



COLLEGIO REGIONALE MAESTRI DI SCI DELLE MARCHE

PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.)

2023-2026

e

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

(P.T.T.I.) 2023-2026

Redatto ai sensi della Legge n. 10 del 6 novembre 2012

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione Sig Marco Tabarrini, incaricato dal Consiglio Direttivo del Collegio dei Maestri di Sci della Regione Marche con delibera del 21/03/2023 e adottato dal Consiglio Direttivo del Collegio dei Maestri di Sci Marche con delibera del 20/05/2023

Sommario

PREMESSA.....	1
1. LA LEGGE N. 190/2012 – IL PIANO DI PREVENZIONE TRIENNALE	3
1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
1.2 PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE....	5
1.3 ENTRATA IN VIGORE DEL PIANO	5
2. II COLLEGIO REGIONALE	6
2.1 ATTIVITÀ DEL COLLEGIO.....	6
2.2 ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO	6
a) Il Consiglio:.....	6
b) Il Segretario:.....	7
c) il Collegio dei Revisori dei conti e/o il Revisore unico, quale organismo di controllo interno: .	7
d) il Responsabile della prevenzione:	7
e) referente per la prevenzione della corruzione:	8
g) i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto contrattuale o a qualsiasi altro titolo con il Collegio:.....	8
3 FINALITÀ DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	9
4. GESTIONE DEL RISCHIO	10
4.1 AREE SENSIBILI	15
A) Area: acquisizione e progressione del personale.....	15
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	15
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	16
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	16
4.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	17
CRITERI UTILIZZATI:.....	17
AREA A) Acquisizione e progressione del personale.....	18
AREA B) Affidamento di lavori servizi e forniture	18
AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	18
AREA D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	19
AREA E) Corso di formazione per maestri di sci	19
RISCHIO COMPLESSIVO PER AREA:.....	19

5. MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO	21
AREA A - ACQUISIZIONE E PROGRESSIONI DEL PERSONALE	21
AREA B - AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	21
AREA C -PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO.....	23
AREA D - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO.....	23
AREA E - CORSI DI FORMAZIONE PER MAESTRI DI SCI	23
6 ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA.....	24
INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI.....	25
ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI.....	25
OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	25
MECCANISMI DI CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO	28
FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI.....	28
PATTI DI INTEGRITÀ.....	29
FORMAZIONE DEL PERSONALE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	30
7. CODICI DI COMPORTAMENTO.....	31
8. PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA (P.T.T.I.).....	31
8.1 LE PRINCIPALI NOVITÀ	32
8.2 PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO	32
8.3 INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA.....	33
8.4 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PIANO.....	33
8.5 “DATI ULTERIORI”	34
9 ALTRE INIZIATIVE.....	35
9.1 ROTAZIONE DEL PERSONALE	35
9.2 ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI: CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E DI INCOMPATIBILITÀ.....	35
9.3 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	36
9.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE.....	36
9.5 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI	36

PREMESSA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (c.d. Legge Anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali. Ai sensi di tale legge, ciascuna Amministrazione è tenuta ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Tale provvedimento legislativo prevede specifiche strategie di prevenzione della corruzione che, sostanzialmente, si articolano su due livelli:

- a livello “nazionale”, attraverso l’elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito: P.N.A.), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato, in data 11 settembre 2013, dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l’Integrità e la Trasparenza (CiVIT, ora Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC);
- a livello “decentrato”, attraverso l’elaborazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, di un proprio specifico Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (di seguito P.T.P.C.), sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A..

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) del Collegio è stato redatto conformemente alle disposizioni contenute nella legge n. 190/2012, nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e successivi aggiornamenti, tenendo conto della peculiarità e specificità anche dimensionale del Collegio e dell’attività istituzionale che svolge. Il Piano triennale disciplina l’attuazione della strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Il Piano, infatti, nel rispetto della normativa vigente in materia, nonché delle direttive e delle linee guida dettate dalle competenti Istituzioni, individua e analizza le attività dell’amministrazione a rischio di corruzione, fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Le finalità e gli obiettivi del Piano sono:

- prevenire la corruzione e l’illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione del Collegio al rischio corruzione;
- evidenziare e valutare tutte le aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, sia tra le attività indicate dalla Legge 190/2012 (art. 1 comma 16), sia fra quelle specifiche svolte dal Collegio;
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- garantire l’idoneità, morale ed operativa, del Personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;

- assicurare la puntuale applicazione delle norme sulle Inconferibilità e le Incompatibilità;
- assicurare la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti pubblici.
- Specifica sezione del Piano è costituita dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, in applicazione del D. Lgs. n. 33/2013, poiché la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, Legge n. 190/2012, è necessario individuare un Responsabile della prevenzione della corruzione. Tale figura - che coincide con il responsabile della trasparenza:

- collabora alla predisposizione del Piano triennale;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- promuove la formazione dei dipendenti ed operatori destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Collegio Regionale dei Maestri di Sci delle Marche ha nominato come responsabile il sig. Marco Tabarrini Maestro di Sci iscritto al Collegio.

La scelta del responsabile è stata effettuata nel rispetto delle direttive dettate dalla L. n. 190/2012, del P.N.A. e della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2012, tenuto conto delle specificità e del ristretto apparato organizzativo del Collegio e dell'attività istituzionale che svolge.

I destinatari del PTPC sono il personale dipendente, i componenti del Consiglio e del Collegio dei Maestri di Sci, i componenti del Collegio dei Revisori dei conti e/o Revisore Unico, i consulenti e tutti coloro che in qualsiasi forma o a qualsiasi titolo abbiano rapporti contrattuali o d'incarico con il Collegio.

Il P.T.P.C. ha validità triennale, sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge n. 190/2012, ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o regionali competenti.

L'aggiornamento annuale del P.T.P.C. dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

1. normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
2. normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali del Collegio (es.: acquisizione di nuove competenze);
3. emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
4. nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A..

Ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà, inoltre, a proporre all'Organo collegiale del Collegio la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. *La violazione delle misure di prevenzione in esso previste, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012.*

1. LA LEGGE N. 190/2012 – IL PIANO DI PREVENZIONE TRIENNALE

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” pubblicata in G.U. n. 265 del 13/11/2012, ed entrata in vigore il 28/11/2012, è finalizzata a reprimere i fenomeni corruttivi e l’illegalità nella pubblica amministrazione.

L’intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. La Legge 190/2012 prevede l’adozione del Piano di prevenzione triennale, formulato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato ai sensi dell’art. 1, comma 7, della stessa Legge ed approvato dal Consiglio del Collegio.

1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo definisce il complesso delle regole seguite nel corso della stesura del P.T.P.C.. Di seguito si riporta un elenco, non esaustivo, dei principali provvedimenti normativi esaminati nel corso della predisposizione del P.T.P.C., costituiti da:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato in data 11 settembre 2013 con la delibera dell'A.N.AC. n. 72/2013 ed i relativi allegati;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- la delibera ANAC n. 50/2013, con la quale sono specificati i contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità;
- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1/2013, del 25 gennaio 2013, avente ad oggetto “Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’ articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il 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 legge 24 giugno 2014, n. 90, “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- la legge 27 maggio 2015, n. 69 “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di

associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio” e in particolare il Capo I (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre 2012, n. 190) che prevede l’inasprimento delle conseguenze penali del reato di corruzione e l’allungamento dei tempi di prescrizione;

- la legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”. In particolare l’art. 7 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza), alla lettera d), sottolinea la necessità di “precisazione dei contenuti e del procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la modifica della relativa disciplina legislativa, anche ai fini della maggiore efficacia dei controlli in fase di attuazione, della differenziazione per settori e dimensioni, del coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione delle performance nonché dell’individuazione dei principali rischi e dei relativi rimedi; conseguente ridefinizione dei ruoli, dei poteri e delle responsabilità dei soggetti interni che intervengono nei relativi processi”. Pertanto, come indicato al paragrafo 2.1 della Parte generale dell’Aggiornamento 2015 al P.N.A., “Nel corso del 2016, dopo l’entrata in vigore della nuova disciplina del processo di approvazione del P.N.A. prevista dalla citata L. 124/2015, sarà necessario adottare un nuovo P.N.A., con validità per il successivo triennio 2016- 2018. Nelle more, i soggetti tenuti all’adozione dei P.T.P.C. avranno cura di applicare, per la formazione dei propri strumenti di prevenzione per il 2016, il P.N.A., alla luce dei suggerimenti e delle integrazioni contenute nel presente Aggiornamento”;
- il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, “Il nuovo Codice dei contratti pubblici”;
- il decreto legislativo 19 aprile 2017 n. 56, “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50”;
- il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”. In particolare il D.Lgs. n. 97/2016 è intervenuto sull’ambito soggettivo di applicazione inserendo l’art. 2-bis “Ambito soggettivo di applicazione” al D.Lgs. n. 33/2013 il quale stabilisce che la disciplina in materia di trasparenza prevista per le “Pubbliche Amministrazioni” si applica, in quanto compatibile, agli ordini professionali, riconoscendo l’esigenza di proporzionare l’applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza in base alle specificità organizzative e gestionali degli Ordini e dei Collegi Professionali. L’art. 3 del D.Lgs. n. 33/2013 consente all’Autorità Nazionale Anticorruzione di modulare gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza in relazione alla natura dei soggetti ed alla loro dimensione organizzativa in sede di predisposizione del Piani Nazionale Anticorruzione, il quale è stato approvato dall’ANAC con delibera n. 831 del 3 agosto 2016 il quale prevede una apposita Sezione dedicata ai Collegi ed agli Ordini professionali.
- la determinazione dell’ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anti-

corruzione”;

- la delibera dell’ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano nazionale Anticorruzione 2016”;
- la delibera dell’ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano nazionale Anticorruzione”;
- la delibera dell’ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;

1.2 PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente P.T.P.C.T. è stato approvato dal Consiglio direttivo del Collegio Regionale Maestri delle Marche con delibera del 20/05/23. su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione designato, sig Marco Tabarrini la cui nomina è stata confermata nella medesima delibera. Lo stesso è stato preventivamente esaminato e discusso dal Consiglio Direttivo e dal R.P.C.T., il quale ultimo ne ha ampiamente ed adeguatamente illustrato i contenuti e le implicazioni attuative.

Si dà atto che sono presenti e palesi le difficoltà operative che limitano l’azione del Consiglio, dovute in particolare alla dimensione dell’ente che non ha l’organico adeguato all’articolazione degli uffici e delle responsabilità di cui alla L. n. 190/2012.

Ciò premesso i documenti sono stati elaborati per dare concretezza alle norme sulla trasparenza e l’anticorruzione seguendo l’iter di seguito riportato.

1.3 ENTRATA IN VIGORE DEL PIANO

Il PTPC, che entra in vigore all’adozione del presente da parte del Collegio, sarà successivamente sottoposto alla consultazione online sul sito istituzionale del Collegio www.maestriscimarche.it nella sezione appositamente creata “Amministrazione Trasparente” – sottosezione “Altri contenuti – Corruzione”, previo annuncio sul sito.

2. II COLLEGIO REGIONALE

Il Collegio è un organo di autogoverno e autodisciplina della professione di Maestro di Sci nelle Marche ed ha il compito di svolgere tutte le funzioni inerenti le iscrizioni e la tenuta dell'Albo Professionale dei Maestri di Sci delle Marche. Legge 8 Marzo 1991, 81 Legge-quadro per la professione di maestro di sci e ulteriori disposizioni in materia di ordinamento della professione e di guida alpina; Legge Regione Marche 4/96 Titolo III art.li 24 – 33.

2.1 ATTIVITÀ DEL COLLEGIO

Le attività svolte dal collegio sono le seguenti:

- a) cura la tenuta dell'Albo regionale dei maestri di Sci, controllando le iscrizioni, le cancellazioni e le sospensioni;
- b) indica al competente ufficio, scegliendo i nominativi dei componenti delle commissioni previste dall'art. 27 legge Regionale n. 4/96;
- c) provvede alla gestione finanziaria del Collegio;
- d) stabilisce la quota annuale, le modalità di pagamento dell'iscrizione al Collegio;
- e) designa i rappresentanti del Collegio presso Enti ed Organizzazioni;
- f) nomina le commissioni con incarichi speciali, scegliendone i componenti tra tutti gli appartenenti al Collegio ed il presidente tra i componenti del Consiglio Direttivo;
- g) decide sulla divisa e sul distintivo Regionale, nonché sulla tessera di iscrizione;
- h) provvede ad ogni ulteriore adempimento previsto dalla Legge n. 81/1991 e dalla Legge Regione Marche n. 4 23/01/1993;
- i) vigila per l'osservanza delle leggi professionali e di tutte le altre disposizioni che hanno rapporto con la professione stessa;
- j) attiva i procedimenti disciplinari previsti dalla legislazione vigente e delibera i conseguenti provvedimenti.

2.2 ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO

L'organo di governo del Collegio è il Consiglio Direttivo, che si rinnova ogni quattro anni attraverso una consultazione elettorale di tutti gli iscritti.

Ogni Consiglio distribuisce al proprio interno le cariche di presidente, vicepresidente, segretario e tesoriere; il presidente ha la rappresentanza del Collegio regionale. I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Collegio sono:

a) Il Consiglio:

1. designa il responsabile;
2. adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti;
3. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
4. osserva le misure contenute nel PTPC; segnala casi di personale conflitto di interessi;

5. segnala le situazioni di illecito;

b) Il Segretario:

1. Coordina la tenuta dell'albo Professionale, controlla le iscrizioni, le cancellazioni e le sospensioni;
2. Predispose il materiale per le riunioni del Consiglio e dell'Assemblea del Collegio

c) il Collegio dei Revisori dei conti e/o il Revisore unico, quale organismo di controllo interno:

1. partecipa al processo di gestione del rischio e, in tale veste, mette in atto la prevenzione della corruzione nel campo della trasparenza amministrativa;
2. osserva le misure contenute nel PTPC;
3. segnala casi di personale conflitto di interessi e le situazioni di illecito;

d) il Responsabile della prevenzione:

1. elabora la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico dell'amministrazione (articolo 1, comma 8, della legge n. 190/2012);
2. definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8, della legge n. 190/2012);
3. verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (articolo 1, comma 10, lett. a), della legge n. 190/2012);
4. propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (articolo 1, comma 10, lett. a), della legge n. 190/2012);
5. verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (articolo 1, comma 10, lett. b), della legge n. 190/2012);
6. individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1, comma 10, lett. c), della legge n. 190/2012);
7. vigila sull'applicazione delle prescrizioni previste dal d.lgs. n. 39/2013, sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (articolo 15 del d.lgs. n. 39/2013);
8. segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (articolo 15 del d.lgs. n. 39/2013);
9. cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio (articolo 15 del d.P.R. n. 62/2013);
10. pubblica entro il 15 dicembre di ogni anno, sul sito web dell'amministrazione, una relazione recante i risultati dell'attività svolta (articolo 1, comma 14, della legge n. 190/12).

e) referente per la prevenzione della corruzione:

coincide con il Presidente del Consiglio che, responsabile dell'organizzazione e dell'attività del Collegio, svolge attività informativa nei confronti del responsabile;

f) tutti i dipendenti del Collegio:

1. partecipano al processo di gestione del rischio;
2. osservano le misure contenute nel PTPC segnalando al referente e al responsabile dell'anticorruzione le situazioni di illecito e di personale conflitto di interessi;

g) i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto contrattuale o a qualsiasi altro titolo con il Collegio:

3. osservano le misure contenute nel PTPC;
4. segnalano le situazioni di illecito e di personale conflitto di interessi;
5. si adeguano e si impegnano ad osservare, laddove compatibile, le disposizioni di cui al Codice di Comportamento.

Tra gli obblighi del Responsabile rientrano anche gli obblighi di denuncia che ricadono sul pubblico ufficiale e sull'incaricato di pubblico servizio ai sensi dell'articolo 331 del codice di procedura penale. Le responsabilità del Responsabile sono definite dall'articolo 1, commi 8, 12 e 14 della legge n. 190/2012.

3 FINALITÀ DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente Piano di prevenzione della corruzione viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare della Legge 190/2012.

L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo del Collegio di rafforzare, nella gestione delle attività svolte, i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza e favorire i comportamenti individuali verso i principi di corretta amministrazione che limitano i fenomeni di corruzione che possono produrre conseguenze, anche sul piano penale, a carico del soggetto che commette la violazione.

Tutti gli attori coinvolti dal piano devono impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste ed osservare le procedure prescritte segnalando al responsabile dell'anticorruzione ogni violazione o criticità del Piano.

Con il presente documento si è inteso predisporre un piano programmatico che contempli l'introduzione di strategie e strumenti volti a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, nella consapevolezza che la repressione della corruzione parte da una politica di prevenzione della stessa, basata anche sul Codice di comportamento, e disciplinando le varie incompatibilità, intervenendo sulla formazione, garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa e l'efficacia dei controlli interni.

L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel Piano deve trovare conforme riscontro negli altri strumenti di programmazione dell'amministrazione, non potendosi disgiungere la stessa da un'adeguata programmazione e dalla valutazione delle performance dell'organizzazione.

La necessità di tale stretto raccordo viene ribadita dall'Aggiornamento 2015 al P.N.A., laddove afferma che "la gestione del rischio di corruzione è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale".

Le azioni del P.T.P.C. del Collegio si raccordano con le misure e gli interventi previsti dal Programma per la trasparenza e l'integrità del Collegio (adottato con la deliberazione n. 11/2020 del 26/02/2020, di seguito P.T.T.I.), che rappresenta parte integrante del Piano stesso.

Le situazioni rilevanti ai fini del presente Piano non si esauriscono peraltro nella violazione degli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, del Codice Penale e vanno oltre la gamma dei

delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del Codice Penale stesso: esse comprendono tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si riscontri un evidente malfunzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Sotto l'aspetto applicativo nel corso del processo volto a definire l'analisi del rischio all'interno del Collegio, sono stati pertanto considerati tutti i delitti contro la Pubblica Amministrazione e, in particolare, le seguenti tipologie di reato:

1. Corruzione per l'esercizio della funzione (articolo 318 c.p.);
2. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (articolo 319 c.p.);
3. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (articolo 320 c.p.);
4. Istigazione alla corruzione (articolo 322 c.p.);
5. Concussione (articolo 317 c.p.);
6. Indebita induzione a dare o promettere utilità (articolo 319-quater c.p.);
7. Peculato (articolo 314 c.p.);
8. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (articolo 316 c.p.);
9. Abuso d'ufficio (articolo 323 c.p.);
10. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (articolo 328 c.p.);
11. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (articolo 331 c.p.); 12. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (articolo 326 c.p.);
13. Frode informatica (articolo 640ter c.p.);
14. Falsità in atti (articoli 476-493 c.p.).

Conseguentemente, ed in osservanza a quanto stabilito dalla Legge 190/2012, il presente Piano comprende anzitutto una mappatura delle attività del Collegio maggiormente esposte al rischio di corruzione e la definizione delle azioni che l'organo intende adottare per la mitigazione di tale rischio.

4. GESTIONE DEL RISCHIO

In osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A. 2019, il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle seguenti fasi:

1. Analisi del contesto:
 - 1.1 Analisi del contesto esterno
 - 1.2 Analisi del contesto interno
2. Valutazione del rischio
 - 2.1 Identificazione del rischio
 - 2.2 Analisi del rischio
 - 2.3 Ponderazione del rischio
3. Trattamento del contesto
 - 3.1 Identificazione delle misure

3.2 Programmazione delle misure

Il processo di gestione del rischio viene sviluppato secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Alle fasi centrali sopra elencate si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

Sviluppandosi in maniera “ciclica”, in ogni sua ripartenza il ciclo tiene conto, in un’ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l’esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Il processo di gestione del rischio corruttivo viene attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l’imparzialità delle decisioni e dell’attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi, l’analisi e la valutazione del rischio, accrescendo la conoscenza dell’amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

A) L’analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente nel quale il Collegio si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell’idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente al Collegio di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell’ambiente in cui opera. In particolare, l’analisi del contesto esterno consiste nell’individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento, nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder, e di come queste ultime possano influire sull’attività del Collegio, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui il Collegio può essere sottoposto costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto territoriale o settoriale di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell’elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.

Da un punto di vista operativo, l’analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l’acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l’interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, il Collegio utilizza dati e informazioni sia di tipo “oggettivo” (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo “soggettivo”, relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder. Le informazioni vengono ricavate da fonti diverse, esterne ed interne al Collegio.

La scelta dei dati da utilizzare per realizzare l’analisi del contesto esterno è ispirata a due criteri fundamenta-

li: a) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;

b) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, dal momento che il Collegio deve reperire e analizzare esclusivamente i dati e le informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento. In altri termini, è importante selezionare ed analizzare le informazioni e i dati in maniera non acritica ma funzionale alla realizzazione delle fasi di identificazione e analisi degli eventi rischiosi nonché di individuazione e programmazione delle misure specifiche di prevenzione.

B) L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità del Collegio.

Ovviamente, entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Si è proceduto, quindi, alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo: le aree di rischio comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della Legge n. 190 del 2012 e riprodotte nell'Allegato 2 al P.N.A., benché le attività svolte dal Collegio rendano non facile individuare aree in cui sia presente un rischio effettivo.

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività del Collegio e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione

Considerata, peraltro, la natura stessa del Collegio, e le ridotte disponibilità di bilancio, si deve evidenziare come le attività svolte dal Collegio presentano – per oggettiva condizione raramente aree in cui sia presente un rischio effettivo di corruzione.

La metodologia seguita per l'identificazione delle attività a rischio è stata dunque articolata nelle seguenti fasi:

1. mappatura/identificazione dei processi del Collegio;
2. valutazione e descrizione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio.

La mappatura consiste nell'individuazione dei processi, delle fasi e delle responsabilità per ciascuna fase ed è riferita a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

- a) identificazione, inteso quale individuazione e descrizione del rischio stesso;
- b) analisi del rischio, effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto), per giungere alla determinazione del livello di rischio;
- c) ponderazione del rischio, effettuata analizzando il rischio stesso e raffrontandolo con altri al fine di decidere le priorità di trattamento.

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. Anche in questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è fondamentale poiché i responsabili degli uffici (o processi), avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dal Collegio, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nella p.a. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'impatto si misura in termini di impatto economico, impatto organizzativo, impatto reputazionale.

Definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi è importante per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il trattamento del rischio è il processo volto ad individuare e valutare le misure che debbono essere predispo-

ste per neutralizzare o ridurre il rischio.

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire: le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio; le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto riguarda la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si è tenuto conto del livello di esposizione al rischio determinato nella fase precedente e si è proceduto in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione è stata realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intero Collegio e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

La fase di "consultazione e comunicazione" è trasversale e potenzialmente contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio sopra descritte e consiste nelle seguenti attività: attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, maestri di sci, Consiglio, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione; attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi. In questa fase particolare sarà essere rivolta alla definizione delle attività di comunicazione tra: - il RPCT ed il Consiglio del Collegio; - tra i maestri di sci ed il RPCT.

Le consultazioni tra il RPCT ed il Consiglio del Collegio ed i maestri di sci verranno effettuate con cadenza semestrale.

Nella consapevolezza che: la mancanza di un adeguato coinvolgimento e di una effettiva comunicazione nei confronti dei soggetti interni ed esterni alimenta il circuito vizioso dell'autoreferenzialità, con la conseguente produzione di strategie di prevenzione della corruzione inefficaci; la comunicazione implica un flusso informativo costante ad ogni livello dell'organizzazione e, quindi, una maggiore condivisione; al contempo, la maggiore condivisione contribuisce a migliorare la conoscenza e la consapevolezza dei singoli all'interno dell'organizzazione, generando un circuito positivo di interazione finalizzata al miglioramento, sarà comun-

que sempre assicurato quanto segue: - le informazioni pertinenti saranno raccolte, esaminate, sintetizzate e condivise; - sarà fornita una risposta ad ogni contributo; - saranno accolte le proposte qualora producano dei miglioramenti.

4.1 AREE SENSIBILI (Art. 1 comma 16 Legge n. 190 del 2012)

L'art. 1, comma 16, della Legge n. 190 del 2012 indica le seguenti attività come i settori di operatività dell'amministrazione in cui è più elevato il rischio che il fenomeno corruttivo si verifichi:

- a) 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, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- 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 di cui all'articolo 24 del citato D. Lgs. n.150 del 2009.

Sulla scorta di tali indicazioni, l'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione individua le aree di rischio (articolate in sottoaree) obbligatorie per tutte le amministrazioni. Esse sono le seguenti:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

- 1. Reclutamento
- 2. Progressioni di carriera
- 3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

- 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 cronoprogramma
- 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

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

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

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

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

L'analisi degli eventi di rischio, effettuata alla luce delle funzioni e dell'organizzazione del Collegio, ha condotto all'identificazione delle aree ed attività maggiormente esposte al rischio di corruzione. È emerso, in particolare, che le aree ad alto rischio sono quelle relative all'adozione di atti che producono effetti verso soggetti esterni al Collegio medesimo.

In funzione dei risultati pervenuti dalla individuazione e valutazione dei rischi, si procederà, nel corso del 2018, a dare avvio alla identificazione, progettazione e implementazione delle misure necessarie per presidiare i rischi identificati, con particolare riferimento alle misure da implementare rispetto a quelle già in essere.

Nell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., sono state individuate attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti, che sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi e, in particolare, attività di:

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

Con il presente P.T.P.C., pertanto, viene valutato il livello di rischio del personale deputato alle citate attività all'interno della struttura organizzativa del Collegio. Di conseguenza, è attribuito un livello di rischio alto alle attività relative alla vigilanza sull'esercizio della professione, all'applicazione di sanzioni disciplinari, alla designazione dei componenti le commissioni e sottocommissioni ed alla nomina delle commissioni tecniche, alla gestione finanziaria, affidamento di lavori, forniture di beni e servizi, ai pareri in merito all'apertura delle scuole.

4.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è effettuata su ogni attività inerente alle aree di rischio sopraindicate.

Sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione si è provveduto alla valutazione del grado di esposizione alla corruzione delle aree. La valutazione del rischio è effettuata su ogni attività inerente alle aree di rischio sopraindicate.

A tal proposito si riporta la tabella indicata nell'allegato 5.

CRITERI UTILIZZATI:

FREQUENZA DELLA PROBABILITÀ	VALORE	IMPORTANZA DELL'IMPATTO	VALORE
Discrezionalità	0	Nessun impatto	0
Improbabile	1	Marginale	1
Poco probabile	2	Minore	2
Probabile	3	Soglia	3
Molto probabile	4	Serio	4
Altamente probabile	5	Superiore	5

PROBABILITÀ	VALORE	IMPATTO	
Discrezionalità	1	Impatto organizzativo	1
Rilevanza esterna	4	Impatto economico	1
Complessità del processo	1	Impatto reputazionale	0
Valore economico	1	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	1
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	1,67	Valore di impatto medio	0,75

Metodologia utilizzata: in osservanza dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica viene individuata la media aritmetica dei valori di probabilità e d'impatto. I due indici vengono moltiplicati dando il risultato complessivo del rischio. Tale livello di rischio corrisponderà ad un valore numerico crescente da 0 fino ad un livello massimo di 25 consistente nel rischio estremo.

AREA A) Acquisizione e progressione del personale**AREA B) Affidamento di lavori servizi e forniture**

PROBABILITA		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Impatto organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1
Valore economico	5	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	2
Frazionabilità del processo	1		

Controlli	2		
Valore di probabilità medio	2,83	Valore di impatto medio	1,25

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

PROBABILITA		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Impatto organizzativo	2
Rilevanza esterna	5	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1
Valore economico	2	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	2
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	2,33	Valore di impatto medio	1,5

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

PROBABILITÀ		IMPATTO	
Discrezionalità	4	Impatto organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1
Valore economico	4	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	1
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	3	Valore di impatto medio	1

AREA E) Corso di formazione per maestri di sci

PROBABILITÀ		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Impatto organizzativo	2
Rilevanza esterna	2	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1
Valore economico	2	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	2
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	1,83	Valore di impatto medio	1,5

RISCHIO COMPLESSIVO PER AREA:

RISCHIO COMPLESSIVO	VALORE
Area A	1,25
Area B	3,54
Area C	3,50
Area D	3,00

Area E	2,75
--------	------

5. MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO

La prima e delicata fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

Nell'ambito del Collegio Regionale Maestri di Sci – Marche è già vigente il Regolamento interno volto ad assicurare lo svolgimento delle attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità ed etica. In considerazione dell'attività effettivamente svolta dal Collegio e tenuto conto del grado di rischio così come emerso dalla valutazione di cui sopra si ritiene opportuno definire ulteriori misure con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Con il termine “misura” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso alle attività poste in essere dall'Amministrazione.

Nelle seguenti pagine vengono presentate le misure di prevenzione e contrasto da introdurre/attuare secondo la programmazione definita dal presente P.T.C.P..

Quanto alla seconda fase del trattamento del rischio, che ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione del Collegio (che rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012), si evidenzia come, date le ridotte dimensioni dello stesso, si procederà costantemente ad attività di controllo e verifica del rispetto del presente Piano su tutte le attività e le pratiche svolte dal Collegio.

AREA A - ACQUISIZIONE E PROGRESSIONI DEL PERSONALE

Al momento il Collegio non prevede assunzioni. Nel caso in cui ci fosse la necessità di procedere con eventuali assunzioni verranno rispettate le disposizioni normative, regolamentari e contrattuali al tempo vigenti. Sarà comunque garantita la trasparenza e pubblicità degli atti.

AREA B - AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

L'affidamento di lavori, servizi, forniture e il conferimento di incarichi a professionisti specializzati, la cui collaborazione si dovesse rendere utile, nonché l'eventuale stipula di convenzioni con gli stessi, avverrà con delibera del consiglio adottata con maggioranza ordinaria. Il Consiglio procederà all'affidamento nel rispetto della normativa dettata dal D.Lgs. 18/04/2016 n. 50 (“Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”), e dal successivo D.Lgs. 19/04/2017 n. 56 (“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile

2016, n. 50”.

In particolare, con riferimento agli affidamenti sotto soglia comunitaria (di importo inferiore ad €40.000,00), il Collegio agirà nel pieno rispetto dei principi dettati dall’art. 36, comma 2°, del D.Lgs. n. 50/2016, che devono informare gli affidamenti sotto soglia, e secondo le procedure semplificate ivi individuate per la selezione del contraente.

Il Collegio ricorrerà, tuttavia, nell’esercizio della propria discrezionalità, alle procedure ordinarie, anziché a quelle semplificate, qualora le esigenze del mercato suggeriscano di assicurare il massimo confronto concorrenziale.

Pertanto, in applicazione dei principi enunciati dall’art. 30, comma 1°, e soprattutto nelle ipotesi in cui il mercato risulti particolarmente ampio, il Collegio, nella determina o delibera a contrarre, non si limiterà ad individuare la procedura applicabile con riferimento agli importi di cui all’articolo 36, madarà conto, altresì, delle ragioni che lo hanno indotto ad optare per un sistema di affidamento non aperto alla partecipazione di tutte le imprese potenzialmente interessate. Saranno altresì rispettati i principi di economicità, efficacia, tempestività, correttezza, libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, pubblicità, nonché del principio di rotazione, in modo da assicurare l’effettiva possibilità di partecipazione delle microimprese, piccole e medie imprese.

Nell’espletamento delle procedure di affidamento, il Collegio garantirà, in aderenza:

- a) al principio di economicità, l’uso ottimale delle risorse da impiegare nello svolgimento della selezione ovvero nell’esecuzione del contratto;
- b) al principio di efficacia, la congruità dei propri atti rispetto al conseguimento dello scopo cui sono preordinati;
- c) al principio di tempestività, l’esigenza di non dilatare la durata del procedimento di selezione del contraente in assenza di obiettive ragioni;
- d) al principio di correttezza, una condotta leale ed improntata a buona fede, sia nella fase di affidamento sia in quella di esecuzione;
- e) al principio di libera concorrenza, l’effettiva contendibilità degli affidamenti da parte dei soggetti potenzialmente interessati;
- f) al principio di non discriminazione e di parità di trattamento, una valutazione equa ed imparziale dei concorrenti e l’eliminazione di ostacoli o restrizioni nella predisposizione delle offerte e nella loro valutazione;
- g) al principio di trasparenza e pubblicità, la conoscibilità delle procedure di gara, nonché l’uso di strumenti che consentano un accesso rapido ed agevole alle informazioni relative alle procedure;
- h) al principio di proporzionalità, l’adeguatezza ed idoneità dell’azione rispetto alle finalità e all’importo dell’affidamento;
- i) al principio di rotazione, il non consolidarsi di rapporti solo con alcune imprese.

L’espressa previsione normativa del necessario rispetto dei menzionati principi impone l’adozione di procedure improntate ad una maggiore trasparenza nella scelta del contraente. Conseguentemente, il Collegio, onde evitare che gli affidamenti sotto soglia, ivi incluso l’affidamento diretto, possano essere frutto di scelte ar-

bitrarie, provvederà a predefinire ed esplicitare i criteri per la selezione degli operatori economici, con riferimento allo specifico contratto, nonché di assicurare adeguate forme di pubblicità agli esiti delle procedure di affidamento. Con l'attuazione del principio di rotazione,

finalizzato ad evitare la formazione di rendite di posizione a favore di alcuni operatori economici in violazione del principio di concorrenza, si favorirà la distribuzione delle opportunità degli operatori economici di essere affidatari di un contratto pubblico. Si terrà altresì conto delle realtà imprenditoriali di minori dimensioni, fissando requisiti di partecipazione e criteri di valutazione che, senza rinunciare al livello qualitativo delle prestazioni, consentano la partecipazione anche delle micro, piccole e medie imprese, valorizzandone il potenziale.

AREA C - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Al fine di ridurre eventuali fenomeni corruttivi, ogni provvedimento sarà adottato con procedimento che rispetti le linee guida dettate a livello nazionale. Inoltre, ogni provvedimento sarà debitamente motivato e dovrà indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione. Tutta la documentazione in entrata e in uscita inerente l'adozione del provvedimento sarà immediatamente protocollata con numero progressivo e data. Il responsabile dell'attuazione della presente procedura sarà il responsabile della prevenzione della corruzione individuato nel presente Piano. Tempistica di attuazione: immediata.

AREA D - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Il consiglio ritiene che fra le attività del collegio non siano previsti provvedimenti rientranti nella presente area. Laddove si rendesse necessaria l'adozione di un simile provvedimento, saranno attuate le medesime misure previste dalla precedente scheda C e, al fine di prevenire ulteriormente il rischio corruttivo, i provvedimenti saranno pubblicati nel sito con l'indicazione dell'importo erogato.

AREA E - CORSI DI FORMAZIONE PER MAESTRI DI SCI

Il Collegio organizza, su mandato della Regione Marche, corsi di formazione per i propri iscritti ed aspiranti maestri, nell'ambito dei quali può riconoscere ed attribuire crediti formativi.

Le attività formative sono riconducibili:

- a) corsi di aggiornamento (art.lo 11 Legge 81/91), aperti ai propri iscritti ed anche a iscritti agli altri collegi;
- b) Corsi di abilitazione (art.lo 6 Legge 81/91 e art.lo 26 LR Marche 4/96), aperti a tutti i residenti in ambito UE;
- c) Seminari ed eventi su argomenti specifici.

Il riconoscimento dei crediti formativi può riguardare:

- a) La conferma periodica dell'iscrizione;
- b) Riduzione in ore o giorni di frequenza ai corsi:

La programmazione dei corsi di formazione avviene su approvazione e mandato specifico della Regione Marche e viene resa nota mediante la pubblicazione sul sito istituzionale. Ogni singolo corso di formazione

prevede la presenza di uno o più responsabili, il quale nel definire i progetti formativi indicheranno le modalità di accesso e di frequenza. Qualora, per l'organizzazione del corso, si rendesse necessario l'intervento di un professionista specializzato o esperto della materia oggetto del corso, l'incarico di quest'ultimo sarà conferito con le medesime modalità di cui alla scheda B).

I rischi da monitorare per l'area specifica sono:

- a) Impropria attribuzione di crediti formativi a favore di iscritti ed a allievi
- b) Mancata o inefficiente vigilanza su “Enti terzi” o esperti incaricati della docenza;
- c) Inefficiente organizzazione delle attività formative svolte su mandato regionale.

Il presente P.T.P.C. elenca le misure di prevenzione e contrasto da introdurre/attuare, che potranno essere implementate progressivamente negli anni successivi a seguito dell'evoluzione normativa e organizzativa. Tutte le attività previste dalle seguenti misure dovranno essere regolarmente attuate e monitorate nel corso del triennio 2020-2022.

6 ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

I provvedimenti del Collegio vengono adottati secondo procedure disciplinate dal proprio regolamento interno sulla base di criteri di efficienza e trasparenza. Ampio spazio viene dato alla consultazione con tutti i soggetti interessati, attraverso la diffusione di documenti, la raccolta di osservazioni scritte e eventuali audizioni collettive e individuali. La pubblicità legale degli atti e dei provvedimenti di carattere normativo ed a contenuto generale, è assicurata attraverso la pubblicazione sul sito internet del Collegio (articolo 32, comma 1, della legge n. 69/09).

Il Collegio ha, inoltre, adottato, con la deliberazione del 20/05/23 il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito: P.T.T.I.) ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Le principali fonti normative per la stesura della presente Sezione al Piano sono il D.Lgs. n. 33/2013 in materia di “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” ed il D.Lgs. n. 97/2016 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 decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Inoltre, il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 197 del 24 agosto 2016, approvato in via definitiva dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, “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 prevenzio-

ne della corruzione” così come previsto dall’art. 41 del richiamato D.Lgs. n. 97/2016.

INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione, l’informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente, per tutte le attività dell’amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di “blocchi” non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

Nel corso del triennio 2018-2020, il Collegio si impegnerà a potenziare l’utilizzo dei sistemi informatici in diversi settori.

ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI

L’accesso telematico a dati, documenti e procedimenti rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace dal momento che consente l’apertura dell’amministrazione verso l’esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull’attività da parte dell’utenza.

Riguardo all’attuazione della misura relativa all’accesso ai dati, documenti e procedimenti, si rimanda al P.T.T.I. 2018-2020.

OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Il Piano Nazionale Anticorruzione raccomanda una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interesse, che la legge ha valorizzato con l’inserimento di una nuova disposizione, l’articolo 1, comma 41, della legge n. 190 che ha introdotto l’articolo 6-bis nella legge n. 241 del 1990, rubricato “Conflitto di interessi”. La disposizione stabilisce che “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

Tale disposizione, contenuta all’art. 6-bis “conflitto di interessi” della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni.

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l’astensione dalla partecipazione alla decisione o atto procedimentale del titolare dell’interesse che potrebbe porsi in conflitto con l’interesse perseguito mediante l’esercizio della funzione e/o con l’interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori.

La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. In particolare, l’art. 6 rubricato “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi” prevede per il dipendente l’obbligo di comunicare al dirigente, all’atto di assegnazione all’ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti pri-

vati in qualunque modo retribuiti.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

L'art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c..

Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti

di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza». Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Sebbene la norma sembri configurare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si richiede che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del D.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno

specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione (art. 14, co. 3, del d.P.R. 62/2013).

Si rammenta che le violazioni del codice di comportamento sono fonte di responsabilità disciplinare accertata in esito a un procedimento disciplinare, con sanzioni applicabili in base ai principi di gradualità e proporzionalità, ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali o contabili o amministrative.

La segnalazione del conflitto di interessi, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della l. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere tempestiva e indirizzata al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi, il superiore gerarchico ovvero l'organo di indirizzo verificano in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione siano messi in pericolo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente.

Al proposito si specifica che:

- nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato;
- nel caso in cui si renda necessario prevedere un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, per l'ipotesi in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica, si ritiene utile applicabile l'arco temporale di due anni previsto in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi;
- in tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricsuzione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si ritiene che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale.

Per quanto riguarda il tema della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, l'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del d.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo

svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Pertanto, ai fini dell'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti, si richiede:

- la compilazione del modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche; - il rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;

- di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico; - la verifica delle suddette dichiarazioni da parte del R.P.C..

MECCANISMI DI CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO

L'articolo 1, comma 9, lett. b) della legge n. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio, non ultima la circostanza che la figura che firma il provvedimento finale sia distinta dal responsabile del procedimento.

Il Collegio già adotta simili forme di controllo, prevedendo, con riguardo alla procedura per l'adozione di provvedimenti individuali e per l'esercizio di poteri conoscitivi, che il

soggetto istruttore della pratica (Responsabile del procedimento) sia distinto dal titolare del potere di adozione dell'atto finale (Consiglio Direttivo del Collegio).

Nel corso del triennio 2020-2022, il Collegio provvederà ad estendere tale meccanismo di separazione tra la fase procedimentale/istruttoria e quella deliberativa ai procedimenti concernenti le eventuali attività a medio ed alto rischio.

FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39/2013, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare

la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35-bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni sopra richiamate, il Collegio implementerà tale misura prevedendo un obbligo di autocertificazione circa l'insussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire i suddetti incarichi, incrementando inoltre il numero delle verifiche a campione volte all'accertamento della veridicità delle autocertificazioni ricevute.

Il P.T.P.C. stabilisce un obbligo di certificazione circa l'assenza di eventuali precedenti penali per:

- a) i membri di commissione;
- b) i responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal P.T.P.C.

PATTI DI INTEGRITÀ

L'articolo 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012 stabilisce che "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Il Collegio, nel corso del triennio 2018 – 2020 intende avvalersi di tale misura per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione.

Il Collegio, al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, ha voluto dare attuazione, in via prioritaria, alla misura afferente ai contratti pubblici, delicato settore esposto ad alto rischio di corruzione.

Ai fini dell'attuazione della misura relativa ai Patti di integrità, verrà conseguentemente individuato un testo standard da inserire in modo sistematico nella documentazione di gara.

FORMAZIONE DEL PERSONALE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Strumento primario per prevenire fenomeni di corruzione è la formazione del personale, con particolare riferimento a quello addetto alle aree ritenute a più elevato rischio di corruzione.

Le iniziative formative già previste nell'ambito del Collegio sono implementate con specifici approfondimenti in materia di prevenzione della corruzione. In particolare, oltre ad una formazione di base, rivolta al personale del Collegio ed al Consiglio Direttivo, vengono programmati corsi di aggiornamento sulla normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, rivolti al responsabile per la prevenzione della corruzione e ai soggetti operanti nei settori più sensibili al rischio corruzione.

La formazione è rivolta a tutti i dipendenti e ai consiglieri e ai componenti del Collegio dei Revisori dei conti e/o Revisore unico. Sono altresì previste iniziative formative e conoscitive della normativa anticorruzione aperte agli iscritti.

I soggetti che erogano la formazione saranno individuati dal consiglio su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione.

Per quel che riguarda la comunicazione interna, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, viene inviata una nota informativa a tutto il personale del Collegio per garantire la presa visione del P.T.P.C.. Inoltre, il personale in servizio e coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo per il Collegio, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ricevono una copia del Piano.

Inoltre, di seguito si espongono sinteticamente i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, essendo l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio sono, oltre al R.P.C.T., l'organo di indirizzo ed i maestri di sci.

L'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia.

Lo stesso quindi deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie del collegio, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;

- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgono l'intero personale.

È opportuno, inoltre, che eventuali dipendenti nonché i maestri di sci partecipino attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

7. CODICI DI COMPORTAMENTO

Tutti i componenti il Consiglio Direttivo del Collegio, il Collegio dei Revisori dei Conti e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Ogni violazione del codice di comportamento dovrà essere segnalata al responsabile della prevenzione della corruzione e dovrà da questi essere portata all'attenzione del consiglio, alla prima riunione dello stesso.

Tra le misure di prevenzione della corruzione predisposte dal Collegio, rientra, altresì, l'adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, avvenuto con delibera n. 12/2019 dell'11/02/2019.

L'adozione del Codice di comportamento da parte del Collegio rappresenta, per espressa previsione del Piano Nazionale Anticorruzione, una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione.

L'articolo 54 del decreto legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190/2012, ha assegnato al Governo la competenza a definire un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". In attuazione di tale previsione, è stato adottato il D.P.R. n. 62/2013, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", che ha sostituito il Codice di comportamento approvato con il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 28 novembre 2000, prevedendo misure innovative in funzione della prevenzione della corruzione.

Come sopra accennato, con deliberazione 12/2019 dell'11/02/2019, si è provveduto a conferire al sig. Izzi Giovanni l'incarico di Garante del Codice etico del Collegio.

8. PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ (P.T.T.I.)

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano di Prevenzione della Corruzione.

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

La trasparenza, infatti, è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività dell'amministrazione, al fine di favorire il controllo del perseguimento della funzione pubblica e dell'utilizzo delle risorse pubbliche da parte dell'ente. A tal fine, il Programma definisce le modalità di attuazione degli obblighi in tema di Trasparenza previsti dalla normativa vigente e disciplina i rapporti con gli utenti sotto il profilo della tipologia e dei costi dei servizi resi.

Inoltre, il piano triennale per trasparenza e l'integrità costituisce una sezione del piano triennale di prevenzione della corruzione, in modo da garantirne il coordinamento e la coerenza fra i contenuti. Inoltre, il responsabile della trasparenza e dell'integrità è individuato nella stessa persona che riveste la carica di responsabile della prevenzione della corruzione.

La pubblicazione di determinate informazioni, infine, è un'importante spia dell'andamento dell'ente e del raggiungimento degli obiettivi preposti. Il contenuto del Piano, pertanto, è formulato in collegamento con la Programmazione generale di gestione del Collegio.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è aggiornato con cadenza annuale con controllo da parte del Responsabile sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Dell'aggiornamento sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale del Collegio nella sezione dedicata ("Trasparenza").

8.1 LE PRINCIPALI NOVITÀ

Il Piano per la trasparenza e l'integrità potrà essere soggetto a modifiche e/o integrazioni. Le principali variazioni apportate al Piano saranno messe in evidenza nella presente sezione.

8.2 PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO

Al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, sono individuati i seguenti obiettivi strategici in materia di trasparenza:

- 1) assolvimento di tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia di trasparenza. A tal fine, per pubblicazione si intende, la pubblicazione nel sito istituzionale, all'interno della sezione "Trasparenza", dei documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività del Collegio;
- 2) accesso al sito istituzionale diretto e immediato, senza necessità di registrazione;
- 3) controllo annuale da parte del responsabile della trasparenza sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- 4) resoconto annuo delle richieste di accesso civico finalizzato ad apportare eventuali modifiche al Piano della Trasparenza e dell'Integrità.
- 5) implementazione di misure che facilitino la condivisione e la diffusione di informazioni all'interno del Collegio.

Nella programmazione della gestione del Collegio si tiene conto degli obiettivi sopraesposti al fine di garantirne il pieno raggiungimento.

Il Collegio si impegna inoltre a coinvolgere gli utenti, raccogliendo la loro opinione circa la facilità di consultazione della sezione “Trasparenza” ed analizzando eventuali suggerimenti per i prossimi aggiornamenti del piano.

Il Collegio ha approvato il presente programma triennale per la trasparenza e l’integrità con deliberazione n. 11/2020 del 26/02/2020 del Consiglio Direttivo.

8.3 INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Il presente programma viene pubblicato sul sito internet istituzionale del Collegio, ponendo in primo piano la notizia dell’avvenuta pubblicazione nell’apposita sezione della home page “In Primo piano/Notizie in rilievo”.

8.4 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

Il Responsabile della trasparenza si avvale dell’ausilio di referenti individuati all’interno del Collegio per la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati: .

Ogni documento, dato o informazione oggetto dell’obbligo di pubblicazione è tempestivamente trasmesso al referente che ne cura la pubblicazione.

Il Responsabile della trasparenza verifica poi con cadenza annuale l’adempimento da parte del Collegio degli obblighi di pubblicazione.

Il responsabile della trasparenza mantiene aggiornati i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, provvede comunque con tempestività.

I dati pubblicati sono pubblici e possono essere riutilizzati ai sensi dell’art. 7 D.Lgs. n. 33/2013.

Il Collegio, infine, assicura la piena attuazione del diritto di accesso civico, di cui all’art. 5 del D.lgs. 33/2013, consentendo ai cittadini, alle associazioni e alle imprese l’accesso ai dati dell’ente. A tal fine, si ribadisce che la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza dell’Amministrazione. Il responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e controlla la regolare attuazione del procedimento conseguente alla richiesta pervenuta.

La sezione “Trasparenza” sarà accessibile a chiunque, non essendo un’area riservata; non sarà pertanto necessaria la richiesta di accesso civico da parte di cittadini, associazioni, enti, etc..

8.5 “DATI ULTERIORI”

Eventuali dati ulteriori dei quali si renda opportuna la pubblicazione saranno pubblicati sul sito istituzionale a cura del Collegio, nel rispetto dei limiti alla trasparenza previsti dall’art. 4 del D.Lgs. n. 33/2013.

9 ALTRE INIZIATIVE

9.1 ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione può costituire un'importante misura di prevenzione della corruzione.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali.

Tuttavia, come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

Pertanto, considerando le ridotte dimensioni del Collegio, nessuna rotazione del personale è ritenuta possibile.

9.2 ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI: CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E DI INCOMPATIBILITÀ

Il Decreto legislativo n. 39/2013 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Il Collegio, anche per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative o impeditive previste dalla legislazione vigente in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Collegio provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

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

Il Collegio verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico, l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

Per quanto riguarda questo Collegio non è previsto comunque conferire incarichi dirigenziali.

Ai fini dell'attuazione della misura relativa all'inconferibilità e incompatibilità di incarichi, verrà richiesto di rendere apposita dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità (da rilasciare una tantum all'atto di conferimento dell'incarico) ed incompatibilità (da rendere con cadenza annuale), ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 39/2013.

9.3 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, il Collegio prevederà l'inserimento nei contratti di lavoro dipendente della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro subordinato sia a titolo di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

9.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Responsabile qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

Il Collegio è comunque tenuto a dare applicazione alle disposizioni dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di riservatezza della segnalazione di illeciti.

Il Responsabile potrà tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni al Collegio, purché non anonima e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

9.5 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI

L'articolo 1, comma 51, della L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower.

Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

1. "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

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

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

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione.

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione che opera secondo le modalità indicate al paragrafo 4 del presente piano. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.