenti a rischio di corruzione**;
- la **valutazione del rischio**, che utilizza la metodologia di analisi indicata al paragrafo precedente, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto;

- l'individuazione delle **misure specifiche** messe in campo da ogni singolo Ufficio.

Le schede di mappatura non contengono le misure di carattere generale adottate, proprio perché l'applicazione di queste ultime è estensibile alla generalità dei processi dell'amministrazione.

## **7. Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile**

Il Piano di prevenzione della Corruzione, secondo quanto previsto dalla Legge n. 190/2012, prevede in linea generale obblighi di informazione nei confronti del Responsabile dello stesso, soprattutto nell'ambito delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione. Pertanto, chiunque istruisca un atto o adotti un provvedimento deve prontamente informare il Responsabile.

Inoltre, deve essere data comunicazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione, con cadenza semestrale, anche cumulativamente da parte di tutti i soggetti coinvolti, delle informazioni necessarie sui provvedimenti adottati.

L'informativa ha l'obiettivo di verificare la regolarità e la legittimità degli atti adottati, nonché di monitorare i rapporti tra il Consorzio e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di qualunque genere.

## **Parte seconda.**

### **Le misure di carattere generale**

#### **Premessa**

La parte seconda del presente piano riguarda le misure di carattere generale che sono applicate a tutti i processi del Consorzio. Per ogni misura viene descritto lo stato di attuazione raggiunto, i futuri step di avanzamento e le relative fasi.

## **7. Il Codice di comportamento**

I principi contenuti nel presente Codice hanno natura contrattuale e sono vincolanti nei confronti dell'Assemblea dei soci fondatori, del Comitato Esecutivo, del Presidente, dei Revisori, dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Dipendenti e di chiunque, a qualsiasi titolo, instauri relazioni

con il Consorzio, stabilmente o temporaneamente.

Più precisamente, i principi del presente Codice di Comportamento devono ispirare l'organo amministrativo nelle scelte gestionali del Consorzio anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori. Ciascuno deve adempiere con professionalità alle responsabilità assegnate in modo da tutelare l'immagine e il prestigio del Consorzio.

I destinatari si impegnano a collaborare attivamente alla attività di verifica nel rispetto della normativa vigente ed in ossequio alle procedure interne.

Tutti gli atti e i comportamenti posti in essere dai destinatari del presente Codice devono essere improntati ai principi di legalità, correttezza, integrità, trasparenza, chiarezza e reciproco rispetto. Tutti i destinatari non potranno porre in essere comportamenti e atti che possano rientrare nelle condotte potenzialmente idonee a determinare ipotesi di reato.

Ciascun Ufficio sarà responsabile dell'archiviazione e della conservazione della documentazione prodotta, anche se priva di rilevanza esterna.

La tracciabilità e la trasparenza dei processi decisionali adottati devono essere garantiti attraverso un adeguato supporto documentale.

Deve essere preservato il principio generale della "**segregazione delle funzioni**" tra coloro che "decidono", coloro che "eseguono" ed i soggetti destinati al "controllo" ex post.

I destinatari del presente Piano, oltre alle regole di condotta, devono attenersi alle previsioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in merito al divieto di pratiche corruttive.

È fatto divieto a tutti i Destinatari di svolgere attività in concorrenza con quelle del Consorzio e/o che possano condurre a conflitti di interesse, anche solo potenziali.

Nonostante, ad oggi, il Consorzio non ha lavoratori dipendenti, sono comunque stati previsti i seguenti criteri per l'attuazione della misura, da utilizzare qualora si dovessero creare i presupposti per l'assunzione di personale.

I dipendenti devono rispettare tutti i doveri di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni che sono individuati nell'ambito della Legge 190/2012 posto che, la loro violazione è fonte di responsabilità disciplinare.

Più precisamente ciascun dipendente non potrà porre in essere comportamenti e atti che possano rientrare nelle condotte potenzialmente idonee a determinare ipotesi di reato.

È fatto divieto al personale dipendente nonché ai collaboratori esterni e partnertramite apposite clausole contrattuali, di tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato

o comunque che possano potenzialmente diventarlo.

Nell'ambito dei comportamenti che potrebbero configurarsi come reato:

- o è fatto divieto al dipendente, salvo giustificato o comprovato motivo, ritardare o adottare comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività di propria competenza;
- o È fatto divieto ai dipendenti l'utilizzo dei materiali o delle attrezzature in dotazione se non per ragioni d'ufficio; allo stesso modo, i servizi telematici e telefonici non possono che essere utilizzati per i soli fini istituzionali e nel rispetto dei vincoli disposti dalla Legge e dal Consorzio;
- o È fatto divieto ai dipendenti la divulgazione di dati dei quali si può avere conoscenza nell'esercizio delle funzioni d'ufficio;
- o I mezzi di trasporto aziendale possono essere utilizzati unicamente per l'assolvimento di compiti d'ufficio;
- o I responsabili degli uffici sono tenuti a vigilare sul corretto ed adeguato utilizzo delle risorse aziendali al fine di garantire l'efficienza e l'economicità;
- o è fatto divieto di effettuare elargizioni in denaro a pubblici Funzionari;
- o è fatto divieto di offrire o ricevere denaro o doni, salvo che si tratti di doni od utilità d'uso di modico valore, ed in ogni caso tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri. Sul punto si applica quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici *“per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore € 150, anche sotto forma di sconto”*. Tale valore non deve essere superato nemmeno dalla somma di più regali o utilità nel corso dello stesso anno solare, da parte dello stesso soggetto.
- o I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti, sono immediatamente restituiti, a cura dello stesso dipendente o collaboratore cui siano pervenuti; chiunque riceva omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle fattispecie consentite deve darne comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare a chi ha elargito tali omaggi la politica del Consorzio BES in materia;
- o è fatto divieto di riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che

non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti;

- è fatto divieto di presentare false dichiarazioni ad organismi pubblici nazionali o comunitari allo scopo di ottenere contributi o finanziamenti agevolati;
- è fatto divieto di utilizzare somme ricevute da organismi pubblici e nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano stati erogati;
- È fatto, altresì, divieto al dipendente di accettare incarichi di collaborazione, a qualunque titolo, da soggetti che abbiano, o abbiano avuto nel triennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni e/o attività inerenti all'ufficio di appartenenza del dipendente;
- i rapporti con i soci nonché con i terzi sono improntati al senso di responsabilità, correttezza e spirito di collaborazione;
- I dipendenti del Consorzio, i collaboratori esterni nonché tutti i destinatari del presente piano, nel compiere attività nell'interesse del Consorzio nonché nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dovranno seguire comportamenti corretti, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla natura dell'affare trattato;
- Sono esplicitamente vietate tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi di vantaggi personali e di carriera per sé e/o per altri;
- In conformità con la normativa vigente, il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e abbuono deve essere accordato e concesso ufficialmente ad entità societarie, solo se correlato dalla documentazione di supporto;
- è fatto divieto di effettuare prestazione in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito;
- qualsiasi incentivo commerciale deve essere approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne e deve altresì essere in linea con le pratiche di mercato e non deve eccedere i limiti di valore consentiti;
- l'accesso alla rete informatica da parte dei dipendenti che vi operano, deve avvenire tramite l'utilizzo di una così detta "userID" e una "password" che

consenta all'operatore di accedere al sistema informatico limitatamente alla sua fase di competenza, nel rispetto della segregazione delle funzioni. L'operatore si impegna a non comunicare a terzi la "user ID" e la sua "password" personale, certificata dal responsabile dei sistemi informativi;

- o gli addetti al controllo e alla supervisione devono porre particolare attenzione sull'attuazione di tutti gli adempimenti previsti da norme di legge e del presente Piano e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie.
- o Secondo quanto disposto dall'art.1 comma 41 della L. 190/2010 *"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"* inoltre detti soggetti devono compilare, all'atto del conferimento dell'incarico ed ogni volta che l'ente lo richieda, apposite dichiarazioni su conflitti di interesse anche potenziali;
- o Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente al momento dell'assunzione ed ogni volta che la l'ente lo richieda, comunica la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
- o Ciascun soggetto, all'atto dell'assegnazione all'ufficio dichiara la sussistenza o l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale;
- o Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio informa per iscritto l'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate;
- o Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle

sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto puo' 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 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.
- In generale, il dovere di astensione, di comunicazione e di segnalazione di conflitti di interesse anche solo potenziali sussiste per chiunque a qualsiasi titolo instauri relazioni con il Consorzio, stabilmente o temporaneamente e in ogni caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;
- Le segnalazioni e le comunicazioni in merito ai conflitti di interesse anche solo potenziali devono essere indirizzate al Responsabile del Piano, che adotterà le misure necessarie al fine di garantire l'imparzialità d'azione. Il Responsabile formula la segnalazione riguardante la propria posizione al Legale Rappresentante;
- I destinatari del presente piano rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti. In particolare, rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, prestano la loro collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza;
- I destinatari del presente piano assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti

all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;

- o La tracciabilità dei processi decisionali adottati deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

### **Il Sistema disciplinare**

La non osservanza delle disposizioni contenute nel Piano della prevenzione della Corruzione costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1, comma 14 Legge n.190/12. Pertanto, l'accertamento di una simile circostanza attiva tutte le sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente.

Ciò premesso, la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, unitamente ai principi contenuti nel Codice di Comportamento, costituisce rilevanza fondamentale per l'attuazione e il mantenimento di un efficace Piano di prevenzione della Corruzione.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'organo a ciò preposto.

Nel caso in cui a violare il Codice di Comportamento sia un Componente dell'Assemblea dei soci fondatori, del Comitato Esecutivo, il Presidente o un Componente del Collegio dei Revisori, gli altri hanno l'obbligo di informare l'intero organo amministrativo e l'intero Collegio dei Revisori con invito a provvedere ai sensi di legge.

Ogni comportamento in violazione del Codice di Comportamento, posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi legati all'ente da un rapporto contrattuale, può determinare la risoluzione del rapporto medesimo, nonché il procedimento per il risarcimento dell'eventuale danno, anche indipendentemente dalla predetta risoluzione.

### **Programmazione delle attività previste per la misura:**

<b>Misura di carattere generale</b>	CODICE DI COMPORTAMENTO
<b>Stato di attuazione</b>	Aggiornato con il presente piano

<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: aggiornamento del Codice di Comportamento. II FASE: divulgazione e pubblicazione III FASE: monitoraggio sull'applicazione
<b>Indicatori di attuazione</b>	Comunicazioni dei destinatari.
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: Presidente del Comitato Esecutivo o, in assenza, il Vice-Presidente II FASE: RPCT III FASE: Presidente del Comitato Esecutivo o, in assenza, il Vice-Presidente e RPCT

## 9. Misure riguardanti i conflitti di interesse

L'art. 6-bis della L. n. 241/90, rubricato "**conflitto di interessi**" introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 stabilisce 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"*, al Responsabile del Piano, che adotterà le misure necessarie al fine di garantire l'imparzialità d'azione. Il Responsabile formula la segnalazione riguardante la propria posizione all'organo amministrativo.

In generale, riguardo al tema del conflitto di interesse, il Consorzio BES rimanda al Codice di Comportamento di cui al primo paragrafo della parte seconda del presente Piano.

Inoltre, il Consorzio intende chiedere a tutto il personale, la compilazione o l'aggiornamento degli appositi moduli relativi alle dichiarazioni sui possibili conflitti di interessi secondo le indicazioni contenute nel Codice di Comportamento.

### Programmazione delle attività previste per la misura:

<b>Misura di carattere generale</b>	MISURE DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSE: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E ASTENSIONE.
<b>Stato di attuazione</b>	IN ATTUAZIONE

<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: richiesta delle dichiarazioni/aggiornamento di cui alla presente misura. II FASE: monitoraggio sulle segnalazioni di ipotesi di conflitto
<b>Indicatori di attuazione</b>	Verifiche sulle dichiarazioni relative alle situazioni di conflitti di interesse
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: RPCT II FASE: RPCT

## 10. Inconferibilità e incompatibilità per i titolari di incarico

Il decreto legislativo 8 aprile 2013 n.39 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, prevede che è il Responsabile della prevenzione della corruzione ad avere il compito di vigilare sull'applicazione del citato decreto.

Come previsto nella determinazione dell'ANAC n. 8/2015 e confermato dalla Linee Guida dell'Anac n. 1134 del 08.11.2017 *“all'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè “gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato” - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali”*.

Pertanto, ogni soggetto a cui è conferito un nuovo incarico presenta una dichiarazione, da produrre al Responsabile, resa secondo il modello Allegato C al presente piano sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al decreto citato. Tale dichiarazione deve essere rinnovata annualmente e, ove necessario, pubblicata nel sito web del Consorzio BES atteso che, tale pubblicazione, è condizione essenziale ai fini dell'efficacia dell'incarico.

Le dichiarazioni saranno rese al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e ove necessario, pubblicate sul sito web dell'Ente, secondo il modello “allegato C” al presente Piano.

Il Consorzio assicura inoltre che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente

le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e le cause di incompatibilità;

- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- sia effettuata un'attività di vigilanza dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne al Consorzio, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a..

**Programmazione delle attività previste per la misura:**

<b>Misura di carattere generale</b>	INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER I TITOLARI DI INCARICO
<b>Stato di attuazione</b>	IN ATTUAZIONE
<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: rinnovo della procedura di richiesta delle dichiarazioni in materia di incompatibilità ed inconferibilità. II FASE: monitoraggio delle dichiarazioni
<b>Indicatori di attuazione</b>	Verifiche sulle dichiarazioni.
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: RPCT II FASE: RPCT

Il RPCT intende richiedere le dichiarazioni o l'aggiornamento delle stesse nell'anno in corso.

## 11. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

Il Consorzio BES, al fine del rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, adotta le misure necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici o anche altri soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro determinato o autonomo che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti del Consorzio. Pertanto, qualora il Consorzio dovesse assumere personale provvederà ad inserire espressamente la predetta condizione ostativa menzionata sopra. I soggetti interessati renderanno inoltre la dichiarazione di insussistenza della su menzionata causa ostativa e sarà svolta un'attività di vigilanza anche sulla base di segnalazioni provenienti da soggetti interni ed esterni.

### Programmazione delle attività previste per la misura:

<b>Misura di carattere generale</b>	ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
<b>Stato di attuazione</b>	IN ATTUAZIONE
<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: acquisizione della dichiarazione/aggiornamento al momento dell'assunzione. II FASE: monitoraggio delle dichiarazioni
<b>Indicatori di attuazione</b>	Verifiche sulle dichiarazioni.
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: RPCT II FASE: RPCT

Il RPCT intende richiedere le dichiarazioni o l'aggiornamento delle stesse nell'anno in corso.

Il Consorzio è inoltre tenuto ad inserire nei bandi di gara la condizione che l'operatore

non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti. Nei bandi di gara deve essere altresì prevista la clausola di esclusione di quei soggetti per i quali sia accertata tale situazione.

<b>Misura di carattere generale</b>	INSERIRE NEI BANDI DI GARA DELLA CONDIZIONE CHE L'OPERATORE NON ABBA STIPULATO CONTRATTI DI LAVORO O COMUNQUE ATTRIBUITO INCARICHI AD EX DIPENDENTI PUBBLICI CHE, NEGLI ULTIMI TRE ANNI DI SERVIZIO, HANNO ESERCITATO POTERI AUTORITATIVI O NEGOZIALI PER CONTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI NEI LORO CONFRONTI E LA CLAUSOLA DI ESCLUSIONE DI QUEI SOGGETTI PER I QUALI SIA ACCERTATA TALE SITUAZIONE.
<b>Stato di attuazione</b>	IN ATTUAZIONE
<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: Inserimento clausole nei bandi di gara
<b>Indicatori di attuazione</b>	Verifiche sull'inserimento delle clausole nei bandi di gara.
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: RPCT II FASE: RPCT

## 12. La rotazione del personale

La determinazione dell'Anac 8 del 17 giugno 2015, nonché Le linee Guida dell'Anca n. 1134 del 08.11.2017 specificano che *“uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche”*.

La rotazione del personale è considerata un importante strumento di prevenzione della corruzione e deve essere considerata in un'ottica di complementarità con le altre misure di prevenzione, posto che, in contesti come quello del Consorzio BES, possono presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo atteso che la rotazione non deve determinare in alcun modo inefficienze.

La rotazione deve essere calibrata alla dimensione della struttura, alla dotazione organica e alla qualità del personale addetto, posto che deve sempre essere garantito il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, i diritti individuali dei dipendenti ossia le loro professionalità acquisite in certi ambiti e settori di attività nonché i diritti sindacali.

Nonostante ad oggi il Consorzio non ha lavoratori dipendenti, sono comunque stati previsti i seguenti criteri per l'attuazione della misura, da utilizzare qualora si dovessero creare i presupposti per l'assunzione di personale:

- analisi dei curriculum vitae;*
- ruolo ricoperto;
- anzianità di servizio;

- competenze professionali acquisite dal personale coinvolto nella rotazione;
- aggiornamento professionale del personale di nuova nomina;
- esigenze organizzative aziendali.

<b>Misura di carattere generale</b>	ROTAZIONE DEL PESONALE
<b>Stato di attuazione</b>	DA ATTUARE NEL CASO DI ASSUNZIONE DI PERSONALE
<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: elaborazione di una proposta per la rotazione del personale
<b>Indicatori di attuazione</b>	Percentuale del personale oggetto di rotazione.
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: Organo Amministrativo

Quanto all'altra misura, ossia quella relativa alla “**segregazione delle funzioni**”, è altresì prevista nel Codice di Comportamento di cui al primo paragrafo della parte seconda del presente Piano.

<b>Misura di carattere generale</b>	SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI
<b>Stato di attuazione</b>	DA ATTUARE NEL CASO DI ASSUNZIONE DI PERSONALE
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: Organo Amministrativo

### 13. La segnalazione di accertate o presunte condotte illecite

Tutti i destinatari del presente Piano e tutti i soggetti esterni al Consorzio devono segnalare condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione del Piano. Pertanto, è stato redatto l'“allegato B” al presente piano, denominato “Modello per le segnalazione di condotte illecite”, che ha il fine di facilitare l'invio delle segnalazioni. Le segnalazioni sono da presentare preferibilmente mediante posta elettronica, all'indirizzo segnalazioniconsorziobes@gmail.com oppure, ove necessario, potranno essere presentate a mezzo del servizio postale o tramite posta interna o mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della prevenzione della corruzione da riportare in apposito verbale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, che è il soggetto al quale le segnalazioni vanno presentate, procederà all'avvio delle iniziative del caso. A tutela del segnalante, coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono soggetti agli obblighi di riservatezza previsti dalla legge.

A tal fine, il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria e, ove necessario, richiede chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele.

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPC può decidere, di archiviare la segnalazione in caso di evidente e manifesta infondatezza, oppure può inoltrare la segnalazione all'Organo Amministrativo che valuterà in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

<b>Misura di carattere generale</b>	TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
<b>Stato di attuazione</b>	IN ATTUAZIONE
<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: Individuazione delle modalità con cui possono essere segnalate le condotte illecite e del modulo PDF (allegato B) da utilizzare per le segnalazioni. II FASE: Gestione delle segnalazioni
<b>Indicatori di attuazione</b>	Numero delle segnalazioni pervenute
<b>Soggetto responsabile</b>	I FASE: ORGANO AMMINISTRATIVO II FASE: RPCT e ORGANO AMMINISTRATIVO

In merito si evidenzia che nel corso delle annualità 2023 e 2024 non sono state ricevute segnalazioni.

È intendimento del Consorzio quello di migliorare le fasi di attuazione della presente misura anche eventualmente dotandosi della piattaforma Open Source dell'ANAC per la gestione delle segnalazioni di illeciti.

#### **14. Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di anticorruzione e trasparenza.**

Al fine della massima prevenzione dei fenomeni corruttivi e per rendere il presente Piano efficace, il Consorzio BES, prevede un programma informativo e formativo finalizzato a rendere noti i contenuti del Piano ed i suoi impatti a tutti i destinatari, interni ed esterni.

La pubblicazione del presente Piano in un apposito documento, nonché la pubblicazione sul sito internet del Consorzio consente la conoscibilità dello stesso a tutti i soggetti interni ed esterni. Viene consegnata copia cartacea del Piano e dei suoi allegati agli eventuali dipendenti assunti, unitamente ad un commento verbale in merito al contenuto, specificando che l'adesione allo stesso costituisce parte integrante del contratto.

Il Consorzio BES divulga la conoscenza e l'osservanza del Piano anche nei confronti di consulenti, collaboratori a vario titolo e di chiunque altro soggetto intrattenga rapporti con il Consorzio. A quest'ultimi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che il Consorzio ha adottato sulla base del presente Piano, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate del Consorzio.

Il programma di formazione sarà volto ad approfondire:

- o i temi della legalità;
- o i contenuti della Legge 190/2012 e ss.mm.ii., in un'ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- o i contenuti della Legge 33/2013 e ss.mm.ii, in materia di trasparenza;
- o le norme penali in materia di reati contro la P.A;
- o I contenuti del Piano di prevenzione della Corruzione e delle sue finalità.

I piani formativi saranno adeguati alle qualifiche dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Saranno altresì pianificate attività formative che coinvolgeranno congiuntamente soggetti provenienti da esperienze professionali e culturali diversificate, ciò avrà una

molteplicità di riflessi positivi per la costruzione di buone pratiche amministrative.

Infatti, la formazione consentirà:

- un confronto tra esperienze diverse;
- la diffusione di valori etici;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di Corruzione.

La formazione avverrà con le seguenti modalità:

- corsi di formazione;
- e-mail di aggiornamento;
- note informative interne.

Sarà redatto il piano formativo che preveda dettagliatamente:

- i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- i soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione;
- i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- i tempi dedicati alla formazione.

La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un obbligo d'ufficio la cui violazione, se non adeguatamente motivata, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari. L'obbligo di partecipare alla formazione di cui al presente articolo è esteso anche al Responsabile.

<b>Misura di carattere generale</b>	FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITA' E FORMAZIONE SPECIFICA
<b>Stato di attuazione</b>	DA ATTUARE
<b>Fasi di attuazione</b>	I FASE: Programmazione delle attività formative.
<b>Indicatori di attuazione</b>	Schede di valutazione delle attività formative
<b>Soggetto responsabile</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO

Nel corso del 2024 non è stata svolta attività formativa e sarà data massima divulgazione del PTPCT 2025-2027 al fine di dare attuazione allo stesso.

## 15. ALTRE MISURE DI CARATTERE GENERALE

### 1) Misure di prevenzione riguardanti tutto il personale

I divieti previsti dall'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012, investono 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.

Per i predetti soggetti la legge vieta l'attribuzione dei seguenti incarichi:

- la partecipazione, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- l'assegnazione, 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;
- la partecipazione a 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. Ove si verifichi tale condizione, precedentemente non supportata da "attestazione di merito", il Consorzio BES interromperà ogni rapporto lavorativo con i soggetti che si sono posti in conflitto di interessi.

**Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, o collaboratore ha l'obbligo di comunicare, non appena ne viene a conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.**

### 2) La formazione, l'attuazione e il controllo delle decisioni

Tutti i procedimenti inerenti le attività ad alto rischio di corruzione, ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale devono essere conclusi con provvedimenti espressi assunti nelle forme di legge, salvo i casi in cui sia

prevista la delibera dell'Organo Amministrativo.

I provvedimenti amministrativi devono essere redatti in maniera semplice, chiara e comprensibile in modo da consentire a chiunque di comprenderne appieno il significato.

I provvedimenti conclusivi devono riportare la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti.

I provvedimenti devono essere motivati con precisione, chiarezza e completezza, specificando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'Ente in relazione alle risultanze dell'istruttoria ed alle norme di riferimento.

Il soggetto istruttore della pratica o responsabile del procedimento deve essere un soggetto diverso dal titolare del potere di adozione dell'atto finale.

Per tutte attività appartenenti alle aree a rischio, il Responsabile del Piano deve avviare un'analisi avente l'obiettivo di standardizzazione i processi interni e individuare, per ciascuna tipologia procedimentale: responsabili, tempi di conclusione del procedimento, forma del provvedimento conclusivo, modulistica etc.

Deve essere rispettato l'ordine cronologico per la trattazione dei procedimenti ad istanza di parte, fatte salve le eccezioni stabilite dalla legge e dai regolamenti.

Per i procedimenti d'ufficio si segue l'ordine imposto da scadenze e priorità stabilite da leggi, regolamenti, circolari, direttive, ecc.

Il Responsabile di ciascun procedimento dovrà astenersi dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale nel caso in cui egli si trovi in una situazione nelle quali vi sia conflitto d'interessi anche potenziale.

Per garantire la massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale agli atti del Consorzio, per le attività che rientrano nelle aree a più elevato rischio, i provvedimenti conclusivi dei procedimenti sono pubblicati nelle apposite sezioni del sito web del Consorzio BES, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 33/2013, salve le cautele necessarie per la tutela dei dati personali.

### **3) Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**

Uno degli indicatori principale di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa è rappresentato dal rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Il rispetto dei termini procedurali è un importante indicatore di correttezza dell'agire dell'amministrazione e, per converso, il ritardo nella conclusione del procedimento rappresenta certamente un'anomalia. Tale anomalia, pertanto, deve essere in ogni momento

rilevata e deve essere sempre possibile riconoscere i motivi che l'hanno determinata e tempestivamente intervenire con le adeguate misure correttive.

Deve essere informato tempestivamente il Responsabile del Piano dell'impossibilità di rispettare i tempi del procedimento e di ogni altra anomalia rilevata e devono altresì essere indicate le motivazioni che giustificano il ritardo.

Il Responsabile interviene tempestivamente per l'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate e, qualora le misure correttive non rientrino nella sua competenza dovrà provvedere ad informare prontamente il Comitato dei Consorziato che proporrà le azioni correttive da adottare e l'eventuale sostituzione.

## **2) I procedimenti concernenti l'attività contrattuale.**

Per quanto attiene ai contratti, nel rispetto della normativa vigente in materia, il Responsabile delle relative procedure, deve:

- rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
- ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge o dal regolamento interno;
- assicurare la rotazione tra le imprese dei contratti affidati in economia;
- assicurare la rotazione tra i professionisti nell'affidamento di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta;
- assicurare il libero confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alla gare, anche ufficiose e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
- allocare correttamente il rischio di impresa nei rapporti di partenariato;
- verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della pubblica amministrazione;
- verificare la congruità dei prezzi di acquisto, di cessione e/o acquisto di beni immobili o costituzione/cessione di diritti reali minori;
- validare i progetti definitivi ed esecutivi di opere e sottoscrivere i verbali di cantierabilità;
- acquisire preventivamente i piani di sicurezza e vigilare sulla loro applicazione.

## **PARTE TERZA.**

### **LA MISURA DELLA TRASPARENZA**

#### **Premessa**

La parte terza del presente documento definisce le iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ed è stata redatta sulla base delle indicazioni e delle linee guida già emanate dall'ANAC, delle disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013 per quanto applicabili e del d.lgs. 97/2016 che ha apportato delle consistenti modifiche anche al sistema della trasparenza.

Mediante la pubblicazione delle informazioni nel sito web istituzionale del Consorzio, si assicura la trasparenza dell'attività amministrativa. I dati pubblicati devono seguire criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, in coerenza alle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Gli obiettivi primari delle disposizioni sulla trasparenza sono, da un lato, quello di garantire un efficace controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, dall'altro, contribuire a realizzare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

I dati pubblicati devono essere fruibili, completi e comprensibili da qualsiasi soggetto e di facile lettura e confronto. Ove non fosse possibile pubblicare informazioni complete per problemi tecnici, occorre rendere note le motivazioni e le modalità alternative di accesso agli stessi dati.

È compito del Consorzio munirsi di ogni strumento e supporto informatico necessario e indispensabile per poter pubblicare, sul sito internet dell'Ente, tutte le informazioni previste dalla normativa vigente.

Affinché ciò possa realizzarsi il Consorzio BES si propone di realizzare attività di formazione per il personale che verrà assunto al fine di assicurare la migliore attuazione della normativa in materia di trasparenza ed in materia di accesso civico generalizzato introdotto con il predetto D.Lgs. 97/2016.

Il Consorzio, in armonia con quanto previsto anche nelle linee guida approvate in via definitiva con la delibera A.N.A.C. 1134 del 8 novembre 2017, ha aggiornato l'ALLEGATO

D ossia la tabella contenente i dati da pubblicare con i nuovi obblighi.

Gli adempimenti in materia di Trasparenza si sostanziano nell'aggiornamento dell'apposita sezione del sito istituzionale del Consorzio BES denominata *Amministrazione Trasparente*, costruita secondo l'organizzazione e la struttura stabilita dall'ANAC.

La predetta sezione è strutturata in sotto-Sezioni idonee a garantire la corretta pubblicazione dei dati richiesti dalla legge e la facile consultazione da parte dei cittadini.

Ogni cittadino ha il diritto di accedere direttamente ed immediatamente al sito istituzionale dell'Ente.

Il Consorzio BES si impegna a promuovere il sito istituzionale ed a pubblicizzarne, con le forme ritenute più idonee, le modalità di accesso.

Le autenticazioni ed identificazioni possono essere richieste solo per fornire all'utenza specifici servizi, per via informatica, mentre è proibito richiedere autenticazioni ed identificazioni per accedere alle informazioni contenute nel sito istituzionale del Consorzio.

Il Consorzio BES garantisce la qualità delle informazioni inserite nel Sito Istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e ne salvaguarda la completezza, l'aggiornamento tempestivo, la comprensibilità, l'accessibilità e la conformità dei dati pubblicati ai documenti originali in possesso dell'Ente.

## **16. Pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” e monitoraggio.**

Il RPCT coordina e monitora sull'effettiva pubblicazione dei dati, elabora e/o trasmette i dati e le informazioni per consentirne la pubblicazione.

L'allegato D del presente Piano contiene gli obblighi di pubblicazione suddivisi in base al soggetto competente della fornitura e dell'aggiornamento dei dati secondo la tempistica stabilita dal Decreto n. 33/2013.

La raccolta dei dati messi a disposizione dai vari Uffici è di competenza del RPCT che provvede alla trasmissione dei dati per la pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale.

Il Responsabile della Trasparenza, sulla base dei tempi stabiliti nell'allegato D, effettua il **monitoraggio** sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione effettuando una

comparazione tra quanto previsto nel predetto allegato e quanto trasmesso per la pubblicazione sul sito internet dell'ente.

Il RPCT segnala le violazioni accertate degli obblighi di pubblicazione all'Organo di Indirizzo per l'adozione degli eventuali provvedimenti necessari, anche di natura disciplinare.

### **17. Accesso civico**

L'ente assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla normativa vigente ed in particolare dall'art. 5 del D.Lgs 33/2013.

Il D.Lgs. 97/2016 ha apportato importanti novità in materia di accesso civico. Tale nuova tipologia di **accesso civico cosiddetto generalizzato**, delineato nel novellato art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013, consente a chiunque il *“diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis”*.

Inoltre, secondo il comma 3 del predetto art. 5 la richiesta di accesso civico *“non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente”*.

In base alla nuova disciplina della trasparenza, il diritto di accesso civico si qualifica caso per caso.

Rimane comunque ferma la disciplina relativa all'esercizio del diritto di **accesso civico cosiddetto semplice**, che consente a qualsiasi cittadino di richiedere documenti, dati ed informazioni che l'Ente, violando la normativa vigente, ha ommesso di pubblicare.

L'Ente ha l'obbligo di rispondere al richiedente, pubblicando sul sito quanto ommesso.

Le disposizioni in materia di accesso civico si applicano a tutti i documenti e alle informazioni la cui pubblicità è prevista da altre norme di legge, fatte salve le esclusioni previste dalla normativa sull'accesso ai documenti amministrativi di cui all'art. 24 della L. 241/90.

Nell'apposita sotto-sezione del sito istituzionale è indicata la casella di posta elettronica cui inoltrare la relativa istanza ed il modulo di richiesta (allegato E).

Il “Responsabile per la prevenzione della Corruzione” che svolge anche le funzioni di “Responsabile per la Trasparenza”, ex art. 43 del D.Lgs. n. 33 del 2013, ed in tale veste egli ha il compito di controllare sull'adempimento, da parte del Consorzio, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'Organo di indirizzo e

all'Autorità Nazionale Anticorruzione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Si evidenzia che nel corso delle annualità 2023 e 2024 non si sono registrate richieste di accesso civico.

## **18. Le sanzioni**

Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione che svolge anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza vigila sulla corretta attuazione della normativa vigente in materia di trasparenza e segnala eventuali casi di omesso o ritardato adempimento.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalle vigenti leggi può costituire causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione.

La violazione del presente Piano rappresenta illecito disciplinare per i dipendenti dell'ente così come previsto dall' art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 190/2012 che testualmente recita: *“La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*.

All'atto dell'assunzione e con cadenza annuale, tutti i dipendenti e collaboratori dell'ente, sono tenuti a dichiarare, mediante specifica attestazione da trasmettersi al Responsabile della prevenzione, la conoscenza e presa d'atto del presente Piano di prevenzione della corruzione, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

## **19. Meccanismi di accountability**

Il presente piano entra in vigore a seguito della esecutività della relativa delibera di approvazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al fine di garantire alla collettività i meccanismi di *accountability* che consentono di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, pubblica il presente Piano nell' apposita sottosezione *“Amministrazione Trasparente”* del sito web istituzionale [www.bioevoluzionesicilia.it](http://www.bioevoluzionesicilia.it).

Il presente Piano di prevenzione della Corruzione è trasmesso alle Amministrazioni pubbliche vigilanti e pubblicato sul sito istituzionale.

“Allegato A”

**Area di rischio n. 1**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle diverse modalità di selezione previste dal Codice dei Contratti</b>
<b>PROCESSI CHE SI SVILUPPANO IN TALE AREA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione dell’oggetto dell’affidamento;</li> <li>• Individuazione, Nomina e Funzioni del RUP;</li> <li>• Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento;</li> <li>• Requisiti di qualificazione;</li> <li>• Requisiti di aggiudicazione;</li> <li>• Valutazione delle offerte;</li> <li>• Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte;</li> <li>• Procedure negoziate;</li> <li>• Affidamenti diretti;</li> <li>• Revoca del bando;</li> <li>• Redazione del cronoprogramma;</li> <li>• Subappalto e avvalimento;</li> <li>• Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.</li> </ul>
<b>COMPORAMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l’indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa. Alterazione mercato concorrenza. Mancato rispetto del principio di rotazione dei fornitori, laddove possibile. Violazione dei principi di non discriminazione, economicità, buon andamento, imparzialità, trasparenza. Mancata o incompleta quantificazione del corrispettivo. Abuso del ricorso alla proroga dell'affidamento. Discrezionalità nella definizione dell'oggetto della prestazione e delle specifiche tecniche. Discrezionalità nella definizione dei criteri di aggiudicazione. Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un’impresa. Ricorso immotivato alla deroga. Affidamento abituale e ricorrente pur se in deroga alle norme di legge. Affidamento ingiustificato a favore di soggetti che non abbiano i requisiti previsti dalla legge. Incompleta definizione dell'oggetto della prestazione a causa dell'urgenza.</li> <li>• Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l’improprio utilizzo del modello procedurale dell’affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.</li> <li>• Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un’impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono</li> </ul>

	<p>requisiti di qualificazione).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.</li><li>• Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.</li><li>• Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.</li><li>• Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.</li><li>• Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.</li><li>• Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.</li><li>• Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stesso esecutore. Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera.</li><li>• Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni.</li><li>• Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso.</li><li>• Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione.</li></ul>
--	---

<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indicazione del Responsabile del procedimento;</li><li>• applicazione codice di comportamento;</li><li>• applicazione normativa sugli appalti pubblici;</li><li>• standardizzazione procedure;</li><li>• trasparenza interna;</li><li>• Esplicitazione dei requisiti al fine di giustificarne la loro puntuale individuazione;</li><li>• Monitoraggio continuo, volto al rispetto dei termini di conclusione delle singole procedure, al fine di ridurre i tempi per ciascuna fase endo-procedimentale e garantire la celere e puntuale esecuzione dei contratti di affidamento;</li><li>• Introduzione del Registro degli affidamenti diretti di lavori servizi e forniture;</li><li>• Specificazione dei criteri di aggiudicazione in modo da assicurare parità di trattamenti;</li></ul>
------------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definizione certa e puntuale dell'oggetto della prestazione, con riferimento a tempi, dimensioni e modalità di attuazione a cui ricollegare il diritto alla controprestazione o l'attivazione di misure di garanzia o revoca;</li> <li>Prescrizione di eventuali clausole di garanzia in funzione della tipicità del contratto;</li> <li>Indicazione puntuale degli strumenti di verifica della regolarità delle prestazioni oggetto del contratto;</li> <li>Introduzione nel bando di gara o lettere invito, delle clausole contenute nei Protocolli di Legalità e nei patti di integrità;</li> <li>Motivazione sulla scelta della tipologia dei soggetti a cui affidare l'appalto;</li> <li>Acquisizione delle dichiarazioni relative alla inesistenza di cause di incompatibilità, conflitto di interesse od obbligo di astensione;</li> <li>Report semestrale da trasmettersi, a cura del Responsabile di ciascun ufficio al Responsabile della Prevenzione;</li> <li>Motivazione del ricorso alla deroga o alla somma urgenza.</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> ALTISSIMA  <b>IMPATTO (I):</b> ALTO	RISCHIO: $P \times I =$ ALTISSIMO
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	DISCREZIONALE
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	IN ATTUAZIONE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Controlli a campione effettuati con cadenza semestrale
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O, IN ASSENZA, IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n.2**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Le concessioni e le erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati</b>
<b>PROCESSI CHE SI SVILUPPANO IN TALE AREA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contributi/patrocinio ad enti e/o soggetti giuridici privati per l'implementazione e realizzazione di attività, manifestazioni, iniziative e progetti di interesse coerenti con le finalità istituzionali del Consorzio BES.</li> <li>• Contributi in de minimis per beneficiari privati;</li> <li>• Contributi per beneficiari pubblici;</li> </ul>
<b>COMPORTEMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuazione discrezionale dei beneficiari;</li> <li>• Mancanza controlli/verifiche adeguate;</li> <li>• Ripetizione del riconoscimento dei contributi ai medesimi soggetti;</li> <li>• Mancanza di adeguata pubblicità;</li> <li>• Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti.</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adottare, nei Regolamenti interni, misure che disciplinano i criteri di valutazione delle istanze di contributo/patrocinio per attività, manifestazioni, iniziative e progetti di interesse coerenti con le finalità istituzionali del Consorzio BES;</li> <li>• redigere bandi e disposizioni attuative da trasmettere all'Assemblea dei soci per conoscenza, in materia di criteri di valutazione e selezione delle istanze di contributo;</li> <li>• acquisire le dichiarazioni relative alla inesistenza di cause di incompatibilità, conflitto di interesse od obbligo di astensione;</li> <li>• motivare nell'atto di concessione, i criteri di erogazione, ammissione e assegnazione;</li> <li>• motivare espressamente i tempi di evasione della pratica, nel caso in cui non si rispetti l'ordine di acquisizione al protocollo;</li> <li>• redigere l'atto di concessione in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice</li> <li>• indicare il Responsabile del procedimento;</li> <li>• pubblicazione tempestiva nel link "Amministrazione Trasparente".</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> MEDIA	RISCHIO: P x I = ALTO
<b>IMPATTO (I):</b> ALTO	
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	DISCREZIONALE
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	DA ATTUARE

<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE</b>	Attualmente il Consorzio non ha avviato attività rientranti
---------------------------------	---

<b>E TEMPISTICA:</b>	nella presente area.
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O,IN ASSENZA IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n. 3**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Conferimento di incarichi e consulenze</b>
<b>PROCESSI CHE SI SVILUPPANO IN TALE AREA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incarichi esterni di alta professionalità;</li> <li>• Incarichi di studio, ricerca e consulenza;</li> <li>• Incarichi di collaborazione coordinata e continuativa</li> </ul>
<b>COMPORTEMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carenza di trasparenza sulle modalità di individuazione dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e/o conferimento diretto;</li> <li>• Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dell'affidatario dell'incarico;</li> <li>• Ripetitività nell'assegnazione dell'incarico al medesimo soggetto.</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferimento incarico mediante procedure che rispettino i principi di pubblicità, trasparenza, rotazione, economicità, professionalità ed esperienza maturata;</li> <li>• Acquisizione all'atto dell'incarico della dichiarazione di assenza di incompatibilità, inconfiribilità e di conflitti di interesse;</li> <li>• Pubblicazione tempestiva nel link "Amministrazione Trasparente" comprensivo di curriculum vitae dell'incaricato e del compenso previsto;</li> <li>• Attribuzione incarico con previsioni di verifica (cronoprogramma attuativo);</li> <li>• Adozione di una casella di posta certificata e resa nota tramite sito web istituzionale da utilizzare dagli interessati per la trasmissione delle istanze.</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> ALTA	RISCHIO: P x I = ALTO
<b>IMPATTO (I):</b> ALTO	
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	DISCREZIONALE
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	IN ATTUAZIONE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Controlli a campione effettuati con cadenza semestrale
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O, IN ASSENZA IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n. 4**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Gestione affari legali</b>
<b>PROCESSI CHE SI SVILUPPANO IN TALE AREA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rappresentanza e difesa giudiziale del Consorzio nell'ambito del contenzioso attivo e passivo.</li> </ul>
<b>COMPORTEMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'attività difensiva potrebbe essere svolta contro l'interesse dell'ente o in contrasto con i canoni di imparzialità;</li> <li>Omissione nel trasmettere taluni atti al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o a categorie di soggetti.</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto dei termini;</li> <li>Condivisione dei documenti relativi all'attività in corso.</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> ALTA  <b>IMPATTO (I):</b> ALTO	RISCHIO: $P \times I =$ ALTO
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	LEGALI ESTERNI
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	DISCREZIONALE
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	IN ATTUAZIONE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Monitoraggio costante delle attività.
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O, IN ASSENZA IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n. 5**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e le progressioni di carriera</b>
<b>PROCESSI CHE SI SVILUPPANO IN TALE AREA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concorsi per la selezione di personale a tempo determinato;</li> <li>• Concorsi per la selezione di personale a tempo indeterminato;</li> </ul>
<b>COMPORAMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irregolare composizione della commissione di concorso;</li> <li>• Inosservanza delle regole procedurali finalizzata al reclutamento di candidati particolari;</li> <li>• Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;</li> <li>• Determinazione dei requisiti al fine di assicurare la partecipazione di specifici soggetti;</li> <li>• Omessa o incompleta verifica dei requisiti;</li> <li>• Interventi ingiustificati di modifica del bando.</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controllo sul possesso di tutti i requisiti previsti per i componenti delle Commissioni;</li> <li>• Verifica sulla pianta organica dell'anno precedente per appurare la necessità della figura professionale messa a concorso;</li> <li>• Al fine di evitare che i bandi siano modellati su caratteristiche specifiche di un determinato potenziale concorrente, i requisiti richiesti e la tipologia di prove da inserire nel bando, sono definite congiuntamente, dal Responsabile del Procedimento e dall'Organo Amministrativo;</li> <li>• Tempestiva pubblicazione degli atti nel sito internet dell'ente nel rispetto della normativa sulla Privacy;</li> <li>• Acquisizione dichiarazione assenza di cause di incompatibilità;</li> <li>• Controlli sull'autenticità dei titoli di studio dichiarati dai candidati e dell'effettivo possesso dei requisiti di accesso alla selezione;</li> <li>• Verifica delle motivazioni che possano avere generato eventuali revoche del bando;</li> <li>• Verifica delle motivazioni che possano avere determinato la eventuale ridefinizione dei requisiti per la partecipazione.</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> MOLTO BASSA	RISCHIO: P x I = MEDIO
<b>IMPATTO (I):</b> ALTO	
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O</b>	MEDIAMENTE DISCREZIONALE

<b>DISCREZIONALE</b>	
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	DA ATTUARE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Attualmente il Consorzio non ha avviato attività rientranti nella presente area.
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O, IN ASSENZA IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n. 6**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Gestione dei flussi documentali dell'Ente</b>
<b>PROCESSI CHE SI SVILUPPANO IN TALE AREA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisizione atti al protocollo in entrata e uscita</li> <li>• Assegnazione corrispondenza in entrata agli Uffici</li> <li>• Trasmissione informazioni al sito istituzionale</li> </ul>
<b>COMPORTEMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accettazione di documenti pervenuti oltre la scadenza prevista con retrodatazione del visto di arrivo (es. gare d'appalto o procedure negoziate);</li> <li>• Irregolarità nelle operazioni di protocollazione;</li> <li>• Occultamento o manipolazione di documenti.</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutta la corrispondenza, sia in entrata che in uscita, deve essere obbligatoriamente protocollata al registro generale dell'Ente, entro la giornata di acquisizione, rispettando rigorosamente l'ordine cronologico, salvo specifiche eccezioni previste dalla legge;</li> <li>• La corrispondenza in entrata andrà consegnata la Resp.le di Segreteria Amministrativa;</li> <li>• Qualora la Resp.le di Segreteria Amministrativa non sia competente, la stessa curerà l'inoltro all'Ufficio competente dell'Ente;</li> <li>• Chiunque personalmente presenta al protocollo generale una istanza, ha diritto di ricevere il timbro di posta in entrata recante gli estremi della protocollazione;</li> <li>• Attivazione di responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione del dovere in oggetto, salve le responsabilità penali, civili o amministrative.</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> MOLTO BASSA	RISCHIO: P x I = MEDIO
<b>IMPATTO (I):</b> ALTO	
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	VINCOLATA
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	IN ATTUAZIONE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Controlli a campione.
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O, IN ASSENZA IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n. 7**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>
<b>COMPORAMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omissioni di atti di accertamento</li> <li>• Omissioni di atti di impegno</li> <li>• Inadempimento e irregolare adempimento agli obblighi fiscali</li> <li>• Mancanza o carenza nell'aggiornamento dell'inventario.</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controlli a campione sulla regolarità delle procedure</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> ALTA  <b>IMPATTO (I):</b> ALTO	RISCHIO: $P \times I =$ ALTO
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	DISCREZIONALE
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	IN ATTUAZIONE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Le attività di cui alla suddetta area di rischio sono soggette a pareri e controlli preventivi.
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O, IN ASSENZA IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n. 8**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Emissione di mandati di pagamento</b>
<b>COMPORAMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagamenti di somme non dovute;</li> <li>• mancato rispetto dei tempi di pagamento;</li> <li>• pagamenti effettuati senza il rispetto dell'ordine cronologico;</li> <li>• pagamenti dei crediti pignorati;</li> <li>• Mancata osservanza scrupolosa delle procedure di liquidazione delle partite debitorie. (Acquisizione DURC, collaudi ecc..)</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verifica dei giustificativi di spesa;</li> <li>• verifica dei tempi di pagamento in funzione degli accordi commerciali e/o di quanto previsto dalle vigenti leggi;</li> <li>• Controlli a campione con cadenza temporale semestrale.</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> ALTA	RISCHIO: P x I = ALTO
<b>IMPATTO (I):</b> ALTO	
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	DISCREZIONALE
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	IN ATTUAZIONE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Le attività di cui alla suddetta area di rischio sono soggette a pareri e controlli preventivi.
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO O, IN ASSENZA IL VICE PRESIDENTE.

**Area di rischio n. 9**

<b>AREA A RISCHIO</b>	<b>Gestione del personale</b>
<b>COMPORTEMENTI A RISCHIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• potrebbe verificarsi, nell'ambito della concessione dei permessi previsti dal C.C.N.L., una cattiva gestione del procedimento, al fine di favorire determinati dipendenti;</li> <li>• Nei trasferimenti interni dei dipendenti, potrebbero verificarsi potenziali irregolarità allo scopo di favorire alcuni dipendenti;</li> <li>• Insufficienza di meccanismi trasparenti e oggettivi idonei alla verifica del possesso dei requisiti professionali e attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;</li> <li>• Nell'ambito dei procedimenti disciplinari potrebbero verificarsi potenziali violazioni del Codice di Comportamento e dei C.C.N.L. per favorire alcuni dipendenti;</li> <li>• Manipolazione di dati e documenti al fine di rilasciare certificazioni che possano favorire taluni dipendenti;</li> <li>• La gestione della corresponsione degli emolumenti al personale potrebbe avvenire al di fuori dei presupposti previsti dalla normativa per favorire determinati dipendenti;</li> <li>• Nell'ambito della procedura finalizzata ad ottenere gli assegni familiari, la gestione del procedimento potrebbe avvenire al di fuori dei presupposti previsti dalla normativa per favorire determinati dipendenti.</li> </ul>
<b>Misure specifiche previste:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controlli a campione con cadenza semestrale</li> </ul>
<b>PROBABILITA' (P):</b> ALTA	RISCHIO: $P \times I =$ ALTO
<b>IMPATTO (I):</b> ALTO	
<b>ESECUTORI AZIONI:</b>	ORGANO AMMINISTRATIVO
<b>ATTIVITA' VINCOLATA O DISCREZIONALE</b>	DISCREZIONALE
<b>MONITORAGGIO:</b>	
<b>STATO DI ATTUAZIONE:</b>	DA ATTUARE
<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE E TEMPISTICA:</b>	Attualmente il Consorzio non ha avviato attività rientranti nella presente area.
<b>SOGGETTO RESPONSABILE DEL CONTROLLO:</b>	RPCT E ORGANO AMMINISTRATIVO



# SEZIONE 03

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## ORGANIZZAZIONE

L'organizzazione dell'amministrazione è costantemente ispirata ai criteri di cui all'art. 2, commi 1 e 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come di seguito specificati: – finalizzazione degli assetti organizzativi e gestionali ai compiti, agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione, anche attraverso la costante verifica e la dinamica revisione degli stessi, da effettuarsi periodicamente e, in ogni caso, all'atto della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione;

- flessibilità, a garanzia dei margini d'operatività necessari per l'assunzione delle determinazioni organizzative e gestionali da parte dei responsabili delle strutture organizzative;
- omogeneizzazione delle strutture e delle relative funzioni finali e strumentali;
- interfunzionalità degli uffici;
- imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico alle esigenze dell'utenza;
- responsabilizzazione e collaborazione del personale;
- flessibilità in genere, nell'attribuzione alle strutture organizzative delle linee funzionali e nella gestione delle risorse umane;
- autonomia e responsabilità nell'esercizio delle attribuzioni gestionali;
- riconoscimento del merito nella erogazione distintiva del sistema premiale destinato al personale dipendente.

L'organizzazione dell'ente costituisce strumento di conseguimento degli obiettivi propri del funzionamento dell'amministrazione. Il processo di revisione organizzativa si sviluppa su due livelli di competenza: la macro-organizzazione, costituita dalla definizione delle strutture organizzative di massima dimensione, di competenza dell'organo di governo nell'ambito del piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e la micro-organizzazione, rappresentata dalla determinazione degli assetti organizzativi interni alle strutture di massima dimensione, affidata agli organi addetti alla gestione, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

La struttura organizzativa dell'amministrazione, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "Area", è operata dalla Giunta nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva della gestione ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro, combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

L'entità, la dimensione ed i contenuti funzionali delle unità organizzative sono definiti nell'ambito del piano esecutivo di gestione per le finalità predette. Nell'ambito organizzativo possono essere istituite unità organizzative autonome per lo svolgimento di funzioni di staff e/o per l'erogazione di servizi strumentali, sia di elevato contenuto tecnico-specialistico, sia di supporto all'azione degli organi di governo. Possono essere costituite, altresì, unità organizzative di progetto con carattere temporaneo, per il conseguimento di obiettivi specifici, anche intersettoriali, quando si renda necessario od opportuno, in quest'ultimo caso, l'apporto professionale di risorse facenti capo a dimensioni organizzative diversificate. La revisione delle strutture organizzative può essere effettuata, eccezionalmente, anche al di fuori dello strumento di programmazione esecutiva per sopravvenute esigenze di riordino strutturale in funzione degli obiettivi da conseguire. In tal caso, tuttavia, il piano esecutivo di gestione deve successivamente recepire tale previsione e confermare o rideterminare, anche parzialmente, gli obiettivi da conseguire ed il relativo sistema delle risorse assegnate o da assegnare.



## SEZIONE 03

---

# 3.

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

**Premesso che:**

- Con decreto del 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e che prescrivono agli Enti pubblici ed agli Enti locali che devono applicarle, i seguenti criteri ed elementi per la redazione dei piani:

- Coerenza con gli strumenti di programmazione;
- Complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- Ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- Procedura e competenza per l’approvazione;
- Superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”;
- Rispetto dei vincoli finanziari;
- Revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);

- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che conoscenze;

- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è, ad oggi, inserito nel Piano integrato di attività ed organizzazione;

- l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

**Richiamato** il D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021 con cui, all’art. 6, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, PIAO e il DPR n. 81 del 30 giugno 2022 recante il Regolamento per l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi allo stesso, a mezzo dei quali il Piano dei Fabbisogni di personale è sostituito da una apposita sezione del Piao stesso, fermi restando gli obblighi di programmazione e organizzazione preventiva, propedeutici all’approvazione del Bilancio di Previsione;

**Si dà atto** che, allo stato attuale, il Consorzio non ha dipendenti e che non sono previste assunzioni nel corso del triennio considerato. Si prevede che l’Ente, per eventuali esigenze di competenze non disponibili nel proprio organico, si avvarrà di professionisti e/o collaboratori esterni.