



COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T)

2022/2024

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Adottato in data 30/05/2022 con deliberazione n. 10 dell'organo di indirizzo politico

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

INDICE GENERALE

Sommario

SEZIONE 1 - ANTICORRUZIONE.....	4
1. Normativa di riferimento.....	4
2. Soggetti esterni.....	5
3. Processo di adozione del P.T.P.C.T.	6
4. Il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	7
5. Analisi del contesto esterno.	7
6. Analisi del contesto interno.....	8
7. Gestione del rischio	9
8. Formazione in tema di anticorruzione	12
9. Codici di comportamento	12
10. Trasparenza	12
11. Altre iniziative.....	12
Indicazione dei criteri di rotazione del personale	12
Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione.....	13
Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.....	13
Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.....	13
Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto.....	14
Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici	15
Adozione di misure per la tutela del whistleblower.....	16
Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti	16
Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti	17
Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici	17

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	17
Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	17
Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive	17
Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	17
Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT	18
SEZIONE 2 – TRASPARENZA	19
12. Introduzione.	19
13. Le principali novità.....	19
14. Obiettivi strategici per la trasparenza	20
15. Indicazione dei soggetti coinvolti nel programma.	20
16. Modalità di coinvolgimento degli stakeholder e risultati del coinvolgimento.....	20
17. Termini e modalità di adozione della Sezione Trasparenza	21
18. Iniziative di Comunicazione della trasparenza	21
19. Misure organizzative volte ad assicurare la tempestività e regolarità dei flussi informativi.....	21
20. Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico	21
21. Tipologie di dati e informazioni oggetto di pubblicazione	22
22. Descrizione delle modalità di pubblicazione dei dati	22
23. Posta elettronica certificata	23

SEZIONE 1 - ANTICORRUZIONE

1. Normativa di riferimento

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” è rivolta a prevenire e reprimere il fenomeno della corruzione e dell’illegalità attraverso un approccio multidisciplinare che, a fianco delle più tradizionali misure punitive e sanzionatorie, propone nuovi strumenti (piani di prevenzione, obblighi di pubblicazione e di comunicazione, ...) per contrastare la commissione degli illeciti.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, approvato in attuazione della delega contenuta all’articolo 1, comma 35, della suddetta legge 190/2012, ha riunito, in un unico corpo normativo, le numerose disposizioni susseguite in materia di obblighi di informazione, trasparenza e pubblicità a carico delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel corso degli anni, a questo quadro normativo, sono susseguite numerose nuove disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che hanno avuto importanti ricadute anche per gli enti locali.

Nel corso dell’ultimo periodo, le principali novità introdotte sul tema riguardano i seguenti provvedimenti:

- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “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”;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, che reca le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso pubbliche amministrazioni;
- dal D.lgs 25 maggio 2016, n. 97 “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 “(GU Serie Generale n.132 del 8-6-2016). Il nuovo decreto modifica in parte la legge 190/2012 “anticorruzione” e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del “decreto trasparenza”, D.lgs. 33/2013, il cui titolo viene modificato in “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, in luogo dell’attuale “obblighi di trasparenza concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni”.
- Delibera del Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 831 del 3 agosto 2016 “Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”;
- Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 “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”;
- Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 avente ad oggetto la corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, recante “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;

- Allegato 2 alla Delibera ANAC n. 1074/2018, recante “Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)”;
- delibera ANAC 1064 del 13 novembre 2019 “Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019” pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.287 del 07 dicembre 2019, e relativi allegati, cui si rimanda:
 - Allegato 1 indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi
 - Allegato 2 La rotazione “ordinaria” del personale
 - Allegato 3 Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- il Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019, approvato con deliberazione 13 novembre 2019 n. 1064 del Consiglio dell’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), e in particolare l’allegato 1 contenente “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”.

Il PTPCT integra il Piano della performance del Comitato e si raccorda con la programmazione dell’ente, quale prodotto coerente e finale dei processi decisionali degli organi di indirizzo politico, quale punto di partenza e riferimento per la parte gestionale e quale strumento di misurazione e rendicontazione dei risultati ottenuti.

Il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazione in legge n. 113/2021, all’articolo 6, ha introdotto un nuovo strumento di pianificazione, denominato “Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO), da adottarsi entro il 31 gennaio di ogni anno da parte delle Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti. Tra i contenuti disciplinati dal PIAO, declinati al comma 2 del menzionato articolo 6, si ritrovano anche alla lettera 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».

Tenuto conto del perdurare dell’emergenza sanitaria da Covid-19 e per consentire l’inserimento del PTPCT come sezione dedicata all’interno del nuovo PIAO per gli enti con personale dipendente superiore a 50 unità, il Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, nella seduta del 12 gennaio 2022, ha ritenuto opportuno differire al 30 aprile 2022 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022- 2024 per consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all’elaborazione degli stessi.

Non avendo un numero di dipendenti superiore a 50 ed in attesa di ulteriori disposizioni da parte della Regione Autonoma Valle d’Aosta, Il Comitato regionale per la gestione venatoria non prevede di adottare il PIAO e predisporre il PTPCT 2022/2024 come documento a sé stante

2. Soggetti esterni

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l’azione sinergica dei seguenti soggetti:

- l’ANAC (ex CIVIT) che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell’efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza;
- la Commissione Indipendente di Valutazione, istituita presso la Presidenza della Regione Autonoma Valle d’Aosta ai sensi dell’Articolo 36 della L.R. 22/2010, lettere d-bis e d-ter;
- la Corte dei conti che partecipa ordinariamente all’attività di prevenzione attraverso le sue fondamentali funzioni di controllo;
- il Comitato interministeriale che ha il compito di fornire direttive attraverso l’elaborazione delle linee di indirizzo;

- la Conferenza unificata che è chiamata a individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
- il Prefetto che, su apposita richiesta, fornisce supporto tecnico ed informativo in materia.

3. Processo di adozione del P.T.P.C.T..

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 10 del 30 maggio 2022.

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i seguenti attori interni all'amministrazione:

- L'organo di indirizzo politico, il quale ha l'obbligo di adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, a cominciare dagli aggiornamenti del PTPCT, entro il 31 gennaio di ogni anno;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) che ha proposto al Consiglio di amministrazione l'adozione del presente piano e che svolge tutti i compiti stabiliti dalla legge n. 190/2012. In particolare svolge i seguenti compiti:
 - elaborare la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione al Consiglio d'Amministrazione;
 - verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e proporre modifiche qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
 - definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel Piano;
 - vigilare, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
 - elaborare entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
 - raccordare i contenuti del Piano con le disposizioni del Decreto legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, in materia di semplificazione, integrità e trasparenza;
 - sovrintendere alla diffusione della conoscenza del Codice di comportamento, al monitoraggio della sua attuazione e alla pubblicazione sul sito istituzionale;

Il processo applicativo del presente Piano, inoltre, vedrà coinvolti:

- i dipendenti dell'amministrazione, i quali osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito e i casi di personale in conflitto di interessi;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, i quali osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento, segnalando, altresì, le situazioni di illecito che dovessero essere rilevate;
- i contributi dei portatori di interesse.

Il presente documento è stato predisposto tenuto conto delle modifiche legislative apportate dalla normativa di cui al d.lgs. 97/2016, nonché di quanto previsto dalla deliberazione ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, con la quale è stato disposto l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) riprende, coordina ed integra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) ed il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), rispondendo in tal modo alla necessità di piena integrazione dei due documenti, come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con le delibere n. 821/2016 e n. 1310/2016.

Il processo di coordinamento tra i diversi Piani e Programmi proseguirà con l'ulteriore inserimento del "Piano della Performance", obiettivo da concretizzare in corso d'anno, al fine di pervenire a concentrare in un unico documento le linee guida, gli obiettivi e le modalità di concretizzazione del Ciclo Integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza del Comitato regionale per la gestione venatoria.

Al fine di coordinare fin d'ora i due documenti, si precisa che il Piano della Performance dell'ente è pubblicato sul sito nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente", è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi specifici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento. Tale Piano, predisposto a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario, è l'elemento cardine del processo di programmazione e pianificazione, prodotto finale dei processi decisionali e strategici definiti dagli organi di indirizzo politico, e punto di partenza per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la conseguente rendicontazione dei risultati ottenuti.

4. Il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il RPCT rappresenta uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Sul ruolo e i poteri del RPCT, l'ANAC ha recentemente adottato, in data 2 ottobre 2018, la deliberazione n. 840, nella quale sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del Responsabile nel caso questi rilevi ovvero siano segnalati casi di presunta corruzione.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al medesimo, quale quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

Tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di eventuali altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di *maladministration*.

Considerata la particolarità dell'organizzazione del Comitato regionale per la gestione venatoria, il ruolo di RPCT è stato attribuito al Presidente del Comitato, anche in considerazione dell'assenza, nel sistema organizzativo dell'ente, di dirigenti apicali.

Il RPCT predispone la bozza di PTPCT coadiuvato dal Sig. Paolo Tripodi, Responsabile dei servizi amministrativi e contabili del Comitato.

Deve notarsi, peraltro, che il d.lgs. n. 97/2016 ha apportato modifiche alla figura del responsabile, disponendo l'unificazione in capo ad un unico soggetto dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento delle funzioni attribuite con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Vista l'organizzazione del Comitato, il Responsabile si avvale del personale disponibile.

5. Analisi del contesto esterno.

Al fine di prevenire i fenomeni corruttivi è importante capire il contesto territoriale in cui si colloca il Comitato regionale per la gestione venatoria.

A tal fine è opportuno avvalersi di quanto contenuto nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" predisposta dal Ministero dell'Interno.

Dalla relazione emerge che in Valle d'Aosta le attività criminali sono legate perlopiù alla commissione di reati contro la persona e contro il patrimonio, in particolare ricettazione e furti perpetrati da singoli malavitosi, oltre allo spaccio di stupefacenti.

Si ritiene difficile che si verifichino episodi corruttivi coinvolgenti il Comitato, dunque, anche in considerazione delle competenze attribuite per legge a quest'ultimo.

Il contesto esterno nell'ambito del quale il Comitato si trova ad operare è sostanzialmente circoscrivibile al solo territorio regionale. In effetti, nonostante il ruolo istituzionale del Comitato abbia per oggetto l'organizzazione dell'attività venatoria, l'ente esprime un proposito che guarda esclusivamente i confini regionali, trattandosi di attività svolta solo nell'ambito del territorio regionale.

Le uniche figure di riferimento per le azioni svolte dal Comitato sono quindi i cacciatori. Si tratta di figure che vivono in tutti i comuni della Valle d'Aosta.

Questa situazione determina e influisce sulla valutazione del rischio corruttivo e sulle misure necessarie a mitigarlo.

6. Analisi del contesto interno

Il Comitato regionale per la gestione venatoria è un ente pubblico non economico dipendente della Regione, istituito con legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 "Norme per la tutela e la gestione della fauna selvatica e per la disciplina dell'attività venatoria". È un ente strumentale della Regione Autonoma Valle d'Aosta ed è delegato a gestire l'organizzazione dell'attività venatoria sul territorio regionale.

La legge regionale, insieme con lo Statuto e i regolamenti disciplina i compiti, il funzionamento dell'ente, nell'organizzazione e conduzione delle attività degli organi di direzione politica e amministrativa e per il personale dipendente.

Per la propria organizzazione interna il Comitato provvede in autonomia, nel rispetto degli indirizzi e compatibilmente con le risorse finanziarie in sede di approvazione del bilancio di previsione per gli esercizi finanziari successivi.

Le ridotte dimensioni dell'ente e il numero esiguo di persone impiegate obbligano ad una continua interazione tra i dipendenti. Ciò riduce la possibilità di svolgere attività in modo isolato, in totale autonomia o all'insaputa del resto dell'organizzazione, attenuando così il rischio di comportamenti corruttivi.

Anche se la bassa complessità dell'ente impone la concentrazione sul Funzionario responsabile dei servizi e sull'organo politico dell'adozione di tutti i provvedimenti gestionali, l'organizzazione di cui si è dotata il Comitato – a responsabilità diffusa, con forte delega su tutti i dipendenti – mitiga il rischio di fenomeni corruttivi, oltre a rappresentare una necessità per garantire l'operatività aziendale.

Gli stessi adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in una struttura organizzativa ridotta come quella del Comitato, possono essere assolti solamente con una responsabilizzazione ampia e con un impegno di tutti i dipendenti i quali con il loro contributo diffondono una cultura della legalità, una forte sensibilità rispetto alla prevenzione della corruzione e una profonda propensione alla trasparenza. In questo contesto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può esercitare la sua funzione senza atteggiamenti coercitivi, ma limitandosi alla formazione, al coordinamento, alla supervisione e alla correzione di quanto l'intera organizzazione esprime.

In ogni caso, il Comitato è impegnato in un percorso di miglioramento finalizzato alla risoluzione di alcune criticità, già evidenziate nel passato e influenti sul rischio legato ai fenomeni corruttivi, e orientato verso i seguenti obiettivi:

- la piena attuazione del principio di distinzione tra parte politica e parte gestionale, introdotto ormai da più di trent'anni nel nostro ordinamento, a partire dalla legge 8 giugno 1990 n. 142 e dal decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29;

- l'implementazione di un'organizzazione ad autorità distribuita – nonostante le norme riguardanti l'organizzazione del lavoro nell'ambito pubblico non facilitino il cambiamento – in modo da evitare la concentrazione delle responsabilità gestionali sul solo Funzionario, unico ruolo organizzativo in grado di rappresentare l'amministrazione verso l'esterno;
- la documentazione dei ruoli, delle responsabilità e dei processi attuati nelle lavorazioni ordinarie.

Con riferimento a quest'ultimo punto, il Comitato non ha ancora disponibile una mappatura completa dei processi aziendali, fondamentale – anche secondo quanto indicato a livello metodologico dall'ANAC – per identificare le attività che, in ragione della loro natura e peculiarità, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Il Comitato intende impegnarsi nei prossimi anni nell'identificazione dei processi e nella loro documentazione, a partire da una descrizione dell'intera organizzazione per ruoli, secondo il modello innovativo, ma ormai consolidato, di Holacracy (si veda <https://www.holacracy.org>). Secondo tale modello, ogni ruolo è caratterizzato da:

- un proposito: si tratta della ragione per cui il ruolo esiste, lo scopo del ruolo in coerenza con il proposito più ampio dei ruoli gerarchicamente superiori e dell'intera organizzazione;
- domini specifici: sono ambiti all'interno dei quali il ruolo esercita esclusivamente ed autonomamente la propria autorità;
- responsabilità: rappresentano le attività ricorrenti svolte dal ruolo rispetto alle quali l'organizzazione nutre un'aspettativa di presa in carico; per ogni responsabilità, la persona che energizza il ruolo avrà cura di descrivere il processo sotteso, eventualmente condiviso nell'interazione con altri ruoli.

Tramite questo modello, sarà possibile giungere progressivamente a una mappatura dei processi e ad una chiarezza sulla struttura e sul funzionamento dell'organizzazione, di indubbia utilità non solo per rendere più efficiente e motivante il lavoro, ma anche per evidenziare le aree nelle quali possono più facilmente trovare spazio i fenomeni corruttivi.

7. Gestione del rischio

La gestione del rischio corruttivo presso il Comitato è condotta con un approccio proporzionale alle modeste dimensioni dell'ente e in funzione di un contesto, descritto nei paragrafi precedenti, dal quale non emerge una particolare esposizione a fenomeni corruttivi.

La gestione del rischio è condotta secondo il metodo indicato dal PNA 2019 e suddividendo le aree di rischio in:

- generali – comuni a tutte le amministrazioni;
- specifiche – riguardanti il Comitato e dipendenti dalle caratteristiche peculiari dell'ente.

Le aree generali di rischio.

Sono state identificate le seguenti aree generali di rischio:

- A) Gestione del personale
- B) Contratti pubblici

Analisi del rischio.

L'analisi è stata condotta secondo quanto indicato dal PNA 2019, con un approccio di tipo qualitativo nella valutazione, il quale supera l'approccio quantitativo suggerito dal precedente riferimento metodologico del PNA 2013.

Così sono stati introdotti alcuni indicatori di rischio, in grado di fornire informazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle attività che lo compongono, quali:

- il livello di interesse esterno: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- il grado di discrezionalità del decisore interno alla pubblica amministrazione: la presenza di un processo discrezionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto a un processo altamente vincolato;
- la manifestazione di eventi corruttivi in passato: se nel processo si sono già manifestati eventi corruttivi nel passato, sia all'interno dell'ente in questione sia in altre amministrazioni pubbliche, nella valutazione deve essere considerato un incremento del rischio;
- l'opacità del processo decisionale: l'assenza di un processo documentato e di strumenti di trasparenza sostanziale, non solo formale, aumenta il rischio;
- il livello di collaborazione del responsabile del processo nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del PTPCT: una scarsa collaborazione del responsabile del processo nelle varie fasi di gestione del Piano segnala un deficit di attenzione, un'opacità gestionale e, quindi, un incremento del rischio;
- il grado di attuazione delle misure di trattamento: i processi, per i quali non sono state individuate misure di trattamento del rischio corruttivo o queste non vengono puntualmente applicate, presentano un rischio maggiore;
- il numero di attori coinvolti nel processo: i processi decisionali che coinvolgono un maggior numero di attori presentano un rischio minore perché sono esposti al controllo di più persone;
- i controlli vigenti e la loro adeguatezza: i controlli preventivi, il controllo di gestione oppure i controlli a campione riducono il rischio, pur non rilevando l'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'analisi del rischio nelle aree generali e specifiche, sopra individuate, ha condotto al seguente risultato che sarà affinato nei prossimi anni a seguito di una mappatura dei processi aziendali e a seguito della raccolta e dell'esame di dati oggettivi, oggi non ancora indagati:

Aree di rischio	Giudizio	Motivazione della valutazione
Gestione del personale	Basso	Scarso interesse esterno, considerato che le eventuali procedure di ricerca e selezione del personale sono effettuate solo in caso di ricambio di personale.
Contratti pubblici	Basso	Scarso interesse esterno considerata la rilevanza modesta degli affidamenti, processi vincolati da norme estremamente puntuali, assenza di eventi corruttivi nel passato, presenza di strumenti obbligatori di trasparenza, controlli imposti dalle norme.

Ponderazione del rischio

Sulla base dell'analisi condotta nel paragrafo precedente, dalla quale emergono poche aree critiche dal punto di vista dei fenomeni corruttivi e caratterizzate da un livello di rischio basso, il Comitato ha deciso di intraprendere alcune limitate azioni di trattamento, alla portata delle sue modeste capacità di attuazione e proporzionali alle risultanze della valutazione di rischio.

Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui potenziali rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruttivo connesso ai processi posti in essere dall'ente.

La tabella seguente riporta le azioni di prevenzione utili a ridurre l'esposizione dei processi aziendali ai fenomeni corruttivi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili e degli indicatori di monitoraggio dell'attuazione.

Il trattamento del rischio, infatti, si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica sull'attuazione dei sistemi di prevenzione adottati e sulla loro idoneità, in modo da correggere i successivi trattamenti e rendere più efficaci gli interventi.

Aree di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione	tempi	Personale coinvolto
Acquisizione e gestione del personale	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Utilizzare solo eccezionalmente il ricorso alla somministrazione di lavoro	immediati	Organo amministrativo
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Adottare i principi validi per le assunzioni nella pubblica amministrazione valdostana	Immediati	Organo amministrativo
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Ricorso alle procedure concorsuali e mobilità per il reclutamento del personale	immediati	Organo amministrativo
Contratti pubblici	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Limitare a casi eccezionali gli affidamenti diretti senza previa consultazione di due o più operatori economici.	Immediato	Tutto il personale in servizio
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Istituire un doppio controllo sulla corretta esecuzione di forniture e servizi, introducendo un visto di regolarità della fornitura o del servizio, da apporre sulle fatture a cura della persona che operativamente segue il contratto, prima della liquidazione da parte del Direttore.	Immediato	Tutto il personale in servizio
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Distinzione tra il sottoscrittore di un provvedimento di affidamento e i responsabili della registrazione dell'impegno di spesa e della pubblicazione dell'atto, in modo da ampliare il numero di soggetti che vengono a conoscenza del contratto ed evitare eventi corruttivi condotti occultamente	Immediato	Tutto il personale in servizio

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure.

Coerentemente con il basso rischio individuato dall'analisi sopra riportata e in relazione alla ridotta dimensione dell'ente, il monitoraggio sull'attuazione delle misure avviene con cadenza annuale, in occasione della predisposizione della Relazione, recante i risultati dell'attività svolta dal RPCT, ai sensi del comma 14 dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190.

Nello stesso momento, in base a quanto emerge dal monitoraggio, il RPCT effettua un riesame della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione della corruzione e aggiorna la proposta per il nuovo PTPCT, adottando tutti i correttivi finalizzati a rendere più efficace la gestione del rischio corruttivo.

8. Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito, internamente, in favore dei responsabili dei procedimenti e dei responsabili delle istruttorie tramite un'illustrazione da parte del responsabile per la prevenzione della corruzione del PTPCT e delle norme di riferimento.

Saranno verificate le disponibilità di sessioni specifiche organizzate sul territorio regionale da parte di enti ed organismi competenti a cui fare partecipare i diversi referenti e responsabili d'ufficio.

9. Codici di comportamento

In data 13 dicembre 2013 la Giunta regionale, con deliberazione n. 2089, recante "Approvazione del codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1 della l.r. 22/2010. Revoca della DGR 1001/2003." ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale n. 22/2010.

In data 9 giugno 2014 il Consiglio di amministrazione ha recepito il suddetto codice di comportamento con deliberazione n. 6.

Qualunque violazione del codice di comportamento deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

10. Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e il programma triennale per trasparenza e l'integrità stati predisposti quali documenti distinti fino al 2016, sono stati uniti in un unico Piano Triennale della Corruzione e della trasparenza (PTPCT).

11. Altre iniziative

Indicazione dei criteri di 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 e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti 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.

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, l'Amministrazione in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale

causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione

I riferimenti normativi statali per il ricorso all'arbitrato sono i seguenti:

- Gli articoli 4, 241, 242, 243 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, recante “Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi, forniture” che prescrivono, tra le altre cose, che l'arbitrato debba essere previamente e motivatamente autorizzato dall'organo di governo dell'Amministrazione, a pena di nullità;
- il Decreto del Ministro dei lavori pubblici 2 dicembre 2000, n. 398, art. 10, commi 1, 2, 4, 5, 6 e tariffa allegata (Regolamento recante le norme di procedura del giudizio arbitrale);
- le disposizioni, le disposizioni del Codice di Procedura Civile – Libro IV – Dei procedimenti speciali – Titolo VIII – artt. 806 -840;
- direttiva del 5 luglio 2012 del Ministro delle infrastrutture e trasporti che limita il più possibile la clausola compromissoria all'interno dei contratti pubblici.

A livello regionale la normativa di riferimento è la legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 (Legge regionale in materia di lavori pubblici).

L'Amministrazione si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna.

Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.

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

In base all'articolo 1, comma 60, della legge n. 190/2012, in sede di Conferenza unificata vengono definiti gli adempimenti e i termini per l'adozione di norme regolamentari relativi all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici. Al fine di supportare gli enti in questa attività, è costituito un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle Regioni e degli enti locali con l'obiettivo di analizzare le criticità e stabilire dei criteri che possono costituire un punto di riferimento per le regioni e gli enti locali.

Il responsabile della prevenzione della corruzione è incaricato di presentare all'organo di indirizzo politico per la loro adozione i previsti regolamenti entro 90 giorni dalla conclusione dei lavori, e comunque non oltre 180 giorni dalla data di adozione della presente intesa.

Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

L'ente, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire

incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013¹.

Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

L'ente, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento dell'incarico.

L'ente verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'ente verifica, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, che:

1. nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

¹ Per consultare il d.lgs. 39/2013: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2013;39>

2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
3. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
4. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

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

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, l'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica 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'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

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 decreto legislativo 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 inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Adozione di misure per la tutela del whistleblower

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica ufficiosegreteria@comitatovenatorio.vda.it.

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica.

In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consentono a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

L'ente, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, predispone un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi.

Di seguito si propone un modello per la realizzazione del sistema di monitoraggio:

Denominazione e oggetto del procedimento	Struttura organizzativa competente	Responsabile del procedimento	Termine di conclusione previsto dalla legge o dal regolamento	Termine di conclusione effettivo	Mezzi e modalità di comunicazione dell'esito del procedimento

Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

In merito ai rapporti tra l'ente e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Amministrazione. In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano:

Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione nonché trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica in allegato al P.T.P.C. dell'anno successivo.

Secondo quanto previsto dal piano nazionale anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione

Formazione in tema di anticorruzione

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore
- Tipologia dei contenuti offerti
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione

Codice di comportamento

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Altre iniziative

- Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi
- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
- Forme di tutela offerte ai whistleblowers
- Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione
- Rispetto dei termini dei procedimenti
- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate

Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT

Secondo il comma 14 dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190, il RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta. Questo documento deve essere pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione e trasmesso all'ANAC.

SEZIONE 2 – TRASPARENZA

12. Introduzione.

La presente sezione costituisce e riprende il Programma per la Trasparenza e l'Integrità adottato dal Comitato regionale per la gestione venatoria ai sensi dell'art. 1, comma 34 della Legge n. 190/2012 e dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 e della Circolare n.1/2014 del Ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione recante indicazioni in merito all' "ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33: in particolare, gli enti economici e le società controllate e partecipate".

In particolare, l'art.11 del D. Lgs. 33/2013 individua tra i destinatari degli obblighi di trasparenza le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e le società da esse controllate, ai sensi dell'art. 2359 c.c. "limitatamente alle attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea" per quanto riguarda le disposizioni dei commi da 15 a 33 della Legge n. 190/2012.

Ai sensi dell'articolo 43 del D. Lgs. 33/2013, l'Azienda con Deliberazione n. 8 del 16 febbraio 2016 ha provveduto alla nomina del Responsabile della Trasparenza. Tale funzione è svolta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

13. Le principali novità

A livello nazionale il concetto di trasparenza è stato introdotto dal D. Lgs. 150/2009 recante "Attuazioni della legge n. 15 del 4 marzo 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Il decreto fornisce una prima definizione del concetto di trasparenza, da intendersi come "accessibilità totale", anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Con la Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", la trasparenza viene considerata uno dei principali strumenti di prevenzione dei fenomeni corruttivi. A tal proposito l'art.1, comma 34 stabilisce che "le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2, del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea".

Il Decreto Legislativo n. 33 del 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ribadisce che la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni. L'art. 11 del decreto individua tra i destinatari:

- le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/2001;
- le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e le società da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- le autorità indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione.

Con la redazione della presente sezione, l'Ente, intende dare attuazione al principio di trasparenza intesa come "accessibilità totale" così come espresso all'art.1 del D. Lgs. 33/2013.

14. Obiettivi strategici per la trasparenza

I principali obiettivi in materia di trasparenza sono i seguenti:

- garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità;
- garantire il diritto alla conoscibilità e all'accessibilità totale, consistente nel diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare documenti, informazioni e dati pubblicati allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il libero esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati obbligatoriamente conoscibili qualora non siano stati pubblicati.

15. Indicazione dei soggetti coinvolti nel programma.

La figura di responsabile della trasparenza coincide con quella di responsabile della prevenzione della corruzione.

In considerazione delle caratteristiche dell'ente e della sua ridotta struttura organizzativa, per l'individuazione dei contenuti della sezione trasparenza vengono ordinariamente coinvolte le figure responsabili dei diversi settori di attività dell'ente. In particolare il Responsabile della trasparenza deve preliminarmente confrontarsi con il Responsabile amministrativo e contabile per l'analisi del contesto e la scelta rispetto ad ogni modificazione od integrazione rispetto al Piano.

Per la gestione operativa e l'imputazione dei dati il responsabile si avvale della collaborazione dei dipendenti dell'Ente.

16. Modalità di coinvolgimento degli stakeholder e risultati del coinvolgimento

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder è necessario sia a supporto dell'elaborazione della strategia dell'ente, sia in fase di controllo degli effetti che la strategia ha prodotto sul territorio, sia, infine, in fase di rendicontazione e trasparenza dei risultati conseguiti dall'Ente.

I principali portatori di interesse sono già rappresentati in seno al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda gli altri stakeholder esterni, il contatto è diretto e garantito dalla sede centrale.

Gli stakeholder sono periodicamente coinvolti e chiamati a condividere gli obiettivi strategici, comunicando i rispettivi bisogni ed attese, in modo da consentire ai referenti amministrativi di individuare, declinare e, successivamente, misurare gli indicatori. Essi partecipano attivamente, quindi, al processo di identificazione della performance dell'ente mediante proposte delle quali gli organi di indirizzo

politico/amministrativo tengono adeguatamente conto nella predisposizione dei programmi annuali e pluriennali di attività del Comitato.

L'Ente coinvolge i diversi portatori di interesse mediante comunicazioni costantemente aggiornate e con la pubblicazione dei principali atti e documenti di indirizzo e di gestione amministrativa. Nel 2020 è prevista l'organizzazione di alcuni incontri specifici con la comunità di riferimento sui temi specifici di attività dell'Ente, in modo da soddisfare l'interesse generale della comunità attraverso il contemperamento degli interessi particolari dei gruppi di soggetti che la costituiscono.

17. Termini e modalità di adozione della Sezione Trasparenza

La presente sezione è approvata con delibera dell'Organo di Amministrazione quale parte integrante del Piano di Prevenzione della corruzione. Per assicurare un appropriato livello di trasparenza, ne viene dato adeguato risalto, nella sezione "Amministrazione trasparente".

18. Iniziative di Comunicazione della trasparenza

Il Piano viene pubblicato e comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:

- pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale;
- notizia in primo piano dell'avvenuta approvazione sul sito istituzionale;
- trasmissione via mail a tutti gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori;
- trasmissione via mail a tutti alle sezioni cacciatori presenti sul territorio.

19. Misure organizzative volte ad assicurare la tempestività e regolarità dei flussi informativi

Ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. 33/2013, l'aggiornamento dei dati pubblicati deve essere tempestivo. L'Ente pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, qualora non sia prevista una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge.

La pubblicazione dei dati va effettuata, di norma, entro 10 (dieci) giorni dall'adozione del provvedimento; l'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza trimestrale o semestrale, in funzione delle indicazioni che pervengono dalle deliberazioni ANAC.

Non devono essere pubblicati:

- i dati personali non pertinenti, compresi i dati previsti dall'articolo 26, comma 4 del decreto legislativo n. 33/2013 (dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico/sociale);
- i dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- le componenti di valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione che possano rilevare taluna delle informazioni di cui all'articolo 4, comma 1 lettera d) del decreto legislativo n. 196/2003 (dati sensibili: dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni, organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale).

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di anni cinque, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, ed eccezione di quelli per i quali la normativa vigente prevede un termine diverso oppure per quelli per i quali l'efficacia si prolunghi oltre i cinque anni.

20. Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto dall'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 33/2013, esso prevede il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo. Oggetto dell'accesso civico sono tutti i dati, le informazioni e i documenti qualificati espressamente come pubblici per i quali vige l'obbligo della pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e secondo gli ambiti soggettivi di applicazione della normativa come declinati da CIVIT/ANAC (delibera n. 50/2013 e s.m.i.) e dal Ministero della Funzione Pubblica (Circolare no. 1/2014 e s.m.i.).

La richiesta di accesso civico è gratuita, non deve essere motivata e va inoltrata al Responsabile della Trasparenza. La richiesta deve contenere il dettaglio dei documenti, dei dati e delle informazioni per i quali si chiede la pubblicazione, può essere redatta per iscritto all'indirizzo mail info@pec.comitatovenatorio.vda.it come indicati sotto la voce "Altri contenuti - Telefono e posta elettronica" nella sezione "Amministrazione trasparente".

21. Tipologie di dati e informazioni oggetto di pubblicazione

La pubblicazione dei dati ai fini della trasparenza risponde in primis a una finalità di controllo sociale, ossia riconducibile alla possibilità dei cittadini di conoscere, attraverso dati chiari e leggibili, l'andamento dell'amministrazione e come questa impiega le risorse a sua disposizione.

L'ente ha inserito sul proprio sito la specifica sezione "Amministrazione trasparente".

22. Descrizione delle modalità di pubblicazione dei dati

L'ente procede alla pubblicazione delle informazioni sulla propria sezione all'interno del proprio sito istituzionale secondo modalità coerenti con quanto previsto dalle "Linee guida per i siti web della PA". Per quanto concerne le indicazioni relative al formato delle informazioni, provvede affinché i contenuti pubblicati e le relative modifiche vengano opportunamente inseriti all'interno del sito. I contenuti saranno inoltre storicizzati, ossia corredati dalla storia delle revisioni con l'indicazione della data di riferimento, così come previsto dalla Delibera CIVIT n.105/2010 al fine di garantire l'individuazione della provenienza e la validità degli stessi, anche se reperiti al di fuori del contesto in cui sono ospitati. Per favorire la piena accessibilità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" da parte degli utenti, saranno

utilizzati formati standardizzati e aperti, quali:

- PDF per i documenti;
- XHTML per le pagine web;
- XML per i feeder informativi e le mappe;
- JPG per le immagini.

È tuttavia possibile, per garantire una migliore fruizione di taluni documenti, la pubblicazione anche nei formati proprietari maggiormente diffusi che consentano elaborazioni da parte degli interessati. I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto per gli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico (art. 14, comma 2) e i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza (art. 15, comma 4) per i quali è previsto l'adempimento entro tre mesi dalla elezione o nomina e per i tre anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico. Alla scadenza del termine dei cinque anni i documenti, le informazioni e i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni del sito di archivio. I documenti potranno essere trasferiti all'interno delle sezioni di archivio anche prima della scadenza del termine di cui sopra.

23. Posta elettronica certificata

La posta elettronica certificata (PEC) - la cui adozione è già prevista e regolamentata da precedenti disposizioni normative - viene trattata all'interno del presente Programma in quanto funzionale all'attuazione dei principi di trasparenza nell'ambito delle amministrazioni pubbliche. Il Comitato ha attivo una casella di posta elettronica certificata istituzionale, in base all'art.54 D. Lgs. 82/2005:

info@pec.comitatorientorio.vda.it.