

AGENZIA PRO.PI.TER TERRE SICANE S.P.A.

AGENZIA PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E PER LA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE ED AMBIENTALE
PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE LOCALI TERRE SICANE

Sede Legale: c/o Comune di Sciacca – Via Roma, 13

Sede Amministrativa: Piazza A. Scandaliato, Sciacca – tel. fax 0925/81097

E-mail propitersciacca@tiscali.it PEC: agenziapropiter@pec.it – www.agenziapropitersciacca.it

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2023-2025)

*** **

Indice

Paragrafo	Titolo	Pagina
1	Premessa	3
2	Obiettivi del Piano e normativa di riferimento	3
3	Contenuti del Piano	5
4	Definizione di corruzione	6
5	Il Responsabile della prevenzione della corruzione	6
6	Misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione	6
7	Trasparenza e pubblicazione degli atti	11
8	Gestione del rischio	11

1. Premessa

L'Agenzia Pro.Pi.Ter. Terre Sicane S.p.A., costituita ai sensi della delibera CIPE 21.03.1997 e successive modifiche ed integrazioni, è a PARTECIPAZIONE MISTA PUBBLICO/PRIVATA, ha per oggetto la gestione di strumenti di programmazione negoziata volti alla promozione dello sviluppo economico, sociale ed occupazionale dei territori ricompresi nella provincia di Agrigento attraverso il finanziamento di iniziative imprenditoriali ed interventi infrastrutturali. L'Agenzia Pro.Pi.Ter. Terre Sicane S.p.A. è il Soggetto Responsabile dei Patti Territoriali Generalista, Verde e Rimodulazione delle "Terre Sicane", finanziati rispettivamente con il decreto n. 2387 del 27/11/2000, con il decreto del 30/04/2001 n. 2506 emessi dal Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica e con il decreto del 25/06/2014 n. 2387 emesso dal Ministero dello Sviluppo Economico. I compiti della Società, concessionaria di pubblico servizio per conto del Ministero dello Sviluppo Economico e della Regione Siciliana, sono regolati dal D.M. n.320 del 31/07/2000 e s.m.i. La Società non ha scopo di lucro.

L'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 02 del 25/03/2026 ha adottato un Piano triennale per la prevenzione della Corruzione (2026-2028).

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono tenute all'adozione di misure di prevenzione della corruzione nella forma di un Piano triennale delle prevenzioni della corruzione (PTPC) di durata triennale e all'adozione di un Programma per la trasparenza. A tali soggetti si applicano, quindi, pienamente le disposizioni dell'Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC in data 28.10.2015.

Con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 l'ANAC ha approvato e adottato il nuovo Piano Anticorruzione 2016 (PNA); in questo documento si specifica che: "il PNA «costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione» e che "La disciplina in materia di trasparenza si applica pienamente alle pubbliche amministrazioni, intese come «tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

Con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 l'ANAC ha approvato e adottato il nuovo Piano Anticorruzione 2019 (PNA);

Con il presente Piano, L'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA intende dare attuazione dei contenuti dei Piani Nazionali Anticorruzione e per quanto non previsto dal presente documento si rinvia a quanto già previsto nei precedenti già approvati.

*** **

2. Obiettivi del Piano e normativa di riferimento

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), redatto ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i. si prefigge i seguenti obiettivi:

- Favorire l'applicazione di "buone pratiche" che garantiscano un sempre più elevato standard qualitativo dei processi amministrativi della Società' riducendo i rischi di comportamenti atipici e riducendo le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- Creare un collegamento tra corruzione – trasparenza – performance nella ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge n. 190/2012 intitolata "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" L'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA ritiene di adottare un Piano triennale di prevenzione della corruzione 2026-2028 con la funzione di:

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 dell'art. 1 della suddetta Legge, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti dell'Autorità;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7 dell'art. 1 della suddetta Legge, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti ed i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g) fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio ed individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.

2.1 Normativa di riferimento.

- Decreto del Presidente della repubblica 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;
- 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";
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n.39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1, co. 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n.190";
- Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- Delibera n.72/2013 del 11 settembre 2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica;
- Codice Penale Italiano articoli dal 318 al 322;
- Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015;
- Delibera n. 831 del 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale anticorruzione 2016.
- Decreto Legislativo 97/2016;
- Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera Anac n. 215 del 26 marzo 2019 "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*";
- Delibera Anac n. 494 del 05 giugno 2019 Linee guida n. 15 recanti "*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*"
- Delibera Anac n. 586 del 26 giugno 2019 integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, comma 1-bis e 1-ter del D.lgs 14 arzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019. ;
- con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 il Consiglio dell'Autorità (ANAC) ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale anticorruzione 2019.

3. Contenuti del Piano

Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della Legge 190/12 "L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno (...omissis...).

Il Piano, redatto dal Responsabile dell'Anticorruzione nominato contiene alcuni elementi minimi:

- Individua le attribuzioni del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- Evidenzia i settori e le attività/procedimenti a rischio più elevato, ne descrive il diverso livello di esposizione delle aree a rischio di corruzione e illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- Disciplina le regole di attuazione, di controllo e di monitoraggio;
- Individua le metodologie del flusso informativo dai Dirigenti/Responsabili dei Servizi verso il Responsabile Anticorruzione;
- Prevede la selezione e formazione del personale dell'ente sia da impegnare nelle attività che sono esposte a rischio di corruzione (con finalità 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);
- Il Codice di comportamento;
- Il Programma triennale per la trasparenza e la integrità;

I soggetti destinatari del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sono tutto il personale a qualsiasi titolo occupato presso l'Amministrazione. I Dirigenti, ove in carica, e

tutto il personale, a qualsiasi titolo, dipendente dell'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA, sono tenuti ad assicurare la collaborazione all'attuazione del Piano, adempiendo alle disposizioni ed alle attività previste, secondo gli indirizzi e le indicazioni tecnico-operative definite dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Occorre precisare che l'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA per l'attività che svolge non eroga direttamente contributi, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Con il presente piano si intende comunque prevenire la corruzione in ogni ambito di attività dell'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA

4. Definizione di corruzione

Poiché il Piano è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento sia dalla Legge n.190/2012 che dai Piani Nazionali Anticorruzione approvati ha una accezione ampia ed è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, C.P., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malf funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La diffusione e gli effetti del fenomeno corruttivo sono stati oggetto di vari studi che hanno messo in luce uno scostamento tra corruzione reale e corruzione percepita che evidenzia il carattere sommerso del fenomeno ed i notevoli effetti che il fenomeno corruttivo produce sull'economia e sulla crescita.

Di qui la necessità di prevenire il fenomeno all'interno della pubblica amministrazione attraverso l'azione combinata tra la strategia nazionale e quella interna a ciascuna amministrazione e ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, aumentando la capacità di scoprire detti casi e creando un contesto sfavorevole alla corruzione.

5. Nomina del responsabile della prevenzione della corruzione.

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato con deliberazione dell'Amministratore Unico. L'art. 1, comma 7 della L.190/2012 stabilisce *che "l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione"*. L'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA non ha personale inquadrato come dirigente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è sottoposto agli obblighi previsti dalla legge ed in particolare a quelli previsti dall'art. 1, commi 9 e 10, della Legge 190/12.

Responsabile della prevenzione della corruzione è l'ing. Giovanni Borsellino, Amministratore Unico dell'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA.

6. Misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione

Le seguenti misure, previste dal PNA, sono direttamente finalizzate sia a prevenire sia a contrastare la corruzione nelle attività a maggior rischio:

1. Rotazione del Personale;
2. Astensione in caso di Conflitto di Interessi;
3. Codice di Comportamento: rigorosa applicazione delle disposizioni recate dal Codice;
4. Monitoraggio dei procedimenti, del rispetto dei termini per la conclusione;
5. Whistleblowing;
6. Formazione;
7. Regolamentazione dei processi amministrativi e altre iniziative per promuovere la cultura della legalità e la prevenzione della corruzione

a. Rotazione dei dipendenti.

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La *ratio* delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

L'Agenzia Pro.Pi.Ter. Terre Sicane S.p.A., avendo n. 1 dipendente non può oggettivamente applicare la rotazione del personale ma al fine di ridurre a livello basso ogni possibile rischio coinvolge nei procedimenti una pluralità di soggetti (Direttore, Collegio Sindacale, Amministratore Unico).

E' una società dotata di poco organico che fronteggia una complessa ed articolata attività d'istituto.

Anche a seguito di numerosi confronti interni è emerso che gran parte delle attività che ivi si svolgono, peraltro, richiedono specifiche professionalità e formazione tecnica che non consentono una agevole applicazione delle indicazioni di carattere generale all'uopo fornite dai PNA e s.m.i.

b. Conflitto d'interessi, conferimento e autorizzazione incarichi

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, comunque, curare gli interessi dell'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi da quella attività, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio responsabile.

Soggetto competente all'adozione delle misure in materia è il Responsabile della prevenzione della corruzione.

In caso di richiesta di autorizzazione a ricevere incarichi da soggetti terzi, fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente e dal Codice di Comportamento già adottato dalla Società, il dipendente dovrà indicare ogni circostanza utile per consentire di poter valutare ogni possibile conflitto di interesse per l'incarico che intende espletare.

Soggetti competenti all'adozione delle misure in materia sono il Responsabile della prevenzione della corruzione, il Direttore, Collegio Sindacale, Amministratore Unico.

c. Codice di comportamento per i dipendenti dell'AGENZIA PRO. PI. TER. TERRE SICANE SPA

Si intende riportato integralmente e dunque vigente il Codice di comportamento già adottato e diramato con il Piano Triennale (2023-2025) anche per quanto riguarda gli obblighi di cui sopra il dipendente che ricopra la qualifica di dirigente e le responsabilità conseguenti alle violazioni dei doveri del codice di comportamento.

Soggetti competenti all'adozione delle misure in materia sono il Responsabile della prevenzione della corruzione, il Direttore, Collegio Sindacale.

d. Monitoraggio dei procedimenti, del rispetto dei termini per la conclusione;

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC), come misura generale di prevenzione, si riserva di effettuare a sua volta controlli preventivi a campione sui processi posti in essere dagli Uffici.

Tale misura non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo, volte ad assicurare una sempre migliore gestione dei processi.

A tal fine sarà cura del Responsabile della prevenzione della corruzione monitorare costantemente le procedure poste in essere indicando tempestivamente al RPC le eventuali criticità rinvenute e suggerendo opportune soluzioni di mitigazione.

Inoltre tramite l'implementazione di ulteriori regolamenti riguardanti la standardizzazione delle procedure (oltre quelli già esistenti) e la informatizzazione si ritiene di poter ridurre il rischio di corruzione in quanto si riduce il margine di discrezionalità dell'operatore/addetto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede, periodicamente, al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione monitora eventuali situazioni di conflitto di interesse che possono riguardare il personale incaricato; l'inesistenza/esistenza di situazioni di parentela o affinità entro il secondo grado con i titolari, gli amministratori, i soci o dipendenti di soggetti che abbiano con l'Amministrazione rapporti contrattuali, o

siano soggetti di provvedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

e. Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

La legge 30 novembre 2017, n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” ha modificato l’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala presunti illeciti (cd. whistleblowing), nonché l’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

A seguito delle menzionate modifiche normative, il citato articolo 54-bis dispone quanto segue:

“Il pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza” (Art. 54-bis, comma 1).

1.2. Differenziandosi dall’originaria formulazione dell’articolo in questione, la nuova disciplina prevede che, nell’ambito dell’amministrazione di appartenenza, il dipendente segnali possibili illeciti non più al “superiore gerarchico”, ma al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito, RPCT) ovvero alle Istituzioni testé indicate. Pertanto la segnalazione eventualmente ricevuta da un dirigente e/o da un funzionario, come pure dall’ufficio del protocollo, deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT al quale ne è rimessa la protocollazione riservata.

Va altresì notato che le disposizioni di cui all’articolo 54-bis si applicano non solo ai dipendenti dell’Autorità, ma pure “ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica” (art. 54-bis, comma 2).

Sotto diverso profilo, l’eventuale adozione di misure ritenute ritorsive a fronte della segnalazione effettuata non può essere denunciata al Dipartimento della funzione pubblica ma all’ANAC.

1.3. Sul piano degli effetti, al di là del rinnovato quadro sanzionatorio (cfr. art. 54-bis, comma 6), la nuova disciplina prevede che il segnalante sia “reintegrato nel posto di lavoro” in caso di licenziamento “a motivo della segnalazione” nonché la nullità di eventuali “atti discriminatori o ritorsivi” adottati per la medesima ragione nei suoi confronti.

L'onere di “dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione” è posto in capo all'amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

1.4. L'istituto in esame si caratterizza per le misure che, con diversa graduazione, mirano a proteggere la divulgazione dell'identità del segnalante, allo scopo precipuo di prevenire l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dello stesso (art. 54-bis, comma 3). In linea di principio, “l'identità del segnalante non può essere rivelata”.

Tuttavia, nell'ambito del procedimento penale che può conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante “è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale”.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento attivato dinanzi alla Corte dei conti l'identità del segnalante “non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria”.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare presso l'Autorità, “l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità” (art. 54-bis, comma 3).

Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4). A maggior ragione deve ritenersi che essa sia sottratta anche all'accesso civico generalizzato previsto dal d.lgs. n. 33/2013.

1.5. Le tutele previste dall'articolo 54-bis “non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave” (art. 54-bis, comma 9).

1.6. Per quanto concerne la “disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale”, l'articolo 3 della legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, “il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile” (art. 3, comma 1). Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata (art. 3, comma 2).

“Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine” (art. 3, comma 3).

1.7. In considerazione del mutato quadro normativo e fatto salvo quanto verrà definito da parte dell'ANAC sentito il Garante con le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni – che potranno prevedere l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovere il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione – (cfr. art. 54-bis, comma 5), si intendono comunque fornire, sentito altresì il RPCT, prime indicazioni operative volte a rendere più agevole, rispetto alla messa a disposizione già attuata in passato della cassetta delle segnalazioni presso il badge della rilevazione presenze posta presso il Palazzo Macchi di Cellere (Scala B), la presentazione di eventuali segnalazioni che corrispondano ai requisiti sopra indicati.

Le presenti indicazioni operative sono state comunque redatte tenendo conto delle indicazioni sinora fornite dall'ANAC con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” nonché dei documenti alle stesse allegati.

2. Procedura per la segnalazione di presunti illeciti presso l’Autorità

2.1. Le segnalazioni possono essere effettuate da coloro che, in ragione del proprio rapporto di lavoro presso il Garante, vengano a conoscenza di condotte illecite, in particolare:

- a) i dipendenti di ruolo e i tirocinanti;
- b) gli assistenti e gli addetti di segreteria dei componenti del Collegio;
- c) i componenti del Servizio di controllo interno;
- d) le persone addette all’ufficio o i consulenti;
- e) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Garante;
- f) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Garante.

Le segnalazioni possono essere effettuare nei confronti di:

- a) il Presidente e i Componenti del Collegio del Garante;
- b) i dipendenti di ruolo del Garante e i tirocinanti;
- c) gli assistenti e gli addetti di segreteria dei componenti del Collegio;
- d) i componenti del Servizio di controllo interno;
- e) le persone addette all’ufficio o i consulenti;
- f) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Garante;

g) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Garante, nonché altri soggetti che a vario titolo interagiscono con il Garante.

In caso di trasferimento, di comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in una amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione: in tal caso la segnalazione deve essere presentata presso l'amministrazione alla quale i fatti si riferiscono ovvero all'Anac.

2.2. Il soggetto che intenda segnalare presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con il Garante, può portare a conoscenza del solo RPCT la condotta della quale si sospetta l'illiceità mediante l'unito modello per la segnalazione (allegato n. 1) – rinvenibile altresì in formato elettronico nella pagina intranet dell'Autorità - Sezione Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – che, debitamente compilato, dovrà essere inviato a mezzo del servizio postale o brevi manu: in tal caso si ricorda che, per poter usufruire della garanzia della riservatezza ed in vista della protocollazione riservata della comunicazione a cura del RPCT, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza". Tali comunicazioni verranno acquisite al protocollo generale dell'Autorità tramite scansione e registrazione solo dell'involucro esterno, che verrà poi trasmesso senza ritardo al RPCT. Una procedura mediante l'utilizzo di strumenti informatici verrà attivata non appena si completerà l'introduzione di misure a garanzia dell'anonimato previste dalla disciplina di riferimento.

2.2. L'Autorità, all'esito della menzionata cooperazione con ANAC, si riserva di modificare le modalità di presentazione delle segnalazioni anche acquisendo idonea piattaforma informatica (se del caso, nella forma del riuso, quella attualmente in fase di test presso Anac), sì da veicolare verso il RPCT eventuali segnalazioni mediante una procedura interamente automatizzata. Di ciò verrà data tempestiva comunicazione.

3. Oggetto delle segnalazioni

La segnalazione deve riguardare situazioni ritenute illecite, intese quali abusi delle funzioni di servizio, anche non rilevanti penalmente – profilo rispetto al quale eventuali segnalazioni devono essere presentate o comunque verrebbero trasmesse all'Autorità giudiziaria –, poste in essere per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per il Garante.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Sono quindi escluse dal procedimento in argomento, e non verranno verificate dal RPCT, le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, ai rapporti interpersonali con superiori gerarchici o colleghi e che attengono, in generale, all'osservanza dei doveri di diligenza nell'ambito dell'esecuzione della prestazione lavorativa.

4. Contenuto delle segnalazioni

4.1. Il segnalante deve fornire ogni elemento utile a consentire le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. A tal fine, la segnalazione, salve le descritte modalità di sua presentazione, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (una segnalazione che non consenta di ricostruire l'identità del segnalante sarà considerata anonima ed esaminata ai sensi del successivo paragrafo 4.2);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che avrebbe/ro posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2. Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se recapitate tramite le modalità descritte nella presente comunicazione, verranno prese in considerazione solo ove presentino elementi adeguatamente circostanziati, relativi a fatti di particolare gravità. Tuttavia l'Autorità prenderà in considerazione tali segnalazione attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni in materia di whistleblowing, non rientrando le stesse, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-bis, d.lgs. n. 165/2001. Ciò perché, come evidenziato al punto 2 della Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", pubblicata anche in G.U.S.G. n. 110 del 14 maggio 2015, la tutela prevista da tale disposizione "non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) e, comunque, secondo il tenore letterale della norma, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo".

5. Gestione riservata delle segnalazioni

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il RPCT è tenuto ad astenersi da ogni valutazione in caso di eventuali conflitti di interessi; in tal caso, egli si astiene dal trattare l'affare ed è tenuto a devolverlo a uno dei due vicesegretari generali il cui ufficio non sia coinvolto nella vicenda.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- agli organi e alle strutture competenti dell'Autorità affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela del Garante;
- se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC.

In tali eventualità:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità

In ogni caso, qualora il RPCT debba avvalersi di personale dell'Autorità ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività dovrà essere autorizzato (artt. 4, par. 10, 29, 32, par. 4 Regolamento e art. 2-quaterdecies del Codice) al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal RPCT.

È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del RPCT e/o dei soggetti che per ragioni di servizio debbano conoscere l'identità del segnalante, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante.

Il RPCT provvede senza ritardo a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012.

I dati raccolti verranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.

6. Procedura per la segnalazione di misure discriminatorie

Il segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

In particolare, il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della presentazione della denuncia. Il dipendente licenziato per effetto della segnalazione di un illecito è reintegrato nel posto di lavoro.

Le tutele sopra descritte non trovano applicazione nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali attive presso l'Autorità.

7. Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Tutte le sopra riportate tutele non sono riconosciute nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'ANAC o all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. Pubblicazioni

La presente comunicazione è portata a conoscenza di tutto il personale mediante posta elettronica e notificata al personale assente dal servizio per periodi di lunga durata mediante raccomandata con avviso di ricevimento.

Soggetti competenti all'adozione delle misure in materia sono il Responsabile della prevenzione della corruzione il Direttore, Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico.

f. Formazione dei dipendenti e collaboratori

Ai sensi della legge 190/12 e s.m.i., ed in particolare ai sensi dell'art. 1, comma 8, 9 e 10 si assicura adeguata formazione in ambito anticorruzione al personale dipendente.

Gli obiettivi minimi del progetto di formazione possono essere così declinati:

1. **fornire** una conoscenza generale del quadro normativo di riferimento, rimandando a successivi approfondimenti le tematiche di maggiore interesse;
2. **offrire** quadri interpretativi, indicazioni e proposte operative per l'applicazione del piano triennale di prevenzione della corruzione,
3. **creare** uno spazio di confronto tra i colleghi delle diverse strutture per l'analisi e la diffusione di buone pratiche;
4. **favorire** l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

La funzione della formazione è dunque quella di creare una conoscenza diffusa tra tutto il personale sulle principali novità legislative in materia di anticorruzione e in generale di settori a rischio, in modo da garantire una preparazione omogenea e trasversale tra i dipendenti.

g. Regolamentazione dei processi amministrativi e altre iniziative per promuovere la cultura della legalità e la prevenzione della corruzione

E' favorito il ricorso alla regolamentazione dei processi amministrativi che consenta di limitare la discrezionalità dei vari soggetti preposti alle funzioni della Società, riconducendo i gli stessi a standards operativi predefiniti.

Le convenzioni con altri Enti pubblici e/o Ordini professionali intese ad esternalizzare, nei limiti di quanto previsto dalla legge e dagli ordinamenti, alcune attività ad alto rischio posso costituire utile strumento preventivo contro la corruzione.

I protocolli di legalità costituiscono inoltre oggi utili strumenti per contrastare il fenomeno della corruzione e del rischio di inquinamento delle attività della macchina amministrativa. I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti con cui vengono rafforzati oneri e vincoli previsti dalle norme della legislazione anticorruzione, ma con cui si attuano anche forme di controllo volontario non previste della predetta normativa.

7. Trasparenza e pubblicazione degli atti

A norma di quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, concernente il "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", l'AGENZIA PRO.PI.TER. TERRE SICANE SPA provvede a pubblicare tutti i dati e le informazioni previste nella suddetta legge (vedasi art. 2-bis del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 introdotto dal D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97)

Sul sito istituzionale dell'AGENZIA PRO.PI.TER. TERRE SICANE SPA oltre alle "news" pubblicate nella home page del sito è presente il link di collegamento alla pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" dove è anche indicata la modalità di espletamento dell'accesso civico.

La Segreteria in particolare si occuperà della pubblicazione dei Bilanci di esercizio ed informazioni relativi alla Società.

Nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2026 – 2028 si precisa che la figura del RPC è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Responsabile della trasparenza è l'ing. Giovanni Borsellino.

D'ora in avanti, pertanto, il Responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

L'AGENZIA PRO.PI.TER. TERRE SICANE SPA recepisce le linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 e s.m.i. come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

8. La gestione del rischio

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.

La pianificazione, mediante l'adozione del P.T.P.C., è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per l'attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi è essenziale il confronto e la collaborazione tra tutte le strutture al fine di arrivare all'omogeneizzazione dei procedimenti rilevati.

8.1 La valutazione del rischio

Il presente Piano deve intendersi come uno strumento aperto ed evolutivo, potenzialmente preordinato a ricomprendere progressivamente anche tutti i procedimenti inerenti ad aree di attività a rischio diverse da quelle individuate come comuni e obbligatorie dalla legge.

L'attività di valutazione del rischio deve essere fatta per ciascun processo o fase di processo mappato. Per valutazione del rischio si intende il processo di identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi e richiede che per ciascun processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Pertanto al fine di garantire evidenti esigenze di omogeneizzazione e coerenza, il piano stabilisce che tale individuazione avvenga secondo i criteri e le modalità di adempimento stabiliti dal R.P.C.T.

8.2 Criteri per l'individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione

Al fine di definire le priorità e le modalità di intervento relative alle attività con elevato rischio di corruzione, si definiscono i seguenti gradi di rischio delle attività:

BASSO rischio:

Attività a bassa discrezionalità, con elevato grado di pubblicità degli atti procedurali e istruttoria in capo a più persone;

MEDIO rischio:

Attività a media discrezionalità, con limitato grado di pubblicità degli atti procedurali e istruttoria in capo ad una o due persone;

ALTO rischio

Attività ad alta discrezionalità, con limitato o assente grado di pubblicità degli atti procedurali e istruttoria in capo ad una persona;

8.3 Individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione

Si riportano, a seguire, le quattro aree comuni di rischio (da PNA) e le aree specifiche individuate per la PROPITER.

Ai sensi del PNA 2013 sono aree di rischio comuni ed obbligatorie:

A) Acquisizione e progressione del personale

Attività: <ol style="list-style-type: none">1. Reclutamento;2. Progressioni di carriera;3. Conferimento di incarichi di collaborazione/consulenza;
Sintomi di eventuale patologia corruttiva: <ul style="list-style-type: none">- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la coerenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.
Misure generali previste: <p>Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000).</p> <p>Promozione di convenzioni tra amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti di cui agli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 2000, disciplinando le modalità di accesso ai dati da parte delle amministrazioni precedenti senza oneri a loro carico (art. 58, comma 2, d.lgs. n. 82 del 2005).</p>

B) Affidamento di lavori, servizi e forniture

Attività: <ol style="list-style-type: none">1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;3. Requisiti di qualificazione;4. Requisiti di aggiudicazione;5. Valutazione delle offerte;6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;7. Procedure negoziate;8. Affidamenti diretti;9. Revoca del bando;10. Redazione del crono programma;

11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Sintomi di eventuale patologia corruttiva:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire *extra* guadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.

Misure generali previste:

Coinvolgimento nelle scelte da parte di più soggetti;
Rotazione degli incarichi di RUP; accessibilità on line della documentazione di gara.
Applicazione del Protocollo di legalità.

C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Attività:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

Sintomi di eventuale patologia corruttiva:

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a benefici;

Misure generali previste:

Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000).
Promozione di convenzioni tra amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti di cui agli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 2000, disciplinando le modalità di accesso ai dati da parte delle amministrazioni procedenti senza oneri a loro carico (art. 58, comma 2, d.lgs. n. 82 del

2005).
Regolamentazione dei processi amministrativi.

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Attività:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

Sintomi di eventuale patologia corruttiva:

- uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a benefici;

Misure generali previste:

Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000).

Promozione di convenzioni tra amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti di cui agli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 2000, disciplinando le modalità di accesso ai dati da parte delle amministrazioni procedenti senza oneri a loro carico (art. 58, comma 2, d.lgs. n. 82 del 2005).

Regolamentazione dei processi amministrativi.