



PROVINCIA DI LATINA

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE, E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)
2017-2019**

(Legge 6 novembre 2012, n. 190)

Adottato con decreto Presidenziale n.4 del 31 gennaio 2017

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE, E DELLA TRASPARENZA
2017-2019**

SOMMARIO

Premesse e note metodologiche	pag. 3
1. Disposizioni generali	pag. 4
2. Obiettivi Strategici del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza....	pag. 5
3. Autorità di Indirizzo Politico: compiti e poteri	pag. 7
4. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza: competenze generali ...	pag. 7
5. Il responsabile della prevenzione della corruzione: poteri e competenze specifiche	pag. 8
6. RPCT: responsabilità e tutele	pag. 9
7. I dirigenti: compiti	pag. 10
8. I dipendenti: compiti	pag. 11
9. Compiti ulteriori di dirigenti e dipendenti	pag. 11
10. La Formazione	pag. 13
11. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage-revolving doors)	pag. 13
12. Codice di comportamento	pag. 14
13. Conflitto di interessi	pag. 14
14. Attività extraistituzionali	pag. 15
15. Inconferibilità e Incompatibilità	pag. 15
16. La revisione dei processi di privatizzazione e esternalizzazione di funzioni e attività strumentali	pag. 17
17. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower)	pag. 18
18. La responsabilità di dirigenti e dipendenti per inosservanze del PTPCT	pag. 18
19. La Struttura di controllo e valutazione	pag. 19
20. Organo di revisione economico-finanziario	pag. 19
21. Il Rischio	pag. 19
21.1 Principi per la gestione del rischio	pag. 19
21.2 Analisi del Contesto	pag. 20
21.3 La mappatura dei processi e l'identificazione del rischio	pag. 23
21.4 Valutazione del rischio	pag. 24
22. Sezione Trasparenza	pag. 25
22.1 Obiettivi strategici sulla Trasparenza	pag. 26
22.2 Obblighi di pubblicazione	pag. 27
22.2.1 Rasa	pag. 28
22.3 Qualità e riutilizzo delle pubblicazioni	pag. 28
22.4 Il monitoraggio	pag. 29
22.5 Il Responsabile per la Trasparenza	pag. 29
22.6 Responsabilità dei dirigenti	pag. 30
22.7 Funzioni della SCV(struttura di controllo e valutazione)	pag. 30
22.8 Altre responsabilità	pag. 30
23. Disposizioni finali	pag. 31

Allegati:

1. Mappatura processi/rischi
2. Disciplinare Accesso civico
3. Elenco degli obblighi di pubblicazione

IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA

*** * * * ***

PREMESSE E NOTE METODOLOGICHE

Contribuire alla diffusione della cultura della legalità e dell'integrità per favorire l'interiorizzazione di principi etici di onestà, correttezza e rettitudine, si rivela essenziale per contrastare e prevenire i fenomeni di corruzione. Allo scopo, in fase di elaborazione dell'aggiornamento 2017-2019 del PTPCT (Piano triennale di prevenzione della corruzione e di Trasparenza), si è ritenuto utile, coerentemente agli orientamenti A.N.AC. e, col coordinamento del RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza), realizzare il massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interni ed esterni a vario titolo interessati: organi di indirizzo politico, dirigenti, posizioni organizzative, dipendenti, rappresentanze sindacali, fruitori dei servizi e l'intera società civile. Il Piano quindi, oltre ad essere conforme alle direttrici tese a rafforzare i presidi anticorruzione come individuate nelle Linee programmatiche presentate dal Presidente al neo eletto Consiglio Provinciale, è stato redatto in sinergia col Personale dell'amministrazione, che grazie alle attività di impulso e programmazione del RPCT (costante interlocuzione, formazione ed esercitazioni/sperimentazioni metodologiche in aula, analisi di casi specifici ecc.) ha partecipato in maniera più attiva ai processi di gestione del rischio corruzione, contribuendo, anche sulla scorta dei risultati conseguiti nel 2016 (rilevabili dalla relazione a consuntivo del RPCT e dalle schede di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi anticorruzione e trasparenza), all'individuazione di alcune ulteriori misure di prevenzione e ad affinare e rendere più rispondenti alle esigenze di sostenibilità, concretezza e misurabilità quelle già in essere.

Infine, ma non perché meno importante, la definizione conclusiva del Piano è avvenuta solo all'esito dell' esperimento della procedura di consultazione pubblica che, conformemente al principio di "vicinanza", ha inteso stimolare la partecipazione di tutti i cittadini, che quindi sono stati invitati a presentare contributi e/o osservazioni utili alla

stesura finale del documento. Duole rilevare, però, la totale assenza di apporti, e questo deve far riflettere. Ci si deve chiedere cioè come mai a fronte di continue doglianze sui social-network, a mezzo stampa ecc., al momento di essere propositivi il silenzio assoluto domina la scena? Cos'è che improvvisamente ammutolisce i cittadini? Forse ancora molto bisogna lavorare per accorciare le distanze tra loro e la pubblica amministrazione. Procediamo in questa direzione, per quanto possibile (il drastico taglio di personale subito e l'attuale impossibilità di riattivare la facoltà assunzionale, unitamente ai prelievi forzosi sui bilanci provinciali rendono estremamente difficile l'organizzazione di eventi/incontri/focus e giornate di studio sulla legalità, momenti importanti di condivisione e avvicinamento).

C'è da dire, però, che anche la complessità di normative, atti di indirizzo, linee guida, regolamenti A.N.A e così via, che spesso si intrecciano in maniera poco coerente, rincorrendosi e sovrapponendosi, di certo non agevola e per questo è quanto mai urgente una più organica e intelligibile sistematizzazione della disciplina sulla materia.

1. Disposizioni generali

Le disposizioni di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità all'interno della Pubblica Amministrazione:

- sono diretta emanazione dei Principi fondamentali dell'ordinamento giuridico;
- costituiscono diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione della Repubblica Italiana;

devono essere applicate nella Provincia di Latina, in attuazione:

- della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, adottata dall'Assemblea Generale ONU il 31 ottobre 2003, ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116;
- della Convenzione Penale sulla Corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999, ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 110;
- degli orientamenti degli organismi internazionali paritetici all'A.N.A.C (Autorità nazionale anticorruzione) con cui l'Autorità collabora nelle sedi internazionali quali l'ONU, il G20, l'OCSE, il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea;
- della legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, che reca Disposizioni in tema di Contrasto alla Corruzione ed all'Illegalità nella Pubblica Amministrazione;
- del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e successive modifiche e integrazioni, in tema di Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni;
- del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in tema di Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- del Decreto legislativo 25 maggio 2016 recante Revisione e semplificazione delle

disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33;

- del Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in tema di Regolamento recante Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- della delibera di giunta provinciale del 18 settembre 2014 n. 29 recante il Codice di comportamento provinciale dei dipendenti;

- del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera A.N.A.C. del 3 agosto 2016, n. 831, e di quanto, da questo non modificato e/o sostituito, contenuto nel precedente Piano adottato con Delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT' ora ANAC) del 11 settembre 2013, n. 72;

- della Determinazione Anac n. 12 del 28 ottobre 2015 "aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;

- del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, recante il trasferimento delle competenze sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza dal dipartimento della funzione pubblica all'Anac, nonché la rilevante riorganizzazione dell'Anac e l'assunzione delle funzioni e delle competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP);

- degli orientamenti, linee guida, regolamenti ecc. adottate dall'A.N.A.C. in materia di anticorruzione e trasparenza.

2. Obiettivi strategici del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici:

- prevenzione della corruzione e/o l'illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'Ente al rischio di corruzione (si fa rinvio al paragrafo "gestione rischio");

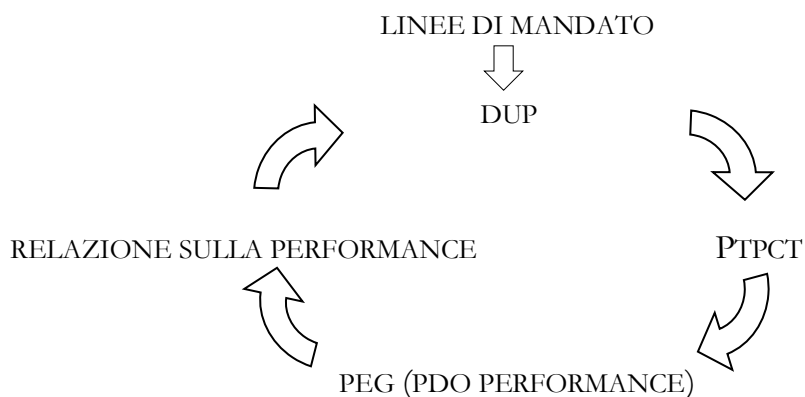
- individuazione di misure adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili, sia di tipo generale, che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione, che di tipo specifico che incidono su determinati problemi individuati tramite la mappatura dei processi per l'identificazione del rischio, che sono dettagliate nell'allegato A (Mappatura Processi/Rischi) nel quale si dà rilievo soprattutto ai processi afferenti la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti pubblici.

Le misure, principalmente, prevedono:

- l'attivazione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti, soprattutto quelli chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, anche solo a livello potenziale;

- la rotazione, ove possibile, di Dirigenti, di Funzionari e di figure di qualsiasi tipo di responsabilità, o quantomeno l'affiancamento per un successivo avvicendamento del personale all'interno del settore (si rileva che l'attuazione di questa misura è gravemente ostacolata dal disagio in cui versa l'Ente dovuto alla drastica ed indiscriminata contrazione delle risorse umane disponibili, a seguito dell'applicazione della legge Delrio);
- la puntuale applicazione delle norme sulla Trasparenza, che è trattata nel presente Piano in una sezione dedicata, cui si rinvia;
- la puntuale applicazione delle norme sulle Inconferibilità e le Incompatibilità;
- i controlli;
- le modalità di segnalazione protezione (whistleblowing);
- la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti, generale e provinciale soprattutto in riferimento alla disciplina del conflitto d'interesse;
- la semplificazione, ove possibile, di processi e procedimenti (si evidenzia che la ponderosa, incessante produzione normativa e gli onerosi adempimenti che ne discendono, spingono, purtroppo, in tutt'altra direzione);
- la semplificazione dell'organizzazione, da realizzarsi attraverso l'attuazione del Piano di Riassetto organizzativo/economico/finanziario e patrimoniale;
- la regolamentazione (revisione regolamento sul funzionamento degli uffici e servizi);
- la revisione dei processi di privatizzazione e esternalizzazione di funzioni e attività strumentali.

Le misure di prevenzione trovano preciso riscontro negli altri documenti di programmazione e gestione, in una logica circolare creando le condizioni necessarie per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione.



Elemento ineludibile per assicurare l'efficacia della strategia è il monitoraggio periodico sull'attuazione delle misure, al fine di consentire eventuali, opportuni e tempestivi correttivi a seguito di scostamenti tra i valori attesi e quelli rilevati. Ciò avviene in sede di verifica (almeno semestrale) sulla realizzazione degli obiettivi di Performance, in cui gli obiettivi/misure del Piano si traducono, rendendo oggettiva e verificabile la gestione del rischio (nel Piano performance per ogni obiettivo sono previsti tempi, indicatori, target e responsabili).

3. Autorità di indirizzo politico: compiti e poteri.

L'organo di indirizzo politico, partecipa al processo di individuazione delle misure di prevenzione contribuendo all'aggiornamento del PTPCT.

Il Consiglio Provinciale approva un documento di carattere generale sui contenuti del PTPC (per l'aggiornamento 2017-2019, gli indirizzi generali sono quelli contenuti nelle linee programmatiche presentate dal Presidente al neo eletto Consiglio Provinciale).

Il Presidente adotta entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del RPCT, gli aggiornamenti al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Inoltre adotta la decisione in ordine a modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

Gli Organi di indirizzo ricevono la relazione annuale del RPCT, possono chiedere delucidazioni sulla sua attività e ricevono, sempre dal RPCT, segnalazioni su eventuali disfunzioni rilevate in fase di attuazione del Piano.

In relazione a quanto sopra l'A.N.AC. si riserva di poter chiedere informazioni direttamente agli Organi di indirizzo.

4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza: competenze generali

Il Dirigente della Provincia, dottor **Ciro Ambrosino**, nominato Responsabile anticorruzione e trasparenza con decreto del Presidente n. 1 del 16/01/2015 prot. n. 2397 è supportato dalla struttura che, in una logica di integrazione delle attività, cura i rapporti con l'organismo di controllo e valutazione e la predisposizione del piano della performance.

Il Responsabile, ai sensi della legge n. 190/2012:

Sovrintende all'elaborazione dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

- sottopone il Piano all'approvazione dell'organo di indirizzo politico;
- provvede a far pubblicare l'aggiornamento nella sezione trasparenza del sito web istituzionale, sottosezione "altri contenuti – corruzione";
- verifica al fine di consentire all'A.N.AC. le attività di vigilanza e monitoraggio, il permanere nella suddetta sottosezione dei PTPC riferiti alle annualità precedenti;
- comunica l'avvenuta adozione e pubblicazione del Piano al Prefetto della Provincia;
- segnala all'organo di indirizzo e alla struttura di controllo e valutazione le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza e, previa contraddittorio formalizzato, fornisce all'ufficio provvedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, e propone la modifica dello stesso quando ne ricorrono le condizioni (inidoneità per accertate significative

- violazioni o per mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione);
- svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione segnalando all'organo di indirizzo politico, alla struttura di controllo e valutazione, all'Anac e, nei casi più gravi all'ufficio disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012 e dell'art. 15 Decreto Legislativo n. 39 del 2013;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i Dipendenti destinati ad operare in Settori particolarmente esposti alla corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 8, legge n. 190 del 2012 e del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013;
- verifica, in caso di adozione del Piano di Rotazione e d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva attuazione dello stesso, soprattutto per gli incarichi nei Settori preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b), della legge n. 190 del 2012 e del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013;
- individua il Personale da inserire nei percorsi di Formazione sui temi dell'etica e della legalità attivati dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. c), della legge n. 190 del 2012;
- elabora la Relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, nei termini previsti dalle disposizioni vigenti.

5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione: poteri e competenze specifiche

Al Responsabile della prevenzione della corruzione sono attribuiti, oltre alle competenze di cui al precedente articolo i seguenti poteri e competenze specifiche:

- 1) acquisizione di ogni forma di conoscenza di tutte le attività in essere della Provincia di Latina, anche in fase meramente informale e propositiva; tra le attività, prevalenza obbligatoria va data a quelle relative a:
 - a) rilascio di autorizzazione o concessione;
 - b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a Persone ed Enti pubblici e privati;
 - d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- 2) definizione delle modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla

legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

3) definizione delle modalità di monitoraggio sulle verifiche dei dirigenti, nei rapporti tra la Provincia e i soggetti che con la stessa di stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione vantaggi economici di qualunque genere, relativo alla sussistenza di relazioni di parentela, di affinità e di amicizia, tra i titolari, gli amministratori, i soci, i dipendenti degli stessi soggetti, e gli amministratori ed i soggetti operanti nella Provincia, al fine di scongiurare ipotesi di conflitto di interesse anche potenziale;

4) individuazione di ulteriori obblighi di trasparenza in aggiunta a quelli previsti dalle disposizioni di legge;

5) ispezione in relazione a tutta la documentazione amministrativa, di qualsiasi tipo e genere, detenuta dalla Provincia, ed in relazione a tutte le notizie, le informazioni ed i dati, formali ed informali, a qualsiasi titolo conosciuti dai dirigenti, dai funzionari, da tutto il personale, dagli Organi di governo, dall'Organo di revisione economico-finanziario, dalla Struttura di Controllo e Valutazione, e da qualsiasi altro organo dell'Ente.

In riferimento al punto 2), il RPCT dispone che trimestralmente i dirigenti verifichino gli eventuali procedimenti non conclusi entro i termini, dandone immediata comunicazione allo stesso RPCT, e predisponendo le misure necessarie per la tempestiva eliminazione delle anomalie. Il RPCT inoltre predisponde, in attuazione del comma 28, art.1, l.190/2012, la modulistica e le modalità per i monitoraggi semestrali sui termini procedurali che i dirigenti devono effettuare. Gli esiti del monitoraggio sono trasmessi al RPCT che ne assicura la pubblicazione sul sito web dell'Ente.

In riferimento al punto 3) il RPCT richiede semestralmente ai dirigenti atti informazioni inerenti le verifiche effettuate prima della stipula dei contratti o del rilascio di autorizzazione, concessione o dell'erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, al fine di scongiurare ipotesi di conflitto di interesse anche potenziale. Le verifiche dirigenziali attenzionate sono quelle relative a contratti, provvedimenti ecc. estratti con metodo random in percentuale del 10% rispetto al numero complessivo riferito al semestre.

6. RPCT: responsabilità e tutele

L'eventuale commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, sostanzia per il RPC la responsabilità di tipo dirigenziale e la responsabilità per il danno erariale e all'immagine della Pubblica Amministrazione, salvo che il RPCT provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della Corruzione e di aver vigilato sull'osservanza e sul funzionamento dello stesso.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nel Piano il RPCT, incorre nella responsabilità dirigenziale, nonché, per omesso controllo, in quella disciplinare, salvo che dimostri di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPTC, per motivi collegati direttamente o indirettamente allo svolgimento delle sue funzioni, vengono segnalate all'Anac che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo ed intervenire, in caso di revoca dell'incarico dirigenziale, formulando una richiesta di riesame.

7. I dirigenti: compiti

I referenti per l'attuazione e il monitoraggio del Piano Anticorruzione sono individuati anzitutto, nei Dirigenti dell'Ente, ognuno per le competenze della propria Ripartizione.

I Dirigenti collaborano con il Responsabile per l'applicazione puntuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Ai sensi delle previsioni di cui ai commi l-bis), 1-ter), 1-quater) dell'art. 16 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, è compito dei Dirigenti:

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- fornire le informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.

In applicazione delle competenze appena elencate, combinate con le disposizioni di cui alla legge n. 190 del 2012, il Responsabile si avvale del Dirigente sul quale, in relazione alla propria ripartizione, ricade l'obbligo di monitorare le attività esposte al rischio di corruzione e di assumere i provvedimenti utili a prevenire i fenomeni corruttivi.

I referenti, inoltre, così come individuati nel Piano e secondo quanto previsto nella Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013:

- svolgono attività informativa nei confronti dell'Autorità Locale Anticorruzione, affinché questi abbia elementi di valutazione e di riscontro sull'intera Struttura organizzativa, sull'attività dell'Amministrazione e sulle condotte assunte, nonché sul costante monitoraggio dell'attività svolta dai dirigenti e dai titolari di posizioni di responsabilità a qualsiasi titolo assegnati ai settori di riferimento sulle verifiche cui sono tenuti nei rapporti tra la Provincia e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, relative alla sussistenza di relazioni di parentela, di affinità e di amicizia, tra i titolari, gli amministratori, i soci, i dipendenti degli stessi soggetti, e gli amministratori ed i soggetti operanti nella Provincia, al fine di scongiurare ipotesi di conflitto di interesse anche potenziale;

- osservano e fanno osservare le misure contenute nel P.T.P.C.T. ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012;

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dell’Autorità Giudiziaria ai sensi dell’art. del 16 Decreto Legislativo n. 165 del 2001; dell’art. 20 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, della legge n. 20 del 1994; dell’art. 331 del Codice di Procedura Penale);
- assicurano l’osservanza del Codice di Comportamento dei Dipendenti e verificano le ipotesi di violazione ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013 e del Codice di comportamento provinciale;
- adottano le misure gestionali, quali l’avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione del personale ecc. ai sensi degli artt. 16 e 55 bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001;
- assicurano la tracciabilità dei processi decisionali all’interno degli atti e dei provvedimenti di competenza;
- assicurano che siano scongiurate ipotesi di conflitto di interesse ed effettuano le segnalazioni di cui al comma 4 art. 5 del Codice di comportamento provinciale;
- realizzano azioni di sensibilizzazione e qualità dei rapporti con la società civile.

8. I dipendenti: compiti

Tutti i dipendenti, osservando le disposizioni del Sistema Generale Anticorruzione di cui al presente Piano:

- concorrono ad attuare la prevenzione ai sensi dell’art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- segnalano le situazioni di illecito all’Autorità Locale Anticorruzione, al proprio Dirigente e all’Ufficio Procedimenti Disciplinari, ai sensi dell’art. 54bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001;
- segnalano al Dirigente i casi di personale conflitto di interessi, anche solo potenziale, ai sensi dell’art. 6 bis della legge n. 241 del 1990 e degli artt. 6 e 7 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013 e degli artt.4 e 5 del Codice di comportamento provinciale.

9. Compiti ulteriori di dirigenti e dipendenti

Ogni unità di personale che esercita competenze in settori ed attività sensibili alla corruzione relaziona trimestralmente al Dirigente il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo.

Ai Dirigenti è fatto obbligo di provvedere alla verifica, con cadenza mensile, del rispetto dei tempi procedurali ed eventualmente a risolvere immediatamente le anomalie riscontrate.

Ai Dirigenti è fatto obbligo, con specifico riguardo alle attività sensibili alla corruzione,

di dare immediata informazione all'Autorità Locale Anticorruzione relativamente al mancato rispetto del P.T.P.C. e dei suoi contenuti: la puntuale applicazione del P.T.P.C., ed il suo rigoroso rispetto, rappresentano elemento costitutivo del corretto funzionamento delle attività dell'Ente; in tali casi i Dirigenti adottando le azioni necessarie volte all'eliminazione delle difformità, informano l'Autorità Locale Anticorruzione che, qualora lo ritenga, può intervenire per disporre propri correttivi.

I Dirigenti attestano, entro i primi dieci giorni del mese, ed in relazione al mese precedente, sulla base delle previsioni del d.lgs. n. 33 del 2013, il monitoraggio mensile del rispetto del criterio di accesso degli interessati alle informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

Al Dirigente del Settore Risorse Umane è fatto obbligo di comunicare, all'Autorità Locale Anticorruzione ed al Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione, tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne all'Ente, individuate discrezionalmente dall'Organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione. I dati devono essere rilevabili dalle pubblicazioni effettuate nel sito istituzionale.

Ai Dirigenti è fatto obbligo di inserire nei bandi di gara regole di legalità e/o integrità di cui al presente Piano, prevedendo specificamente la sanzione della esclusione di soggetti partecipanti rispetto ai quali si rilevino situazioni anche potenziali di illegalità a vario titolo.

Ai Dirigenti è fatto obbligo di procedere, salvo i casi di oggettiva impossibilità e comunque con motivati argomenti, non oltre i sei mesi precedenti la scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi e lavori, all'indizione delle procedure ad evidenza pubblica secondo le modalità indicate dal Decreto Legislativo n. 163 del 2006: i Dirigenti, pertanto, comunicano all'Autorità Locale Anticorruzione le forniture dei beni e servizi e lavori da appaltare nello stesso termine suindicato.

I Dirigenti propongono al Responsabile il Piano Annuale di Formazione del proprio Settore, con riferimento alle materie di propria competenza ed inerenti le attività maggiormente sensibili alla corruzione individuate nel P.T.P.C.; la proposta deve contenere:

- le materie oggetto di formazione;
- i Dipendenti, di tutte le qualifiche, che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- il grado di informazione e di conoscenza dei Dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative, prevedendo se sia necessaria la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e/o quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); le metodologie devono indicare i vari meccanismi di azione formativi da approfondire (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi, ecc.).

10. La Formazione

L'Autorità Anticorruzione e Trasparenza, ai fini di quanto previsto nel P.T.P.C., di concerto con il Dirigente del Settore Risorse Umane, predispone ed attua percorsi di formazione inerente le attività sensibili alla corruzione.

In tali attività di formazione sono:

- a) definite le materie inerenti i temi della legalità e dell'etica;
- b) individuati i Dirigenti, i funzionari, i dipendenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- c) decise le attività formative, prevedendo la formazione teorica ed applicata, con esercitazioni sulla valutazione dei rischi;
- e) effettuati il monitoraggio della formazione e la valutazione dei risultati conseguiti.

I contenuti e la programmazione delle attività formative, sono comunicati alla Struttura di controllo e valutazione ed alle Organizzazioni sindacali.

11. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage-revolving doors)

La legge 190/2012 aggiunge, all'art.53 del d.lgs.165/2001 inerente le incompatibilità e il cumulo di impieghi e di incarichi, il comma 16 ter che dispone:

“i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”

Il secondo periodo non si applica ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge 190/2012.

La norma è finalizzata ad evitare che il dipendente possa preconstituirsì, per quando non sarà più in servizio, situazioni lavorative vantaggiose approfittando del ruolo e della posizione ricoperti all'interno dell'amministrazione, distogliendo la propria attività lavorativa dal perseguimento dei fini istituzionali improntati alla cura imparziale dell'interesse pubblico. Allo scopo favorire la puntuale applicazione della disposizione di legge, il Dirigente del Settore Risorse umane è tenuto far sottoscrivere ai dipendenti, all'atto della cessazione dal servizio, la dichiarazione di astenersi dallo svolgimento di incarichi per soggetti privati che operano per la Provincia per il triennio successivo. Specularmente, a tutti i Dirigenti è fatto obbligo di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, la clausola che prevede in capo ai soggetti privati interessati,

di non aver concluso contratti di lavoro o conferito incarichi ad ex dipendenti della Provincia che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, prevedendo la sottoscrizione di apposita dichiarazione nonché l'esclusione dalla gara e la decadenza dell'affidamento per i soggetti che violino la clausola.

12. Codice di comportamento

E' fatto obbligo a tutto il personale dell'Ente di rispettare il Codice di comportamento approvato con delibera di giunta provinciale n. 29 del 18/09/2014, che integra, ai sensi dell'art.54, comma 5 del d.lgs. 165/2001, le previsioni del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 62 del 2013. Il fine è quello di "assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". Gli obblighi di condotta sono estesi anche a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ai titolari di obblighi di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici e, per quanto compatibili a tutti i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere per l'amministrazione. Conseguentemente i Dirigenti, in ogni contratto o altro atto avente natura negoziale o regolativa, sono tenuti ad inserire apposita clausola che preveda la risoluzione del contratto o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi comportamentale del codice provinciale e del codice generale.

13. Conflitto di interessi

Il conflitto di interessi si configura come quella situazione in cui interessi personali sviano o possono sviare l'attività del soggetto chiamato ad agire per il perseguimento dell'interesse primario della collettività. La disciplina sul conflitto di interessi trova fondamento nell'art. 97 della Costituzione: i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge in modo che siano assicurati buon andamento e imparzialità dell'amministrazione, che quindi non agisce per favorire situazioni particolari ma per il pubblico interesse. Pur essendo da tempo ormai pacifico l'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interessi, la legge 190/2012 ha inserito nella legge 241/90 (legge sul procedimento amministrativo), l'art. 6 bis, nel quale è previsto l'obbligo di astenersi in caso di conflitto di interessi, e il dovere di segnalare ogni situazione di conflitto anche potenziale, da parte del responsabile del procedimento e dei titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale. Nel DPR 62/2013 recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono dettagliati agli artt. 6 e 7 i casi di conflitto di interesse, anche solo potenziale in cui il dipendente si astiene, che devono essere segnalati. Sull'astensione decide il Responsabile della struttura di appartenenza. La Provincia di Latina, ha integrato, contestualizzandola, la

disciplina generale nel codice di comportamento provinciale di cui al paragrafo precedente, già nel 2014 e, lo scorso anno il RPCT con l'intento di favorire il massimo rispetto degli obblighi di segnalazione e di astensione, ha avviato un'azione di responsabilizzazione inoltrando ai dirigenti idonea modulistica per le dichiarazioni di assenza/presenza di conflitto di interesse e di impegno a comunicare eventuali variazioni, da far sottoscrivere al personale, puntualmente edotto al riguardo. Nel 2017, proseguendo il percorso formativo già da tempo avviato, il personale sarà ulteriormente sensibilizzato e saranno effettuati incontri col RPCT ogni qualvolta sorgessero dubbi sui comportamenti da tenere. Inoltre è previsto che i dirigenti avviino procedure di archiviazione cartacea e informatica delle dichiarazioni al fine della costituzione di una banca dati da tenere costantemente aggiornata e da consultare per una corretta distribuzione del lavoro.

14. Attività extraistituzionali

Strettamente correlata alla tematica del conflitto d'interessi è la disciplina sull'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali, tesa appunto, soprattutto, a definire i casi in cui l'incarico extraistituzionale confligge con il buon andamento e l'imparzialità dell'agire amministrativo. Tutti gli incarichi autorizzati e/o conferiti, sono pubblicati nella sezione Trasparenza del sito istituzionale dell'Ente, la conoscibilità degli stessi, collegata alla possibilità per l'utenza di effettuare segnalazioni al RPCT in ordine a ravvisate ipotesi di conflitto di interessi, va in direzione di una maggiore attenzione sia del dipendente che fa richiesta e sottoscrive attestazione di non interferenza con l'attività lavorativa svolta presso la Provincia, sia del dirigente che rilascia il nulla osta o conferisce l'incarico. La disciplina de quo è contenuta nel regolamento dedicato adottato con deliberazione di giunta provinciale n. 174 del 15 novembre 2007, che si ritiene necessario aggiornare alla luce dell'evoluzione normativa (la legge 190/2012, ad es. è intervenuta modificando il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs 165/2001) e dei mutamenti avvenuti negli assetti organizzativi.

15. Inconferibilità e Incompatibilità

Il decreto legislativo 39/2013 detta disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012.

Gli incarichi dirigenziali sono inconferibili:

- in caso di condanna anche con sentenza non passata in giudicato per i reati contro la pubblica amministrazione;
- in caso di espletamento nei due anni precedenti di incarichi o cariche in enti di diritto privato sottoposti a controllo o finanziati dall'amministrazione che

conferisce l'incarico;

- a coloro che nei due anni precedenti siano stati componenti del consiglio e/o che nell'anno precedente siano stati componenti del consiglio provinciale o della giunta/consiglio comunale con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione nella stessa regione in cui insiste la Provincia, nonché presidenti o amministratori delegati di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte di province, comuni e loro forme associative della stessa regione.

L'incompatibilità ha luogo:

- in caso di svolgimento di cariche presso enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Provincia, nonché di svolgimento di attività professionali in proprio, parimenti regolate, finanziati o comunque retribuite dalla Provincia;
- per i componenti del Consiglio della Provincia di Latina, per i componenti del consiglio provinciale o della giunta/consiglio comunale con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione nella stessa regione in cui insiste l'Ente, nonché per i componenti degli organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti e loro forme associative della stessa regione.

Il RPCT e l'ANAC sono i soggetti deputati a vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel decreto.

Il RPCT contesta le situazioni di inconferibilità/incompatibilità all'interessato, segnalandolo all'ANAC, cui segnala anche i casi di possibile violazione delle norme contenute nel decreto, comunicati anche all'Autorità garante della concorrenza e del mercato e alla Corte dei Conti.

L'Anac vigila sul rispetto da parte delle amministrazioni, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato sul rispetto delle disposizioni contenute nel decreto anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi. Può sospendere la procedura di conferimento con un proprio provvedimento che contiene osservazioni e rilievi, nonché segnalare il caso alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il RPCT nel caso venga a conoscenza di violazione delle norme del decreto avvia il procedimento di accertamento. Se si tratta di norme sull'inconferibilità effettua, previa contraddittorio, la contestazione sia nei riguardi dell'organo che ha conferito l'incarico, sia nei riguardi del soggetto destinatario dell'incarico. Accertata la violazione dichiara la nullità dell'incarico ed esercita eventualmente il potere sanzionatorio (interdizione dal conferire incarichi per un periodo pari a tre mesi) nei confronti del soggetto che ha effettuato la nomina, dopo aver valutato l'elemento psicologico di c.d. colpevolezza. Se invece si tratta di norme sulla incompatibilità, il RPCT accertato l'insorgere della causa di incompatibilità, effettua la contestazione all'interessato che ha tempo 15 giorni per optare tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi in enti di diritto privato

regolati o finanziati dalla Provincia, nonché lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. In assenza di tale opzione viene adottato l'atto di decadenza dall'incarico.

All'atto del conferimento dell'incarico l'Ente acquisisce dall'interessato la dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e, nel corso dell'incarico, annualmente, la dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità. Le dichiarazioni vengono pubblicate nella sezione trasparenza del sito web. Le dichiarazioni mendaci, implicano, oltre alle varie fattispecie di responsabilità, la inconferibilità di incarichi per un periodo di cinque anni.

Al fine di realizzare una efficace attività di verifica sulla dichiarazioni presentate viene richiesto di allegarvi un'elencazione degli incarichi ricoperti nonché delle eventuali condanne per reati contro la pubblica amministrazione. Il RPCT avrà cura di effettuare verifiche anche attraverso internet e tenendo in debita considerazione ogni informazione pertinente di cui potrà in qualsiasi modo venire a conoscenza.

16. La revisione dei processi di privatizzazione e esternalizzazione di funzioni e attività strumentali

La nuova disciplina in materia di società a partecipazione pubblica (società per azioni e società a responsabilità limitata), prevede criteri più rigidi sia sulle procedure di scelta sia sulla costituzione di nuove società, implicando l'onere di fornire una "analitica motivazione" dia atto della necessità della società per il perseguimento delle finalità istituzionali evidenziando le ragioni che giustificano la scelta anche sul piano della convenienza economica e tenuto conto anche della possibilità di gestione diretta o di esternalizzazione del servizio. Per le partecipazioni già in essere è prevista una ricognizione per individuare, con provvedimento motivato, quelle da alienare, e comunque annualmente si dovrà procedere ove ricorrano i presupposti di legge, alla predisposizione di un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante la messa in liquidazione o cessione.

Nel caso di costituzione di una società mista, il socio privato deve essere individuato con procedure concorrenziali, tenendo conto anche dei requisiti di moralità e onorabilità.

Ai fini della prevenzione della corruzione, è inoltre necessario continuare ad espletare controlli sulle attività svolte da tutte le società in cui si detengono partecipazioni, con riguardo soprattutto alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. Inoltre, l'amministrazione fissa con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento, comprese quelle per il personale.

In riferimento alla gestione del personale, le società a controllo pubblico fissano criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto di principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità. I provvedimenti con cui sono adottati criteri e modalità devono essere pubblicati a pena sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile della violazione.

Anche gli altri enti, costituiti in forma associativa e/o di fondazione, sono soggetti a

valutazione in ordine alla loro indispensabilità per il perseguimento dei fini istituzionali ed all'applicazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Spetta in primo luogo all'amministrazione la promozione dell'etica e della legalità, in ragione dei poteri esercitati e del legame organizzativo, funzionale o finanziario esistente. I Dirigenti che hanno competenze per i suddetti organismi verificano (anche attraverso la Struttura di controllo analogo) che questi osservino le disposizioni in materia anticorruzione e trasparenza, stipulano con gli stessi protocolli di legalità, promuovono l'applicazione al personale degli enti dei codici di comportamento, in analogia a quanto previsto per i dipendenti dell'amministrazione, segnalano tempestivamente eventuale irregolarità riscontrate e le misure poste in essere per il ripristino delle condizioni di legalità al RPCT.

17. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower)

Il dipendente che intende segnalare situazioni di illecito o di irregolarità di cui viene a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni, può contattare il Responsabile all'indirizzo di posta elettronica whistleblower@provincia.latina.it. Il responsabile garantisce la massima riservatezza a tutela dell'anonimato.

Si applicano le disposizioni dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, in base al quale:

- 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 imprescindibile per la difesa dell'incolpato;
- la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/90.

18. La responsabilità di dirigenti e dipendenti per inosservanze del PTPCT

L'art. 8 del d.p.r. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione riportate nel P.T.P.C. devono essere rispettate ed attuate da tutto il personale (dirigente e non) dell'Ente.

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione dei doveri e degli obblighi previsti nel Piano di prevenzione della corruzione è rilevante ai fini della responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa dà luogo a responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni fissati nelle disposizioni disciplinari previste dalla legge e dai CCNL vigenti (art. 1 , comma 14 l.190/2012; art. 16 d.pr. 62/2013; art.13 codice di comportamento provinciale).

19. La Struttura di controllo e valutazione

Il d.lgs. 97/2016, novellando la legge 190/12 rafforza le funzioni già affidate agli organismi di valutazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La SCV (Struttura di controllo e valutazione), anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi dei documenti strategico-gestionali. Verifica i contenuti della Relazione del RPCT sull'attività svolta dall'Ente, può chiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per effettuare il controllo e può effettuare audizioni dei dipendenti, riferendo all'Autorità nazionale anticorruzione, in ordine allo stato di attuazione delle misure anticorruzione. L'Autorità,, infatti, si riserva di chiedere informazioni al riguardo non solo al RPCT ma anche agli organismi di valutazione, in quanto questi ricevono dal RPCT le segnalazioni di eventuali disfunzioni riguardo l'attuazione dei PTPCT.

La SCV inoltre:

- partecipa al sistema dei controlli interni;
- esercita specifiche attribuzioni collegate all'attività anticorruzione in materia di Trasparenza amministrativa ai sensi degli artt. 43 e 44 Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e s.m.;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento dei Dipendenti in adozione dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013.

20. Organo di revisione economico-finanziario

L'Organo di Revisione Economico-Finanziario, di cui all'art. 234 e seguenti del Decreto Legislativo n. 267 del 2000, è Organismo di collaborazione e di controllo, e partecipa al Sistema dei Controlli Interni. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

Essendo tenuto a refertare all'Organo Consiliare su gravi irregolarità di gestione con contestuale denuncia ai competenti organi giurisdizionali ove si configurino ipotesi di responsabilità (art. 239 d.lgs.267/2000), prende in considerazione, analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, e riferisce al RPCT.

21. Il Rischio

21.1. Principi per la gestione del rischio

Il Rischio costituisce la capacità potenziale, di un'azione e/o di un comportamento, di creare conseguenze illegali a danno della Pubblica Amministrazione.

Il Rischio richiede un'attenzione dedicata quale fattispecie da scongiurare, in termini assoluti, a tutela dell'integrità delle azioni e delle condotte amministrative.

La Gestione del Rischio, a tutti i livelli, deve essere:

- efficace;
- sistematica;
- strutturata;
- tempestiva;
- dinamica;
- trasparente.

La gestione del Rischio deve essere destinata a:

- creare e proteggere il valore delle azioni e dei comportamenti;
- essere parte integrante di tutti processi organizzativi;
- essere parte di ogni processo decisionale;
- fondarsi sulle migliori informazioni disponibili;
- considerare i fattori umani e culturali;
- favorire il miglioramento continuo dell'organizzazione e dei procedimenti.

21.2. Analisi del Contesto

La gestione del rischio non può prescindere da una preliminare ed adeguata analisi di contesto sia esterno che interno, attraverso cui acquisire la conoscenza di elementi che possono pregiudicare il corretto svolgimento delle attività amministrative. Alla luce delle informazioni acquisite è più agevole individuare i rischi e le misure più idonee a prevenirli.

Analisi del Contesto Esterno

Particolare attenzione è riservata all'analisi delle informazioni contenute nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno disponibili e consultabili al link http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categorial.

Inoltre, per i successivi aggiornamenti, sarà, anche quest'anno, inoltrata agli uffici della Prefettura di Latina richiesta di informazioni inerente i dati disponibili su denunce, procedimenti giudiziari avviati e conclusi in materia di reati contro la pubblica amministrazione per i successivi aggiornamenti.

Ad oggi le notizie acquisite assumono rilievo in riferimento all'area di rischio "affidamento lavori, servizi, e forniture". Risultano infatti avviati procedimenti penali che anche se in pendenza di giudizio e relativi a fatti avvenuti in altre amministrazioni del territorio, hanno spinto la Provincia di Latina ad adottare misure di prevenzione più puntuali e stringenti, anche a sacrificio delle esigenze di semplificazione.

Analisi del Contesto interno

La Provincia di Latina, è articolata in settori e servizi come da organigramma sottostante, riportato nel [Documento Unico di Programmazione](#). L'organigramma, definisce l'assetto generale dell'Ente, per settori e servizi, con riguardo non solo alle funzioni fondamentali di cui ai commi 85 e 88 della legge 56/2014, ma anche alle altre funzioni trasferite o delegate, che continuano ad essere esercitate in virtù di convenzioni e/o avvalimenti con gli Enti subentrati.

POLITICHE DI COORDINAMENTO
Segreteria Generale -Ufficio elettorale
Avvocatura Provinciale
Sanzioni Amministrative – Assicurazioni – Sinistri
Ufficio contratti – Centrale unica di committenza
BILANCIO
Bilancio e contabilità generale. Tributi
EDILIZIA SCOLASTICA E FABBRICATI
Gestione edilizia scolastica. Procedure espropriative. Gestione amministrativa demanio e patrimonio.
Gestione fabbricati. Manutenzione edifici di competenza. Adempimenti d.lgs. 81/2008.
VIABILITA'
Gestione , costruzione e manutenzione delle strade di competenza. Regolazione della circolazione stradale.
Concessioni. Procedure amministrative.
RISORSE UMANE – FORMAZIONE – LAVORO
Formazione professionale
Politiche del lavoro. Centri per l'impiego.
Stato giuridico e disciplinare
Trattamento economico, previdenziale e fiscale
ECOLOGIA E AMBIENTE
Difesa del suolo: Opere idrauliche. PAI. Risorse idriche
Servizio protezione e prevenzione inquinamento
PIANIFICAZIONE URBANISTICA - TRASPORTI
Pianificazione territoriale, SIT-VIA-VAS- Vincolo idrogeologico e forestale.
Mobilità e trasporti
DIREZIONE ORGANI ISTITUZIONALI
Servizio studi e ricerche per funzioni normative, documentazione. Attività di supporto agli organi collegiali (Consiglio e Assemblea Sindaci)
POLITICHE DELLA SCUOLA E SOCIALI
Programmazione rete scolastica
Politiche sociali
AFFARI GENERALI E DI SUPPORTO
Polizia Provinciale. Polizia giudiziaria. Gestione autovelox
Comunicazione e Cerimoniale
E-Government
Raccolta ed elaborazione dati, assistenza agli enti locali. URP – Decentramento
Protocollo e Archivio

Si rileva che l'entità di personale impiegato nell'esercizio delle attività amministrative risulta eccessivamente ridotto per effetto dell'attuazione della legge Delrio. Pensionamenti, prepensionamenti e processi di mobilità hanno infatti impattato sensibilmente anche il personale addetto alle funzioni fondamentali e di supporto, creando notevoli disagi nell'espletamento dei compiti assegnati, peraltro aggravati da sempre maggiori oneri amministrativi derivanti da un'incessante e a volte poco lineare produzione normativa, con ripercussioni negative sull'organizzazione degli uffici tesa ad assicurare il principio di rilevanza costituzionale di buon andamento dell'amministrazione.

In riferimento alle società, agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico della Provincia, si da atto che la preso maggior parte degli stessi, posta la non indispensabilità per il perseguimento dei fini istituzionali, ai sensi della lettera a) del comma 611 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, sono in dismissione. Rinviano al [Dup](#) per approfondimenti, si riporta l'elenco di tutti gli organismi suddetti corredato da informazioni di sintesi:

Denominazione	Tipologia	% di Partecipazione	Capitale sociale	Stato attuale
Compagnia dei Lepini Società Consortile per Azioni - in sigla Compagnia dei Lepini S.C.P.A	Società Consortile per Azioni	Partecipazione societaria diretta 6.18%	€ 234.000,00	In dismissione
Terme di Suio Srl	Società a Responsabilità Limitata	Partecipazione diretta del 66%	€ 51.600,00	In dismissione
Promozione e Sviluppo Latina Srl in liquidazione (Pro.Svi.)	Società a Responsabilità Limitata a parziale partecipazione pubblica in liquidazione dal 09.02.2009	Quote possedute pari al 32.97%	€ 119.450,00	In liquidazione
Parco Scientifico e Tecnologico del Lazio Meridionale	Società Consortile a Responsabilità Limitata – A totale partecipazione pubblica	Partecipazione societaria diretta del 13,07%	€ 685.020,00	In dismissione
Terme di Fogliano Spa	Società per Azioni – A totale partecipazione pubblica	Partecipazione diretta del 14,08 %	€ 621.367,00	In liquidazione
I.M.O.F. S.P.A. Società' Consortile per la realizzazione del Centro Agro-Alimentare all'ingrosso di Fondi -	Società Consortile per Azioni	Partecipazione societaria diretta 2,42%	€ 17.043.180,00	In dismissione
Atlazio Spa	Società per Azioni – A totale partecipazione pubblica	Quota societaria 3%	€ 1.000.000,00	In liquidazione
Agenzia per i Servizi Formativi e per il Lavoro della Provincia di Latina - Società per Azioni Spa (Latina Formazione e Lavoro Spa)	Società per Azioni	100% Provincia Di Latina	€ 120.000,00	In gestione per effetto di convenzione stipulata con la Regione Lazio

Denominazione	Tipologia	% di partecipazione	Onere annuo	Stato attuale
Consorzio per lo Sviluppo Industriale Roma - Latina	Ente pubblico economico	4,61%	€ 21.280,00	In essere
Consorzio per lo Sviluppo Industriale Sud Pontino	Ente pubblico economico	10,60%	€ 20.000,00	In essere
Fondazione Latina Film Commission	Fondazione	100%	-	In essere

21.3 La mappatura dei processi e l'identificazione del rischio

Si dà atto della necessità di evidenziare e considerare, tra le attività maggiormente sensibili cui associare le misure di prevenzione, *in primis* quelle di cui all'articolo 1, comma 16, della legge n. 190/2012:

- rilascio di autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a Persone ed Enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Le attività successivamente integrate dalla determinazione A.N.AC. 28 dicembre 2015, n. 12:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine, affari legali e contenzioso

ed infine:

- tutte le attività aggiuntive individuate nell'allegato A (Mappatura processi/rischi) del presente Piano, che sono specifiche dell'amministrazione, e per noi non meno rilevanti di quelle generali.

L'idea di processo cui ci si riferisce rimanda ad un concetto più ampio e flessibile rispetto a quello di mero procedimento amministrativo, configurandosi quale l'insieme delle attività interrelate che creano valore trasformando risorse (input) in prodotto (output) per l'utenza. Il processo che si svolge nell'ambito dell'amministrazione può portare da solo al risultato finale o porsi come parte o fase di un ulteriore processo, più ampio (Macroprocesso). Ogni "comportamento organizzativo" è oggetto di analisi affinché si strutturi una rete a maglie strette, per individuare l'annidarsi di fenomeni corruttivi, anche solo potenziali. In questa prospettiva, coerentemente agli orientamenti dell'A.N.AC. (Autorità nazionale anticorruzione), ad essere osteggiati non sono solo i reati

contro la pubblica amministrazione, ma la Maladministration in genere, intesa quale ogni atteggiamento o decisione deviante dalla cura dell'interesse pubblico a causa dell'uso a fini private. Situazioni quindi, in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, viene in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione. Situazioni quindi, in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, viene in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso rimanga a livello di tentativo.

21.4 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata effettuata, tramite interviste dirette ad ogni dirigente per quanto alle attività del proprio settore, su ogni attività e procedimento relativi alle materie a rischio di corruzione: sia per quelle previste dalla legge, e sia per quelle previste nel Piano. Il modello di gestione del rischio così concepito, mira ad attuare una tutela complessiva della integrità dell'agire amministrativo, in quanto la griglia valutativa delle potenzialità di rischio è stata applicata a tutte le attività riconducibili alla mission dell'Ente. L'ampio spettro di indagine, che ha coinvolto ogni singolo dirigente, ha posto in evidenza emergenze anche minime, favorendo l'individuazione di misure analitiche aggiuntive rispetto a quelle già in essere, per garantire correttezza e legalità dell'agire amministrativo.

Nell'allegato A sono riportate le schede, distinte per ciascun settore e servizio dell'Ente, con l'individuazione delle misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi propri di ciascuna articolazione organizzativa. Le misure trasversali invece si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, sono individuate a livello generale nel paragrafo 2 e ove necessario meglio specificate nei successivi paragrafi del Piano, trovando traduzione operativa negli obiettivi intersettoriali, sostenibili e misurabili che saranno inseriti nel Piano della Performance, in cui, parimenti confluiranno, con assegnazione ai settori competenti, le misure specifiche (anch'esse declinate in obiettivi sostenibili e misurabili). Il monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure verrà svolto almeno semestralmente in sede di verifica sulla realizzazione degli obiettivi di performance in cui le misure si declinano.

Si è tenuto conto, in fase di puntuazione delle misure, delle risultanze dell'anno precedente in cui i casi (pochi) di mancata o incompleta realizzazione delle misure sono stati per lo più riconducibili alla carenza di personale peraltro assorbito in questioni legate ai complessi rapporti con gli enti in capo ai quali sono state ricollocate diverse funzioni, ma che di fatto hanno ritardato l'effettivo subentro per poi scegliere all'esito di lunghe e complicate trattative di avvalersi della Provincia per lo svolgimento delle attività riallocate. Inoltre, dalle attività di interlocuzione intrattenute coi dipendenti è parso emergere una sensibilità e conoscenza sulle tematiche inerenti l'etica e la legalità non sempre adeguata. Per ovviare si è quindi rafforzata la misura della formazione che già a partire da dicembre 2016 ha visto quasi raddoppiare il numero dei dipendenti interessati, così come raddoppiate sono state le giornate formative pianificate, modificando sostanzialmente l'approccio metodologico in una logica improntata alla piena operatività, con maggiore

coinvolgimento e partecipazione del personale.

Per il triennio 2017-2019, il processo di identificazione, analisi, ponderazione e trattamento del rischio specifico (Allegato A) viene attuato attraverso l'individuazione di valori da 5 a 25, tenuto conto della probabilità di esposizione al rischio e della sua gravità/impatto del rischio (anche in questo caso con valori da 1 a 5, dove 1 corrisponde all'indice minimo, e 5 all'indice massimo). Il prodotto tra il valore della probabilità e il valore dell'impatto (valore complessivo), esprime il livello di rischio del processo indagato classificabile come:

- 0 > <3 trascurabile (colore verde);
- >= 3 <8 medio (colore giallo);
- >= 8 <15 rilevante (colore arancio);
- >= 15 <=25 critico (colore rosso).

Impatto (scala da 0 a 5)

Superiore	0	5	10	15	20	25
Serio	0	4	8	12	16	20
Soglia	0	3	6	9	12	15
Minore	0	2	4	6	8	10
Marginale	0	1	2	3	4	5
Nessun impatto	0	0	0	0	0	0
	Nessuna probabilità	Improbabile	Poco probabile	Probabile	Molto probabile	Altamente probabile

Probabilità (scala da 0 a 5)

La ponderazione di ciascun rischio è stata determinata sulla base del raffronto con gli altri rischi. La valutazione del grado di "rischiosità" (valore complessivo) consente di stabilire priorità di trattamento. Per l'annualità 2017 sarà data priorità di trattazione a rischi di valore uguale o superiore al valore medio complessivo di rischio dell'Ente (4,22 livello medio e rilevante).

22. Sezione Trasparenza

Questa sezione del PTPC è finalizzata a dare organica, piena e completa applicazione al Principio di Trasparenza, qualificata, ai sensi dell'art. 1, comma primo, del Decreto Legislativo n. 33 del 2013, quale *accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*. La Trasparenza rappresenta lo strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia

dell'azione amministrativa. Appare evidente, infatti, che la pubblicazione delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge e riferite all'organizzazione ed all'attività amministrativa, consente la responsabilizzazione di tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nella attività programmatiche e gestionali. Anche gli obiettivi strategici di trasparenza come gli altri obiettivi di prevenzione della corruzione sono formulati in coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, trovando immediata e diretta declinazione negli obiettivi performance sia individuali che organizzativi.

Il d.lgs 97/2016, che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, ha apportato sostanziali modifiche alla normativa sulla trasparenza di cui al d.lgs. 33/2013, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni ed i loro rapporti con i cittadini, attraverso il c.d. FOIA freedom of information act (libertà di informazione sugli atti), che rende possibile l'accesso ad ogni atto, informazione, documento posto in essere o anche solo detenuto dalla pubblica amministrazione a prescindere dall'esistenza di un interesse diretto concreto e attuale come da l. 241/90, che pure rimane in vigore.

Naturalmente il nuovo accesso civico incontra limiti (segreto di stato, tutela di interessi pubblici, tutela della privacy, ecc.), indicati nell'art. 5 bis del novellato d.lgs 33/2013, e maggiormente specificati nelle linee guida ANAC approvate con delibera 1309 del 28 dicembre 2016, per una corretta applicazione dell'istituto. Nell'allegato 2 viene esplicitata la disciplina per l'esercizio del diritto d'accesso civico previsto nel riformulato art. 5 del d.lgs. 33/2013, che può essere sia semplice, cioè relativo ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria non riscontrati nella sezione trasparenza del sito web, sia generalizzato, ossia riguardare atti, documenti o informazioni detenuti dall'amministrazione non soggetti ad obbligo di pubblicazione. L'Ente dovrà provvedere all'aggiornamento del regolamento sull'accesso agli atti ai sensi della legge 241/90, adottato con deliberazione di consiglio provinciale n. 23 del 20 aprile 2009, per adeguarlo all'evoluzione normativa armonizzandolo alla disciplina delle nuove forme d'accesso.

22.1. Obiettivi strategici sulla Trasparenza

Il comma 8 dell'art.1 della l.190/2012, così come sostituito dal d.lgs. 97/2016 prevede che l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT e dei documenti di Programmazione strategico-gestionale.

In una logica improntata alla effettiva e consapevole partecipazione al sistema di promozione della trasparenza ed alla luce delle criticità emerse in sede di refertazione sull'attuazione degli obiettivi di trasparenza riferiti all'anno precedente si sono individuate le seguenti priorità:

- Attivazione di modalità organizzative tese a favorire il costante aggiornamento delle informazioni, dati e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, nonché ad assicurare la qualità delle pubblicazioni;

- Promozione di maggiori livelli di trasparenza con la pubblicazione di informazioni e dati ulteriori rispetto a quelli per i quali vi è l'obbligo di pubblicazione. Tali dati e informazioni aggiuntive sono definiti nella tabella di cui all'allegato 3, unitamente all'individuazione della struttura competente e dei soggetti responsabili. Nel corso del 2017, sarà valutata l'opportunità di pubblicare i dati maggiormente richiesti con l'accesso civico generalizzato. L'ostensione dei dati ulteriori deve avvenire nel rispetto della riservatezza e procedendo alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti;
- Analisi del registro di accesso civico generalizzato in cui sono riportate le informazioni di dettaglio relative al procedimento di accesso per la conseguente e successiva individuazione di eventuali anomalie di processo da rimuovere.

22.2 Obblighi di pubblicazione

Le linee guida Anac 1310/2016, recanti indicazioni sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel d.lgs 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, sostituiscono la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione di cui alla precedente delibera Civit 50/2013. La nuova tabella recepisce le modifiche normative avvenute, evidenziando le modifiche da apportare alla struttura della sezione "amministrazione trasparente" dei siti web delle amministrazioni.

La tabella riportata nell'allegato 3 "Elenco degli obblighi di pubblicazione" è stata, col coinvolgimento di tutti i responsabili di settore e la regia del RPCT, integrata dalla specificazione del soggetto unico responsabile delle pubblicazioni e, accanto a ciascun obbligo di pubblicazione, dalla specificazione della struttura (a volte l'obbligo afferra più strutture o all'intera organizzazione) e del responsabile o i responsabili (se presenti più strutture e/o quando si rende necessario operare una distinzione per servizi) per la trasmissione. Sono inoltre stati specificati i campi non valorizzabili perché inerenti obblighi non riferiti alla Provincia, e, riportati i tempi di aggiornamento della pubblicazione tenendo in debita considerazione le scadenze imposte dalle norme.

La trasparenza si pone così come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi che oltre a favorire la puntuale individuazione o elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, si rivela funzionale al sistema delle responsabilità di cui al d.lgs. 33/2013. Tanto più che il dirigente competente per la gestione del sito web ha disciplinato le modalità con cui avviene la trasmissione delle informazioni al soggetto responsabile della pubblicazione, e, parimenti ogni dirigente tenuto conto della specificità organizzativo/amministrativa del Settore diretto, ove ritenuto necessario, ha disciplinato le modalità con cui gli uffici competenti alla individuazione o elaborazione del dato, lo mettono a disposizione del responsabile per la trasmissione.

Restano ferme le modalità operative già in essere relative agli inserimenti in maniera decentrata, delle informazioni di cui all'art. 1 comma 32 della legge 190/2012, secondo le indicazioni fornite dall'Anac con delibera 39/2016. La regolarità dei suddetti inserimenti è garantita da ciascun dirigente in relazione alle attività di competenza.

22.2.1 Rasa

Come previsto dal PNA del 2016, si riporta il nominativo del Responsabile per l'anagrafe della Stazione appaltante (RASA), Ing. Gianvincenzo De Paola, incaricato con disposizione del Direttore generale del 30/12/2013, registrata al protocollo generale dell'Ente con n. 102028.

L'indicazione nel Piano del nominativo del RASA, tenuto all'inserimento e all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), costituisce misura organizzativa di trasparenza finalizzata alla prevenzione della corruzione.

22.3 Qualità e riutilizzo delle pubblicazioni

Viene garantita la qualità delle informazioni inserite nel Sito web e precisamente:

- l'integrità;
- il costante aggiornamento;
- la completezza;
- la tempestività;
- la consultabilità;
- la comprensibilità;
- l'omogeneità;
- la facile accessibilità.

L'Ente, inoltre, assicura:

- la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione;
- l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità (art. 6 del d.lgs. n. 33 del 2013).

I dirigenti assicurano che i documenti e gli altri atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati:

- in forma chiara e semplice, in modo da essere facilmente comprensibili;
- in forma completa del loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- in forma tempestiva;
- in dimensione di tipo aperto (art. 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al d.lgs. n. 82 del 2005), e saranno riutilizzabili ai sensi del d.lgs. n. 196 del 2003, senza restrizioni se non quelle conseguenti all'obbligo di riportare la fonte e garantirne l'integrità.

In corrispondenza di ciascun contenuto della Sezione amministrazione trasparente del sito web andrà riportata sia la data iniziale di pubblicazione che quella dei successivi aggiornamenti.

Al fine di evitare eventuali duplicazioni, le pubblicazioni possono essere sostituite da un collegamento ipertestuale alla sezione del sito in cui sono presenti i relativi dati,

informazioni o documenti. La durata delle pubblicazioni è pari a 5 anni decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui è previsto l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti fatti salvi diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto nell'art. 14, comma 2, e 15, comma 4 del d.lgs. 33/2013 per gli organi burocratici, quelli di indirizzo politico e per i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza (tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico). Decorsi questi termini i dati e documenti sono oggetto di accesso civico generalizzato.

22.4 Il monitoraggio

Il monitoraggio sull'effettiva attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente da parte dei Dirigenti e dei Responsabili, sarà effettuato con cadenza semestrale dal RPCT con il coinvolgimento del Segretario generale e della SCV.

Il monitoraggio verrà attuato:

- in sede di verifica dell'attuazione degli obiettivi performance in cui si declinano gli adempimenti in materia di trasparenza;
- in combinazione con il Sistema dei Controlli Interni di cui al Regolamento provinciale approvato con Deliberazione n. 5 del 27 marzo 2013;
- con riferimento alla misura di prevenzione della corruzione del rispetto dei tempi procedurali;
- attraverso il monitoraggio del diritto di accesso civico (art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013).

Si provvederà a predisporre specifiche segnalazioni nei casi verificati di omesso o ritardato adempimento.

L'aggiornamento annuale della sezione Trasparenza terrà conto dello stato di attuazione delle azioni in esso programmate.

22.5 Il Responsabile per la Trasparenza

Il Responsabile, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 33 del 2013, svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'Amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'organo di indirizzo politico, alla SCV (Struttura di controllo e valutazione), all'Anac e nei casi più gravi all'ufficio disciplina.

In relazione alla loro gravità il RPCT segnala i casi inadempimento o adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare e comunque anche al vertice politico e alla SCV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

22.6 Responsabilità dei dirigenti

Dal paragrafo 16.2 discende che i Dirigenti sono responsabili per:

- gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- l'assicurazione della regolarità del flusso delle informazioni da rendere pubbliche ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- la garanzia dell'integrità, del regolare aggiornamento, della completezza, della tempestività, della semplicità di consultazione, della comprensibilità, dell'omogeneità, della facile accessibilità, e della conformità ai documenti originali nella disponibilità dell'Ente, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

I Dirigenti in sinergia col RPCT verificano e assicurano la puntuale attuazione dell'accesso civico. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, ed il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico costituiscono:

- elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale;
- eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione;
- oggetto di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale. Il Dirigente non risponde dell'inadempimento se prova che esso è dipeso da causa a lui non imputabile.

22.7 Funzioni della SCV (struttura di controllo e valutazione)

Le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono così determinate:

- verifica della coerenza tra gli Obiettivi previsti nella sezione Trasparenza del PTPC e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando l'adeguatezza degli indicatori;
- utilizzo delle informazioni e dei dati relativi all'attuazione degli obblighi di Trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle Performance, sia organizzative, sia individuali, dei dirigenti e del responsabile per la pubblicazione e dei responsabili per la trasmissione dei dati;
- effettua con cadenza annuale l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in relazione all'anno precedente. L'attestazione è pubblicata in apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Ente.

22.8 Altre responsabilità

Tutti i dipendenti che detengono informazioni dati o atti oggetto di pubblicazione obbligatoria o sono coinvolti nell'elaborazione degli stessi sono responsabili per quanto di competenza della corretta applicazione della normativa vigente in materia di pubblicazioni obbligatoria e i loro inadempimenti sono valutabili ai fini disciplinari e di valutazione performance.

23. Disposizioni finali

Il presente Piano aggiornato, entra in vigore dalla data della sua approvazione.

Il presente Piano viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e notificato:

- all'A.NA.C.;
- alla Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo;
- al Prefetto della Provincia di Latina;
- ai Consiglieri Provinciali;
- all'Assemblea dei Sindaci;
- al Segretario generale;
- ai Dirigenti dell'Ente;
- ai Titolari delle posizioni organizzative;
- ai Responsabili di procedimento;
- a tutti i Dipendenti;
- al Presidente dell'Organo di Revisione Economico-Finanziario;
- al Presidente della Struttura di Controllo e Valutazione;
- agli organismi controllati, vigilati, finanziati o partecipati dalla Provincia;
- alle Rappresentanze Sindacali, interne e territoriali.