

CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE**ALBA – LANGHE - ROERO****VERBALE DI DELIBERAZIONE
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE****N. 4****DEL 16/02/2016****OGGETTO: Piano anticorruzione e trasparenza 2016-2018 (PTPC e PTT) – determinazioni.**

L'anno duemilasedici, il giorno sedici del mese di febbraio alle ore 18:00 nella Sede amministrativa, in Alba Via Diaz 8, previo esaurimento delle formalità prescritte, vennero per oggi convocati in assemblea i seguenti Signori, componenti del Consiglio di Amministrazione.

			Presente	Assente
1.	Pier Giuseppe CENCIO	Presidente	X	
2.	Roberto PASSONE	Vice Presidente	X	
3.	Luisella CANALE	Consigliere	X	
4.	Giovanni COLLA	Consigliere		X
5.	Piero RIVETTI	Consigliere		X

Partecipano all'adunanza il Segretario, Dott. Giovanni PESCE, il quale provvede alla redazione del presente verbale e il Direttore Dott. Marco BERTOLUZZO.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, Pier Giuseppe CENCIO, nella qualità di Presidente, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Richiamata la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito legge 190/2012);

Dato atto:

- che in base alla suddetta legge, è assegnata alla CIVIT, individuata quale Autorità nazionale anticorruzione, la competenza a provvedere all'approvazione del Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- che a livello periferico, la legge 190/2012 richiede all'organo di indirizzo politico l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, su proposta del responsabile anticorruzione, ogni anno entro il 31 gennaio;
- che l'articolo 1 comma 9, della legge 190/2012 definisce le esigenze a cui deve rispondere il Piano;
- che la legge 190/2012 rinvia a successive intese, assunte in sede di Conferenza unificata, la fissazione degli adempimenti e dei termini riservati agli enti locali per la stesura del Piano;

Richiamate:

- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013, avente ad oggetto: “Legge n. 190/2012 – Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- le “Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- le “Disposizioni in materia di anticorruzione” emanate dall'ANCI in data 21 marzo 2013;
- l'intesa sancita in sede di Conferenza unificata repertorio 79/CU del 24 luglio 2013, in data 24 luglio 2013, che prevede la “necessità di tener conto della specificità degli enti di piccole dimensioni, che richiede l'introduzione di forme di adattamento e l'adozione di moduli flessibili rispetto alle previsioni generali, considerata la concentrazione dei ruoli e delle funzioni tipica di queste realtà organizzative locali”;
- l'informativa Anci del gennaio 2014, che prevede come occorra “tenere conto della effettiva e concreta sostenibilità”, con “margine di autonomia nella declinazione temporale degli obiettivi progressivi da raggiungere”;

Considerato inoltre che:

- la disciplina riguardante la trasparenza nella pubblica amministrazione costituisce un principio di rilievo nelle politiche di prevenzione della corruzione;
- la delega contenuta nella Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione” ha consentito al Governo di adottare il Decreto Legislativo 33/2013 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni di parte delle pubbliche amministrazioni” in cui viene ribadita l'accessibilità alle informazioni inerenti all'organizzazione e all'attività delle pubbliche amministrazioni, per giungere ad un'amministrazione aperta ed al servizio dei cittadini;

- nel decreto prima citato è specificato che le misure del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità sono collegate al Piano della prevenzione della corruzione e che a tal fine ne costituisce di norma una sezione;

Dato atto che:

- il Decreto Legislativo 33/2013 ha di fatto coordinato i principali obblighi di pubblicazione vigenti, introducendone di nuovi e modificando la pregressa disciplina ex art. 11 del D.Lgs. 150/2009 arrivando alla sezione "Amministrazione trasparente" nella home page del sito internet istituzionale delle amministrazioni pubbliche;
- il programma triennale deve contenere in sintesi: gli obiettivi che l'Ente si pone per dare concreta attuazione al principio della trasparenza; le finalità degli interventi per sviluppare la cultura della integrità e della legalità; i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica ecc;
- l'Amministrazione per quanto prima detto intende realizzare alcuni obiettivi quali il favorire diffuse forme di controllo sulle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse; l'aggiornamento costante, la tempestività la semplicità di consultazione, ecc.;
- il Presidente ha individuato il Responsabile della Trasparenza nonché il Responsabile per la prevenzione della corruzione;

Ritenuto di approvare il Programma triennale per la trasparenza redatto ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 33/12 – tenendo conto delle linee guida redatte dalla Civit (Deliberazione 50/2013) – che indica le principali azioni e linee di intervento che il Consorzio intende perseguire nel triennio 2016/2018 così come predisposto .Richiamata altresì la deliberazione del 28 ottobre 2015, con la quale l'ANAC ha disposto un proficuo aggiornamento al piano, evidenziando tra l'altro la necessità di una condivisione con l'organo di indirizzo politico;

Dato atto che l'aggiornamento al piano tiene conto delle indicazioni ANAC contenute nella deliberazione del 28 ottobre;

Acquisito il parere, favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, reso dal responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. N. 267/2000,

Ad unanimità di voti legalmente espressi

DELIBERA

Di approvare l'allegato aggiornato Piano triennale di prevenzione della corruzione del Consorzio Socio Assistenziale Alba – Langhe – Roero nonché il programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ente , per il triennio 2016/2018

Di disporre l'adempimento delle operazioni ivi previste in osservanza della normativa in materia di trasparenza e integrità;

Di dare atto che il Piano verrà aggiornato secondo quanto prescritto dal dettato legislativo;

Di dichiarare, ad unanimità, la presente deliberazione immediatamente eseguibile allo scopo di dare immediata attuazione agli ulteriori adempimenti previsti.



**CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE
ALBA-LANGHE-ROERO**

***Piano triennale per
la prevenzione della corruzione
e per la trasparenza (P.T.P.C. – P.T.T.)***

2016 – 2018

Adottato con Delibera di Consiglio di Amministrazione n. 4 del 16.02.2016

Introduzione - Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione

Il Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero si costituisce nell'anno 2001 ai sensi della Legge Regione Piemonte n. 62/95 "Norme per l'esercizio delle funzioni socio-assistenziali". Il Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero è un ente autonomo con personalità giuridica e natura pubblica (Consorzio di Comuni).

Il Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero comprende n. 65 Comuni, conta complessivamente n. 105.732 abitanti. I Comuni consorziati sono: Alba, Albaretto Torre, Arguello, Baldissero, Barbaresco, Barolo, Benevello, Bergolo, Borgomale, Bosia, Bossolasco, Camo, Canale, Castagnito, Castelletto Uzzone, Castellinaldo, Castiglione Falletto, Castiglione Tinella, Castino, Cerretto Langhe, Cissone, Corneliano, Cortemilia, Cossano Belbo, Cravanzana, Diano d'Alba, Feisoglio, Gorzegno, Govone, Grinzane Cavour, Guarene, Lequio Berria, Levice, Magliano Alfieri, Mango, Monchiero, Monforte, Montà, Montaldo Roero, Montelupo Albese, Monteu Roero, Monticello d'Alba, Neive, Neviglie, Niella Belbo, Novello, Perletto, Pezzolo Valle Uzzone, Piobesi d'Alba, Priocca, Rocchetta Belbo, Roddi, Roddino, Rodello, Santo Stefano Belbo, Santo Stefano Roero, San Benedetto Belbo, San Giorgio Scarampi, Serralunga, Serravalle Langhe, Sinio, Torre Bormida, Treiso, Trezzo Tinella, Vezza.

Il Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero è riconosciuto dalla Regione Piemonte ENTE GESTORE DELLE FUNZIONI SOCIO ASSISTENZIALI: in ottemperanza con la Legge Regionale n.1/2004 ha il compito di gestire i servizi socio-educativi e assistenziali per i cittadini in difficoltà in particolare per coloro che si trovano in una condizione fisica, psicologica o sociale di marginalità (minori a rischio, disabili, anziani, soggetti svantaggiati, persone in stato di povertà).

La mission è di promuovere il benessere dei cittadini attraverso azioni e servizi di tutela, assistenza, integrazione e prevenzione finalizzati all'autodeterminazione e all'autonomia delle persone, favorendo la partecipazione dei singoli e delle forze sociali del territorio.

Gli Organi del Consorzio

L'Assemblea

E' l'organo che determina gli indirizzi politici, cioè gli indirizzi generali del Consorzio per il conseguimento dei compiti previsti dallo statuto.

E' costituita dai sindaci dei comuni consorziati o da loro delegati.

Il Consiglio di Amministrazione

Determina gli indirizzi gestionali, ha funzioni di amministrazione e di controllo dell'attività dell'Ente. E' eletto dall'Assemblea e composto da 5 consiglieri, compreso il Presidente.

Il Presidente del Consorzio

Nominato dall'Assemblea, è il Presidente di Amministrazione e legale rappresentante dell'ente.

Il Direttore

Nominato in seguito a pubblico concorso, ha la responsabilità generale delle attività nella realizzazione degli indirizzi programmatici, nella gestione economico-finanziaria ed amministrativa dell'ente.

Il Segretario

Nominato dall'Assemblea consortile, fornisce un supporto giuridico-amministrativo. Assolve alle funzioni di legalità dei procedimenti amministrativi, partecipa alle sedute dell'Assemblea Consortile e cura la predisposizione dei contratti dell'Ente.

L'accesso ai Servizi

Sedi del Consorzio

Sede legale ed amministrativa dell'Ente: Via Diaz n. 8 – 12051 Alba Cn

Sito internet: www.sesaler.it

Posta elettronica: sesaler@pec.it

PEC: sesaler@pec.it

1. Finalità e caratteristiche del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC)

Le pubbliche amministrazioni debbono adottare il P.T.P.C. ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 60, della l. n. 190 del 2012, della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,

approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione approvato da CIVIT (ora A.N.A.C.) con Delibera 72/2013; della determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015.

Il presente PTPC è passibile di modifica durante il periodo 2016-2018 per vincoli giuridici o amministrativi o regolamentari che si possono evidenziare durante tale scansione temporale.

A far data dal 2017, come evidenziato dalla determinazione ANAC del 28.10.2015, il PTPC verrà inglobato nel Piano della TRASPARENZA in quanto i contenuti e le ricadute operative che comporta trovano consonanza in date e obblighi ricompresi in tale regolamento operativo.

Il P.T.P.C. rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Il P.T.P.C. costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione negli enti pubblici per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata ad un responsabile interno appositamente nominato.

Il Piano che si propone è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A. Finora, l'approccio più utilizzato nel combattere la corruzione in Italia è stato di tipo repressivo trascurando invece eventuali comportamenti di tipo preventivo, con il piano che si propone si pensa ad invertire questa tendenza per allinearsi anche ai modelli più avanzati d'Europa.

In questa direzione con la legge 190/2012 il Parlamento ha inteso iniziare un percorso volto a potenziare il lato "preventivo".

Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, secondo un orientamento consolidato, è essenziale la Garanzia del controllo, infatti, la corruzione è agevolata quando il controllo manca del tutto, viene trascurato oppure è insufficiente.

1.1 Fonte normativa

La legge **6 novembre 2012, n.190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”** individua, in ambito nazionale, l'Autorità Nazionale Anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La stessa ha prodotto i regolamenti di attuazione che tracciano percorsi nuovi e di cambiamento nei comportamenti della P.A., andando per ordine:

- D. lgs 14 marzo 2013 n. 33 “ Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità”
- D. lgs 8 aprile 2013 n. 39 “ Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”
- Delibera CIVIT n. 72/2013 “Approvazione del Piano nazionale anticorruzione”.

Il contesto normativo richiamato definisce una strategia nazionale anticorruzione orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

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

1.2 RIPARTO FUNZIONI NELL'AMBITO CONSORTILE

1.2.1 Responsabile della prevenzione dalla corruzione

Il Responsabile della Prevenzione dalla corruzione è individuato nel Segretario, nominato con Decreto del Presidente del Consiglio di Amministrazione nr. 1 del 22.04.2013:

- a) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti alla corruzione;
- b) verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

- c) verifica d'intesa, la possibilità di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività in cui è elevato il rischio di corruzione;
- d) individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- e) riferisce sull'attività nei casi in cui il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Sindaci lo richiedano o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno.

1.2.2 Elementi essenziali del piano anticorruzione

Il P.T.P.C. è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

Sulla base del materiale legislativo e regolamentare ad oggi prodotto, delle linee guida predisposte dal Comitato Interministeriale e correlato Piano Nazionale per la Prevenzione della Corruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato dall'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione), e dell'esperienza maturata, il presente P.T.P.C. è stato predisposto con i seguenti contenuti:

- individuazione attività a rischio maggiore;
- descrizione tipologie controllo, valutazione dei rischi, monitoraggio delle attività in generale e dei processi particolarmente "a rischio";
- verifica della fase di formazione delle decisioni;
- monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- individuazione di metodologie per l'esercizio della procedura di avocazione o esercizio poteri sostitutivi ex L. 39/2012);
- monitoraggio dei procedimenti concernenti rapporti tra l'ente ed i soggetti che ricevono benefici e contributi;
- monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse (art. 6-bis L.241/90 mod. dalla L.190/2012) anche potenziale, con verifiche a campione sulle eventuali situazioni di rischio, relazioni di affinità, parentela e partecipazioni ad associazioni;
- selezione e formazione specifica del personale dell'ente sia da impegnare nelle attività che sono più esposte a rischio di corruzione (con finalità conoscitive e di ausilio al monitoraggio), sia in generale per tutto il personale (con finalità preventive e di diffusione di un'etica della PA e nella PA).

1.2.3 Gestione del rischio

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate, dirette a guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell'Ente, con l'intento di eludere ex ante possibili situazioni che ne compromettano l'integrità .

La lista che segue, è da considerarsi non esaustiva, pertanto, potrà subire correzioni o integrazioni in fase di aggiornamento annuale del Piano.

2. Analisi dei rischi

2.1 Le procedure di definizione e aggiornamento

2.1.1 Le fasi e gli attori coinvolti

La procedura di definizione e di aggiornamento del PTPC è definita secondo modalità coerenti con i principi delineati dalla Delibera CIVIT 72/13. In particolare la definizione di un primo elenco dei rischi connessi ai processi gestiti dal Consorzio, affronta in prima battuta le aree individuate dall'Allegato 2 alla citata delibera come di rischio comune ed obbligatorie, ritenendo che esse coprano per l'ente la gran parte delle situazioni che potenzialmente potrebbero essere interessate dal fenomeno corruttivo. Si ritiene infatti che per un'amministrazione dalle ridotte dimensioni e dal budget disponibile quale il Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero, rimangano escluse aree del tutto marginali che, in ogni caso, potranno essere oggetto di approfondimento in fase di successivo aggiornamento del Piano.

Fasi	Soggetti interessati
Individuazione dei rischi	Uffici dell'amministrazione
Redazione del PTPC	Responsabile della prevenzione
Adozione	Consiglio d'Amministrazione
Attuazione	Responsabile della prevenzione Uffici dell'Amministrazione
Monitoraggio	Responsabile della prevenzione OIV Consiglio d'Amministrazione

2.1.2 Modalità di raccordo con il piano della performance

- gli obiettivi del Documento Piano Programma sono formulati sulla base degli esiti dell'attività di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione e sulla base dell'analisi dei rischi relativi ai processi gestiti dall'Ente, tenendo conto degli indirizzi politici contenuti negli strumenti di programmazione dell'ente;
- per la stesura degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene utilizzato il medesimo format adottato per gli altri obiettivi inseriti nel ciclo della performance dell'ente;

2.1.3 Il coinvolgimento dei portatori di interessi

Si è optato per la redazione di una valutazione interna dei rischi, sulla base della documentazione agli atti e delle valutazioni effettuate dal personale dipendente. Tale approccio consente di predisporre un quadro di riferimento dei processi rilevanti al fine della prevenzione di possibili fenomeni corruttivi.

Il coinvolgimento degli stakeholders verrà attuato nel corso del 2016, sollecitando i contributi e muovendo dall'analisi già strutturata presente nel presente Piano.

2.1.4 Le aree di rischio

I processi a più elevato rischio di corruzione rilevabili all'interno del Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero sono principalmente riconducibili alle aree comuni e obbligatorie individuate dall'allegato 2 della delibera CIVIT n. 72/2013 e segnatamente:

- Acquisizione e progressione del personale;
- Affidamento di lavori, servizi e forniture;
- Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Ogni processo viene misurato sulla base della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione, per la valutazione del rischio (allegato 5 del PNA) con la seguente "scala di livello rischio":

- Nessun rischio con valori < 5
- Livello rischio "marginale" con valori tra 5 e 10
- Livello rischio "attenzione" con valori tra 10 e 15
- Livello rischio "serio" con valori tra 15 e 20
- Livello rischio "elevato" con valori > 20

2.2 Gli obiettivi strategici

-

Obiettivo strategico	Responsabile
Migliorare i processi di affidamento lavori, servizi, e forniture	Direttore e Responsabile anticorruzione

Tale obiettivo viene ripreso nel Documento Piano Programma e pertanto costituirà oggetto di valutazione del personale all'interno del ciclo della performance.

2.2.1 Miglioramento dei processi di affidamento

La scheda illustra il contenuto completo dell'obiettivo, così come riportato nel Documento Piano Programma.

Finalità 2016– 2018

Favorire lo sviluppo ed il consolidamento di metodiche di organizzazione del lavoro e di gestione del personale efficaci, innovative e trasparenti, supportare gli organi del Consorzio ed i responsabili di Servizio nel loro utilizzo per la governance dell'ente.

Obiettivo 2016	Modalità di attuazione	Tempi	Consuntivo
<p>Le aree di rischio variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla specifica amministrazione. Tuttavia, l'esperienza internazionale e nazionale mostrano che vi sono delle aree di rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte. L'affidamento di lavori, servizi e forniture è l'area che la scheda di Valutazione del rischio ha misurato con punteggio maggiore, pur collocandosi in livello di rischio marginale. Verrà posta particolare attenzione alla definizione di criteri di selezione omogenei e oggettivi, il rispetto dei quali rappresenta una delle più efficaci misure di riduzione del rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.</p>	<p>Analisi dei processi connessi all'affidamento delle prestazioni in economia, affidamenti diretti o coprogettazione dei servizi.</p>	<p>Luglio</p>	

Report al 31/12/2016

3. Le misure di contrasto

3.1 La trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Il d.lgs. n. 33 del 2013 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

In base al comma 5 - art. 22 della citata legge "Le amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo promuovono l'applicazione dei principi di trasparenza di cui ai commi 1, lettera b), e 2, da parte delle società direttamente controllate nei confronti delle società indirettamente controllate dalle medesime amministrazioni.". Quindi, ove le società partecipate siano pure controllate, le stesse saranno tenute a svolgere attività di promozione dell'applicazione della predetta disciplina sulla trasparenza da parte delle società dalle stesse controllate.

Il Piano Triennale della Trasparenza e integrità (P.T.T.I.), costituisce sezione del Piano della Prevenzione della Corruzione ed è quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno, se necessario l'aggiornamento.

3.2 Codice di comportamento

L'Amministrazione consortile ha adottato il Codice di comportamento previsto dal D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Tale strumento è caratterizzato da un approccio concreto, tale da consentire al dipendente di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato.

Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici estende il proprio ambito di applicazione non soltanto ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, ma anche, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

3.3 Rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L'attuazione della misura comporta che:

- siano attuate idonee misure organizzative per consentire la rotazione del personale con funzioni di responsabilità, operante nelle aree a rischio corruzione, con particolare riferimento all'attività di scelta del contraente, ai concorsi ed alle prove selettive per l'assunzione di personale tenendo conto della ridotta entità numerica del personale in dotazione all'Ente.
- la presidenza delle Commissioni di appalto e di concorso e l'individuazione dei componenti delle Commissioni, sarà possibilmente soggetta a rotazione, tenendo conto delle specificità professionali dei funzionari stessi e coinvolgendo ove opportuno esperti esterni. Saranno comunque esclusi dalle commissioni i funzionari che hanno curato l'istruttoria dell'appalto medesimo ad eccezione del RUP in qualità di presidente della commissione stessa. Il segretario verbalizzante delle commissioni di gara deve possibilmente essere individuato in un soggetto terzo rispetto ai commissari.

3.4 Attività ed incarichi extraistituzionali

Si prevede una rivisitazione del Regolamento consortile sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di prevedere regole volte ad evitare il rischio dell'insorgenza di conflitti d'interesse che possano compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e facilitare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

3.5 Conferimento incarichi

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- inconfiribilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, nella quale, in ragione del contenuto dell'incarico, deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli ostativi al suo conferimento. Il Responsabile della prevenzione, di propria iniziativa o su mandato del Presidente del Consiglio di Amministrazione, può avviare in ogni momento verifiche circa il permanere dell'assenza di cause di incompatibilità o di inconfiribilità.

3.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

I dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati in virtù dei citati poteri.

L'Ente attua l'art. 16 ter del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42 lettera l) della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico), la quale si impegna ad osservarla.

3.7 Formazione di commissioni, assegnazione uffici e conferimento incarichi

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, gli uffici del Consorzio sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001;

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

3.8 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il dipendente che effettua segnalazioni di illecito, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, deve trovare nell'Ente adeguata tutela. In particolare deve essere garantito:

- anonimato;
- assenza di discriminazione nei confronti del denunciante;
- sottrazione della denuncia al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante).

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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

- consenso del segnalante;
- contestazione dell'addebito disciplinare fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- contestazione fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'amministrazione considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione a seguito di una segnalazione di illecito effettuata all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico:

- deve comunicare al Responsabile della prevenzione, in modo circostanziato, l'avvenuta discriminazione. Il responsabile accertata la sussistenza della circostanza segnalata:
- valutare l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione. L'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione.

3.9 La formazione

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Si prevede nel piano formativo dell'Ente un'apposita sezione dedicata alle norme ed alle metodologie previste dal presente piano.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa, della parità di trattamento, dell'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi, ecc.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione individua il personale da avviare ai corsi di formazione sul tema dell'anticorruzione e le relative priorità, utilizzando eventualmente strumenti innovativi quali l'e-learning.

3.10 Promozione della cultura della legalità

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, l'Amministrazione realizzerà delle forme di consultazione, con il coinvolgimento di cittadini e di stakeholders.

Le consultazioni potranno avvenire o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di incontri con i rappresentanti di associazioni tramite somministrazione di questionari. L'esito delle consultazioni sarà pubblicato sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sezione del P.T.P.C., con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi.

4. Monitoraggio ed audit

4.1 La gestione dei flussi informativi

La gestione dei flussi informativi avviene in parte attraverso procedure informatiche integrate con l'applicativo che gestisce la contabilità, in particolare i dati sull'emissione di mandati di pagamento risulta automatizzato.

La gestione delle informazioni non ancora gestite a livello di applicativo informatico, sono oggetto di raccolta e trasmissione attraverso apposite tabelle di foglio elettronico

4.2 Il monitoraggio interno

Il Responsabile per la prevenzione garantisce il monitoraggio interno degli obblighi previsti dal presente Piano avvalendosi della Struttura tecnica di supporto, con le seguenti modalità:

- verifiche in corso d'anno;
- monitoraggio e report.

Qualora dalle verifiche periodiche o dall'attività di monitoraggio e report, emergano l'inadempimento o il ritardato o parziale adempimento di alcuni obblighi di pubblicazione, il Responsabile per la trasparenza è tenuto ad effettuare la segnalazione ai sensi dell'art. 43, c. 3 del D.lgs. 33/13.

Di seguito sono illustrate nel dettaglio le procedure di monitoraggio interno adottate.

4.3 Monitoraggio e report

Il Responsabile per la trasparenza, entro il 20 gennaio di ogni anno, riunisce la Struttura tecnica di supporto e verifica la completezza e l'aggiornamento dei dati pubblicati, secondo la griglia di rilevazione prevista dall'ANAC. Delle operazioni viene redatto verbale che viene trasmesso all'OIV per la presa d'atto ed eventuale attestazione, se prevista.

4.4 Segnalazione

L'art. 43, cc. 1 e 5 del D.Lgs. 33/13 affida al Responsabile per la Trasparenza il compito di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'organo di indirizzo politico, all'Organismo individuale di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina.

La segnalazione interna viene inoltrata, per conoscenza, ai soggetti individuati come responsabili del mancato o ritardato adempimento segnalato.

**MODELLO PER LA
SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**
(c.d. *whistleblower*)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- ❖ l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- ❖ l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- ❖ la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- ❖ il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ¹	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	<p style="text-align: center;">UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo delle struttura)</p> <p style="text-align: center;">ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo delle struttura)</p>
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO ²	<p>penalmente rilevanti;</p> <p>poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare</p> <p>suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;</p> <p>suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Amministrazione</p> <p>altro (specificare)</p>
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO ³	1.

LUOGO, DATA E FIRMA

La segnalazione può essere presentata:

- a) per posta elettronica esclusivamente all'indirizzo _____;
- b) a mezzo del servizio postale: in questo caso l'estensore della denuncia deve espressamente indirizzare la busta o il plico al responsabile dell'anticorruzione del Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero. L'ufficio protocollo non è autorizzato all'apertura del plico o della busta così indirizzato, potendolo consegnare esclusivamente nelle mani del responsabile anticorruzione;
- c) personalmente, mediante consegna della dichiarazione al responsabile anticorruzione, restando esclusa la sua successiva protocollazione.

1. Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.
2. La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.
3. Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione
4. Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Pier Giuseppe CENCIO

IL SEGRETARIO
F.to Dott. Giovanni PESCE

Si certifica che la presente Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Consorzio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero di Alba per 15 giorni consecutivi

dal 26 febbraio 2016 al 12 marzo 2016

ALBA, 26 febbraio 2016

IL SEGRETARIO
F.to Dott. Giovanni PESCE

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA in data 16 febbraio 2016
ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

IL SEGRETARIO
F.to Dott. Giovanni PESCE

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE IN CARTA LIBERA AD USO
AMMINISTRATIVO**

ALBA, 26 febbraio 2016

IL SEGRETARIO
Dott. Giovanni PESCE
