



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024
(art. 6 D.L. n. 80/2021 conv. con Legge n. 113/2021)

Approvato con decreto dell'Amministratore Unico n. ____ del ____

Indice

Presentazione del Piano	1
Sezione I – Presentazione dell’Amministrazione	4
1. La scheda anagrafica	4
2. L’identità dell’Ente.....	4
3. L’organizzazione e le risorse	7
4. Il contesto di riferimento.....	11
Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione	14
Sottosezione “Performance”	14
Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”	15
1. Il processo di gestione del rischio	18
1.1 - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.....	18
1.2 - Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione	19
1.3 - Principi e metodologia di gestione del rischio	23
1.4 - Analisi del contesto	24
1.5 - Valutazione del rischio	26
1.6 - Trattamento del rischio	28
1.7 - Monitoraggio e riesame	30
1.8 - Consultazione e comunicazione.....	32
2. Le misure di prevenzione della corruzione	33
2.1 - Le misure generali	35
2.2 - Le misure specifiche.....	47
3. La misura della trasparenza	48
Sezione III – Organizzazione e capitale umano	52
Sottosezione “Struttura organizzativa”	52
Sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”	52
Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”	53
Sezione IV - Monitoraggio	54

Presentazione del Piano

◆ Finalità e quadro normativo di riferimento

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 131, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, prevede, all’art. 6, che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il **Piano integrato di attività e organizzazione**, “nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190”.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito: anche solo Piano o P.I.A.O.) ha durata triennale, ma con aggiornamento annuale, e disciplina:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’articolo 6 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressione di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano disciplina, inoltre, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli stessi mediante gli strumenti

di cui al D. lgs. n. 150/2009, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del D. Lgs. n. 198/2009.

L'introduzione del P.I.A.O. nell'ordinamento giuridico risponde a **finalità di semplificazione e razionalizzazione dell'attività di pianificazione e programmazione strategica e operativa delle amministrazioni**, dal momento che esso assorbe, integrandoli tra loro in funzione del conseguimento degli obiettivi di valore pubblico, una serie di documenti di pianificazione e programmazione che prima avevano, invece, una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

I Piani assorbiti dal P.I.A.O. sono stati individuati con il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 (G.U. n. 151 del 30 giugno 2022) con il quale è stato adottato, ai sensi dell'art. 6, comma 5, del D.L. n. 80/2021, il **“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”**.

Con il successivo D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (G.U. n. 209 del 7 settembre 2022) è stato adottato, invece, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, il **“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”** con il quale, oltre ad essere definiti la struttura e il contenuto del Piano tipo (artt. 2-5), sono state definite anche le modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (art. 6) ed è stato chiarito, inoltre, il rapporto del Piano con i documenti di programmazione finanziaria, prevedendo, fra l'altro, il differimento del termine per l'adozione del documento nel caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione delle amministrazioni (art. 8).

◆ **IL PIAO dell'E.G.R.I.B.**

L'E.G.R.I.B. è una pubblica amministrazione con meno di cinquanta dipendenti ed è tenuto, quindi, all'adozione del P.I.A.O. con le **modalità semplificate di cui all'art. 6 del D.M. n. 132/2022**, in base al quale “1. Le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. 2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. 3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo”).

E', inoltre, un ente strumentale della Regione Basilicata e, per le ragioni illustrate al successivo paragrafo 1.2, ad esso si applicano **le disposizioni dell'art. 8, comma 2, del D.M. n. 180/2022** in merito al differimento del termine per l'adozione del P.I.A.O. nel caso di differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione.

Ciò premesso, si deve considerare che, alla data di entrata in vigore del D.M. n. 132/2022, l'E.G.R.I.B.: ✦ da un lato, aveva già adottato i principali strumenti di pianificazione e programmazione

per il triennio 2022-2024 e, segnatamente, sia il Piano della performance di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 sia il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, mentre non aveva ancora adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTCPT); ✧ dall'altro lato, aveva già adottato, con deliberazione dell'Assemblea n. 3 del 21 luglio 2022, il bilancio di previsione pluriennale 2022-2024 che, però, è stato approvato dalla Regione con la L.R. n. 33 del 29 novembre 2022.

In considerazione di quanto sopra, il presente P.I.A.O. dell'Ente per il triennio 2022-2024: ✧ da un lato, risente delle incertezze che hanno accompagnato l'iter attuativo delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e ha, pertanto, un carattere "sperimentale" e di "transizione" verso la nuova modalità di pianificazione integrata voluta dal legislatore; ✧ dall'altro lato, risente dei tempi particolarmente lunghi dell'iter di approvazione, da parte della Regione, del bilancio di previsione dell'Ente per il triennio 2022-2024.

Ha, d'altra parte, il pregio di aver definito, nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", una nuova strategia di prevenzione della corruzione, calibrata sulle specificità del contesto esterno e interno e integrata con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno.

Nonostante, poi, la lettera dell'art. 6, comma 3, del D.M. n. 132/2022 per cui le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute alla predisposizione del P.I.A.O. "limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4", nella redazione del documento si è ritenuto di non poter prescindere da una Sezione iniziale dedicata alla descrizione dell'Amministrazione (cos'è, di che si occupa e in quale contesto opera), da una Sezione dedicata alla performance (in considerazione della necessaria integrazione fra le misure previste nella Sezione "Organizzazione e capitale umano" e gli obiettivi strategici ed operativi, con orientamento al valore pubblico, perseguiti dall'Amministrazione) e da una Sezione finale dedicata al monitoraggio (in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo).

Il Piano è stato così articolato nelle seguenti quattro sezioni:

1. "Presentazione dell'Amministrazione"

in cui, per una migliore comprensione dell'intero documento di pianificazione, viene illustrato in maniera sintetica chi è, che cosa fa e come opera l'Ente, nonché il contesto, esterno e interno, della sua azione;

2. "Valore pubblico, performance e anticorruzione"

in cui vengono indicati gli obiettivi di performance con orientamento alla creazione di valore pubblico e in cui viene esplicitato il legame tra la creazione di valore pubblico e la promozione dell'etica pubblica

3. "Organizzazione e capitale umano"

in cui vengono illustrati la struttura organizzativa, l'organizzazione del lavoro agile e la pianificazione triennale dei fabbisogni di personale

4. "Monitoraggio"

in cui vengono definiti gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, ed indicati i soggetti responsabili

Sezione I – Presentazione dell’Amministrazione

1. La scheda anagrafica

ENTE	ENTE DI GOVERNO PER I RIFIUTI E LE RISORSE IDRICHE DELLA BASILICATA (E.G.R.I.B.)
SEDE LEGALE	LARGO AZZARÀ N. 1 – 85100 POTENZA
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	WWW.EGRIB.IT
RAPPRESENTANZA LEGALE	AMMINISTRATORE UNICO - ARCH. CANIO SANTARSIERO
E-MAIL - PEC	E-MAIL: segreteria@egrib.it PEC: segreteria@pec.egrib.it
CODICE FISCALE	01944020765

2. L’identità dell’Ente

◆ Chi siamo

L’E.G.R.I.B. è un ente strumentale della Regione Basilicata istituito con la L.R. 8 gennaio 2016, n. 1 la quale, nel disporre il riordino ed efficientamento delle funzioni di programmazione, pianificazione e controllo dell’uso delle risorse idriche e il riordino della disciplina regionale sulla gestione del Servizio Idrico Integrato e sulla Gestione Integrata dei Rifiuti, in linea con quanto disposto dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 ed in attuazione dell’articolo 21 della legge regionale 27 gennaio 2015, n. 4, ha istituito un unico ente denominato “**Ente di governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata**”.

Ai sensi dell’art. 1, comma 2, della L.R. n. 1/2016, “L’E.G.R.I.B., nel rispetto delle competenze ed attribuzioni spettanti per legge ad altri soggetti, è responsabile del governo:

- a) della **risorsa acqua** e svolge funzioni di coordinamento, alta vigilanza ed indirizzo rispetto alle politiche di competenza regionale in materia di acqua, anche con riferimento agli Accordi interregionali di Settore, nonché funzioni di indirizzo, coordinamento e alta vigilanza sugli operatori pubblici e privati coinvolti nel Sistema Idrico Regionale;
- b) del **Servizio Idrico Integrato della Basilicata**, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale Idrica, già Autorità d’Ambito del Servizio Idrico Integrato, di cui alla legge regionale 23 dicembre 1996, n. 63 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l’ente di governo dell’ambito dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii.;
- c) della **Gestione Integrata dei Rifiuti**, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, già Autorità d’Ambito Rifiuti, di cui alla legge regionale 2 febbraio 2001, n. 6 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l’autorità dell’ambito dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii.”

E' dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile e ad esso si applicano le norme di cui al D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 e ss.mm.ii.

Ha **competenza sull'intero territorio regionale** (individuato quale unico ambito territoriale ottimale ai sensi degli artt. 147 e 200 del D. Lgs. 3.04.2006, n. 152 e ss.mm.ii.), con sede legale a Potenza e uffici anche a Matera.

◆ Cosa facciamo

La legge regionale istitutiva dell'E.G.R.I.B. ha affidato ad un unico nuovo ente le funzioni di governo del servizio idrico integrato e della gestione integrata dei rifiuti, in luogo delle cessate Conferenze Interistituzionali Idrica e di Gestione dei Rifiuti (**art. 1, comma 2, lett. b) e c), della L.R. n. 1/2016**), nonché l'ulteriore funzione di governo della risorsa idrica più in generale (**art. 1, comma 2, lett. a), della L.R. n. 1/2016**).

L'E.G.R.I.B. ha, dunque, innanzitutto, la responsabilità della regolazione della gestione del servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione delle acque) e dei rifiuti (raccolta, avvio a recupero e smaltimento), occupandosi, in entrambi i settori, di pianificazione d'ambito, affidamento dei servizi, regolazione economico-tariffaria, pianificazione degli investimenti, monitoraggio e controllo.

La **regolazione** consiste, infatti, per entrambi i settori, nelle seguenti attività:

- predisposizione della pianificazione di ambito contenente gli standard quali-quantitativi di erogazione del servizio e la programmazione degli investimenti necessari alle esigenze del territorio e della collettività;
- affidamento, secondo il modello prescelto e le modalità previste dall'ordinamento giuridico in materia di affidamento di pubblici servizi, della gestione del servizio ad operatori economici in possesso dei necessari requisiti previsti dalla normativa di riferimento;
- predisposizione del piano economico-tariffario, secondo la metodologia di calcolo vigente definita dall'Autorità nazionale di regolazione, a garanzia del raggiungimento degli standard quali-quantitativi e dell'equilibrio economico-finanziario del gestore;
- predisposizione della pianificazione degli investimenti;
- monitoraggio e controllo (sia tecnico che economico) sulla gestione, apportando eventuali modifiche alla pianificazione.

L'E.G.R.I.B. ha, inoltre, la responsabilità della regolazione della risorsa idrica nel settore civile, industriale ed agricolo, occupandosi, anche in questo ambito, di pianificazione e programmazione, affidamento del servizio idrico primario interregionale e per l'uso plurimo della risorsa, regolazione economico-tariffaria dell'acqua all'ingrosso, pianificazione degli investimenti, vigilanza e controllo sulla gestione.

Come si dirà meglio al paragrafo 3, l'E.G.R.I.B. opera, dunque, in un settore, quello ambientale, particolarmente delicato e complesso, in cui intervengono - a livello diverso e con poteri e funzioni diverse - una pluralità di soggetti pubblici che agisce sulla base e nell'ambito di un quadro normativo anch'esso particolarmente complesso ed articolato e per di più in continua evoluzione.

L'attività dell'E.G.R.I.B. è, quindi, disciplinata sia da norme regionali (e, segnatamente, la **L.R. 08.01.2016, n. 1 e ss.mm.ii.** per quanto concerne sia la gestione del servizio idrico integrato che la gestione integrata dei rifiuti) che da norme nazionali (*in primis* il **D. Lgs. 3.04.2006, n. 152** che detta "*Norme in materia ambientale*").

◆ Come operiamo

Nello svolgimento delle sue funzioni, l'E.G.R.I.B. opera con autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile, ma **nei limiti delle funzioni di indirizzo e controllo che la normativa di riferimento assegna, da un lato, alla Regione Basilicata e, dall'altro, all'Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente (ARERA).**

✧ Il rapporto con la Regione Basilicata

L'attività dell'E.G.R.I.B. si svolge, infatti, innanzitutto, in coerenza con i presupposti strumenti di pianificazione e programmazione regionale (Accordi di Programma Quadro (APQ) relativi alla risorsa idrica, Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti (P.R.G.R.), etc.) e nel rispetto delle direttive, indirizzi, strategie, linee guida e norme di settore della Regione Basilicata.

Essa è, inoltre, in gran parte finanziata dalla Regione sia attraverso il contributo regionale di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), della L.R. n. 1/2016 che mediante eventuali ulteriori trasferimenti per lo svolgimento di specifiche attività o progetti assegnati dalla stessa Regione, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), della L.R. n. 1/2016.

Gli atti fondamentali dell'E.G.R.I.B. - a partire dai documenti di programmazione finanziaria - sono poi adottati con il coinvolgimento della Regione (che fa parte, anche se con funzioni solo consultive e senza diritto di voto, dell'Assemblea dell'Ente, di cui si dirà, *infra*, al paragrafo 4) e sono, successivamente, sottoposti al controllo preventivo di merito e di legittimità della stessa Regione secondo le modalità di cui agli artt. 17 e 18 della L.R. n. 11/2006 e ss.mm.ii. L'attività tutta dell'Ente è, infine, sottoposta alla vigilanza della Giunta regionale secondo le modalità di cui all'art. 19 della stessa L.R. n° 11/2006.

✧ Il rapporto con l'ARERA

Per quanto riguarda, invece, il rapporto dell'E.G.R.I.B. con l'Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente, si deve considerare che, in base alla normativa di riferimento, l'ARERA svolge - a livello nazionale - funzioni di regolazione e controllo in materia sia di servizi idrici che di ciclo dei rifiuti, al fine di assicurare la fruibilità e la diffusione dei servizi in modo omogeneo sull'intero territorio nazionale, definire adeguati livelli di qualità dei servizi, predisporre sistemi tariffari certi, trasparenti e basati su criteri predefiniti, promuovere la tutela degli interessi di utenti e consumatori.

E' l'ARERA infatti:

- che predisporre e aggiorna il metodo tariffario per la determinazione dei corrispettivi sia per il servizio idrico integrato sia per il servizio integrato dei rifiuti e che poi approva le tariffe predisposte dai soggetti preposti;
- che promuove gli investimenti infrastrutturali (con particolare riferimento all'adeguatezza, efficienza e sicurezza);
- che definisce i livelli minimi di qualità dei servizi per gli aspetti tecnici, contrattuali e per gli standard di servizio;
- e che svolge, infine, attività di monitoraggio, vigilanza e controllo, su qualità del servizio, sicurezza, tariffe, etc.

In ragione di ciò, la funzione di regolazione che l'E.G.R.I.B. svolge in ambito regionale è a sua volta regolata dall'ARERA (mediante specifiche disposizioni vincolanti rivolte a tutti gli enti di governo operanti nei medesimi settori di competenza dell'E.G.R.I.B.) e sottoposta al successivo controllo di questa (che verifica la coerenza, rispetto alle suddette disposizioni, degli atti adottati dai singoli enti di governo).

3. L'organizzazione e le risorse

◆ L'organizzazione

L'organizzazione dell'E.G.R.I.B. è definita, in parte, dalla stessa legge istitutiva e, in parte, dai regolamenti di organizzazione e degli uffici e dei servizi, che l'Ente adotta nell'ambito della sua autonomia organizzativa.

Come anticipato al paragrafo 2, in base alla L.R. n. 1/2016 **organi dell'E.G.R.I.B.** sono

✧ **l'Assemblea**, composta dai Sindaci dei Comuni ricadenti nell'Ambito Territoriale Ottimale, dai Presidenti delle Province e dal Presidente della Regione o loro delegati - che svolge le funzioni di indirizzo e controllo sulle funzioni e attività di cui all'art. 1, comma 2, lett. b) e c), della L.R. n. 1/2016 e approva gli atti fondamentali dell'Ente (artt. 5 e 6 della L.R. n. 1/2016);

✧ **il Presidente dell'Assemblea**, scelto tra i Sindaci che la compongono, che organizza e coordina i lavori della stessa (artt. 5 e 6 della L.R. n. 1/2016);

✧ **l'Amministratore Unico**, di nomina regionale, che ha la rappresentanza dell'Ente e la responsabilità dell'organizzazione interna e del funzionamento, coordinandone la struttura operativa e provvedendo, in particolare, allo svolgimento delle funzioni e le attività di cui all'art. 1, comma 2, lett. a), della L.R. n. 1/2016 e alla predisposizione degli atti da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti di competenza di questa (artt. 7 e 8 della L.R. n. 1/2016);

✧ **il Revisore Unico**, anch'esso di nomina regionale, che assicura il controllo della gestione economico-finanziaria dell'Ente (art. 9 della L.R. n. 1/2016).

La L.R. n. 1/2016 assegna, quindi, all'Amministratore Unico la responsabilità dell'organizzazione interna e del funzionamento dell'Ente attraverso il **coordinamento della struttura operativa**, suddivisa, in base alla stessa L.R. n. 1/2016, in una sede centrale a Potenza e uffici anche a Matera.

L'articolazione della struttura operativa dell'E.G.R.I.B. è stata definita dai regolamenti di organizzazione e degli uffici e dei servizi adottati dall'Ente, in coerenza con le funzioni assegnate all'Ente dal legislatore regionale e nel rispetto del principio di *"distinzione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di definizione degli obiettivi e dei programmi, nonché di verifica e controllo, e le funzioni di gestione delle attività spettanti alla dirigenza tecnico-amministrativa"*.

In base al *"Regolamento degli Organi e il funzionamento"* (adottato con deliberazione dell'Assemblea n. 6 del 31/03/2017 e modificato con deliberazione dell'Assemblea n. 7 del 20/10/2020) e al *"Regolamento degli Uffici e dei Servizi"* (adottato con deliberazione dell'Assemblea n. 7 del 31.03.2017), la struttura operativa dell'E.G.R.I.B. è articolata in tre macro **Aree** di livello dirigenziale, ciascuna con specifiche competenze e responsabilità e ciascuna comprendente, al proprio interno, i **Servizi**, unità operative complesse di livello non dirigenziale, a loro volta eventualmente articolate in unità operative semplici denominate **Uffici**.

Le tre macro Aree in cui si articola la struttura operativa dell'Ente sono quelle di seguito riportate:

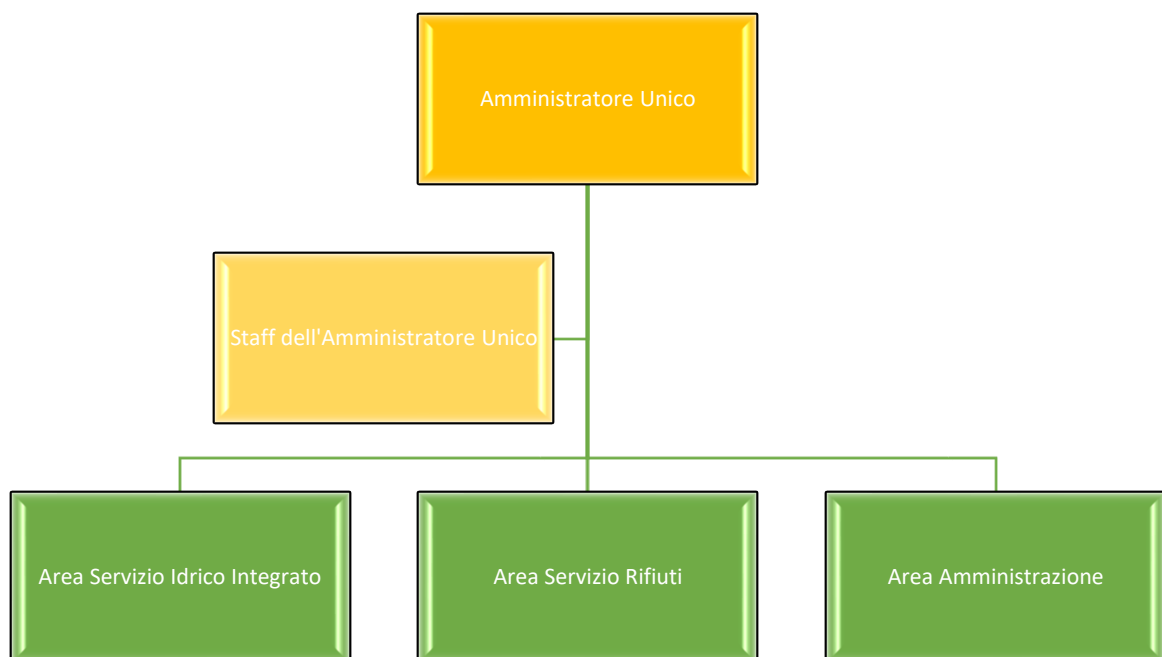
✧ **Area <<Amministrazione>>**, con funzioni trasversali di supporto al funzionamento dell'organizzazione (gestione delle risorse economiche, umane e tecnologiche, approvvigionamenti, servizi ausiliari, supporto alla governance, etc.)

✧ **Area <<Servizio Idrico Integrato>>**, con funzioni di: pianificazione d'ambito tecnico-economica (pianificazione del servizio e degli investimenti e programmazione economico-

finanziaria); regolazione e controllo delle gestioni in essere, con particolare riferimento all'attuazione degli investimenti previsti; predisposizione della documentazione tecnico-economica finalizzata agli affidamenti e alla gestione degli stessi

✧ **Area <<Servizio Rifiuti>>**, con funzioni di: pianificazione d'ambito tecnico-economica (pianificazione del servizio e degli investimenti e programmazione economico-finanziaria); regolazione e controllo delle gestioni in essere, con particolare riferimento all'attuazione degli investimenti previsti; predisposizione della documentazione tecnico-economica finalizzata agli affidamenti e alla gestione degli stessi

È prevista, inoltre, un'apposita unità organizzativa complessa di livello non dirigenziale, denominata **Staff dell'Amministratore Unico**, con il compito di supportare l'Amministratore Unico nello svolgimento delle funzioni attribuitegli dalla L.R. n. 1/2016.



L'organigramma completo dell'E.G.R.I.B. e i compiti di ciascuna articolazione organizzativa sono consultabili nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale www.E.G.R.I.B..it

◆ **Le risorse umane**

Come già detto al paragrafo 2, l'E.G.R.I.B. è subentrata alla Conferenza Interistituzionale Idrica, già Autorità d'Ambito del Servizio Idrico Integrato, di cui alla L.R. n. 63/1996, e alla Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, già Autorità d'Ambito Rifiuti, di cui alla L.R. n. 6/2001, che sono cessate, entrambe, dalle loro funzioni alla data del 1° aprile 2016.

In base all'art. 12, comma 3, della L.R. n. 1/2016, a far data dallo stesso 1° aprile 2016 il personale di ruolo in servizio presso le cessate Conferenze è transitato *ope legis* nel ruolo organico del nuovo Ente e inquadrato nella qualifica funzionale del C.C.N.L. del comparto Regioni-Autonomie locali corrispondente a quella già occupata.

Per il restante personale, la stessa norma regionale ha previsto l'inserimento nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B. a seguito di apposita selezione per titoli ed esami, riservata esclusivamente al personale

in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 6, del D.L. n. 101/2013 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 125/2013, e, nelle more, la proroga di tutti i contratti in essere.

Al momento della sua istituzione, la dotazione organica dell'E.G.R.I.B. coincideva, quindi, con il personale in organico alle cessate Conferenze, risultando così immediatamente inadeguata rispetto al complesso delle funzioni assegnate dalla L.R. n. 1/2016 al nuovo Ente.

Con deliberazione dell'Assemblea n. 16 del 29.11.2017 si è proceduto, pertanto, alla ridefinizione della **dotazione organica dell'E.G.R.I.B.**, riportata nella tabella alla pagina seguente.

Per anni, però, nulla è stato fatto per potenziare l'organico effettivo dell'Ente, che conseguentemente alla data dell'insediamento della nuova Amministrazione (3/12/2019) risultava ancora costituito soltanto dal personale delle cessate Conferenze Interistituzionali e, pertanto, ancora inadeguato sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista qualitativo rispetto a quello teorico previsto.

E, questo, sia con riferimento alle funzioni istituzionali dell'Ente che con riferimento ai molteplici adempimenti cui anche l'E.G.R.I.B. è tenuto in base alle numerose leggi che sono intervenute negli anni ad innovare l'organizzazione e il funzionamento delle pubbliche amministrazioni (D. Lgs. n. 150/2009, Legge n. 190/2012, D. Lgs. n. 33/2013, etc.).

Di fondamentale importanza è stato, pertanto, l'avvio nel 2020 delle **procedure per il potenziamento dell'organico dell'Ente** nei limiti consentiti dai vincoli di legge e, segnatamente, dall'art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010, espressamente richiamato dall'art. 12, comma 1-*bis*, della L.R. n. 1/2016.

Procedure che hanno portato, nel 2021, alla stabilizzazione, ai sensi del richiamato art. 13, comma 3, della L.R. n. 1/2016, del personale già in servizio presso l'Ente a tempo determinato e che si confida porteranno, nell'arco di un biennio, all'acquisizione dall'esterno delle ulteriori professionalità tecniche ed amministrative individuate nel Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2021-2023, come successivamente aggiornato per il triennio 2022-2024 (v., *infra*, Sezione "Organizzazione e capitale umano").

Qualifica/ Categoria	Dotazione organica teorica (Delibera n. 16/2017)	Personale in servizio al 1/01/2022	
		Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti	3	0	1
Categoria D	9	2 (*)	0
Categoria C	19	14	0
Categoria B	3	1	0
Totali	34	17	1

(*) di cui 1 in comando presso un'altra PA e 1 in aspettativa

◆ Le risorse finanziarie

In base all'art. 3, comma 1, della L.R. n. 1/2016 costituiscono entrate dell'E.G.R.I.B.:

- a) i contributi regionali;
- b) la quota parte delle tariffe del Servizio Idrico Integrato e del Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti, vincolate, ai sensi della normativa vigente, alla copertura dei costi di funzionamento dell'Ente;
- c) eventuali trasferimenti statali, regionali, degli enti locali o di altri soggetti per lo svolgimento di specifiche attività o progetti.

In base al bilancio di previsione pluriennale 2022-2024 (adottato con deliberazione dell'Assemblea n. 3 del 21 luglio 2022 e approvato dalla Regione Basilicata con la L.R. n. 33 del 29 novembre 2022), le entrate correnti di cui alle suddette lettere a) e b) dell'art. 3, comma 1, della L.R. n. 1/2016 per il triennio 2022-2024 sono state confermate in complessivi € 1.700.000,00/anno.

Si tratta di risorse che risultano sufficienti a garantire un **buono stato di "salute finanziaria" dell'Ente**, in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e del sistema contabile dell'Ente, che, in base alla L.R. n. 1/2016, è quello previsto dal D. Lgs. n. 118/2011.

Per consentire, invece, all'E.G.R.I.B. di realizzare un effettivo "salto di qualità" nel suo ruolo di ente di governo dei servizi idrici integrati e dei rifiuti, di fondamentale importanza risulta l'accesso ad **ulteriori fonti di finanziamento**, soprattutto europee, la cui ricerca si conferma obiettivo strategico della nuova Amministrazione.

L'impegno profuso in tale ricerca - di concerto con i principali stakeholder dell'Ente, a partire dalla Regione Basilicata - sta portando, infatti, ad importanti risultati ed incoraggia nella prosecuzione della strada intrapresa, soprattutto in considerazione delle possibilità offerte dal "Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori di Europa" (REACT-EU) e dal "Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR).

◆ Le risorse strumentali

Per quanto riguarda, infine, le risorse strumentali, si deve considerare che un importante fattore di debolezza dell'Ente è tuttora l'inadeguatezza delle risorse informatiche.

Occorre, pertanto, continuare il percorso avviato dalla nuova Amministrazione nel 2020, investendo in nuovi e più performanti hardware e software al fine di

✧ superare definitivamente la criticità rappresentata dal fatto che il Sistema informativo interno prevede ancora soluzioni non sempre interagenti fra loro, che permettono, quindi, la gestione delle singole attività, ma non risultano sempre efficaci in termini di "completezza" e "integrità" delle informazioni necessarie;

✧ avviare il processo di digitalizzazione dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii. (cd. "Codice dell'Amministrazione Digitale") e dotare l'Ente di strumenti adeguati allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali ai sensi della L.R. n. 1/2016, anche in funzione dell'attuazione della nuova strategia di prevenzione della corruzione introdotta (v., *infra*, Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione")

4. Il contesto di riferimento

◆ Le dinamiche economico-sociali

L'analisi del contesto esterno evidenzia come, nello svolgimento della sua attività, l'E.G.R.I.B. operi in una **realtà caratterizzata da rilevanti problematiche di ordine economico-sociale** stigmatizzate annualmente dalle relazioni della Banca d'Italia (<http://www.bancaditalia.it/publicazioni/economie-regionali>) e dai dati dell'ISTAT (<http://www.tuttitalia.it/basilicata/statistiche>)

La Regione Basilicata è una regione caratterizzata dalla progressiva riduzione della popolazione residente, con contestuale aumento della popolazione anziana e particolarmente significativa riduzione di quella più giovane, soprattutto nelle aree più interne che sono caratterizzate da un più basso livello di accessibilità ai servizi essenziali e che maggiormente risentono delle insufficienze infrastrutturali che ancora caratterizzano l'intero territorio regionale.

Si registra, d'altro canto, un innalzamento del livello medio di istruzione della popolazione, grazie alla crescita continua della scolarizzazione e al conseguimento di titoli di livello superiore. Rispetto al contesto medio nazionale, l'analfabetismo o l'assenza di un titolo d'istruzione risulta, tuttavia, più diffuso.

L'economia regionale, già in lieve flessione nel corso del 2019, nel 2020 ha risentito in maniera significativa delle ricadute del Covid-19 che si sono dispiegate, infatti, su tutti i principali fattori produttivi, con conseguente impatto negativo sull'occupazione. Nel 2021, analogamente a quanto avvenuto nella media nazionale, ha recuperato in parte il calo registrato nel 2020 e il recupero sta proseguendo nel 2022, anche se con intensità inferiore rispetto all'anno precedente a causa dell'aumento dell'inflazione e dei costi di produzione, che si era già manifestato nel 2021. La ripresa sta interessando pressoché tutti i settori produttivi, anche se gli aumenti dei costi di produzione stanno, tuttavia, incidendo sulla redditività delle imprese e arretrando la crescita della liquidità, molto intensa nel biennio precedente. La dinamica dei prestiti bancari è rimasta moderatamente espansiva nei primi mesi del 2022, sospinta dai finanziamenti destinati all'operatività corrente.

La crescita dell'economia sta avendo conseguenze modeste sull'occupazione che è risultata sostanzialmente stabile nei primi mesi del 2022 dopo la ripresa del 2021 e, in ogni caso, è ancora inferiore rispetto al periodo pre-pandemia, con conseguente rallentamento dei consumi delle famiglie.

◆ Le dinamiche criminologiche

Da questo punto di vista, l'analisi del contesto - effettuata sulla base degli ultimi dati disponibili relativi, per la gran parte, al 2021 - evidenzia come, nello svolgimento della sua attività, l'E.G.R.I.B. si trovi ad operare in un territorio in cui, a fronte della diminuzione di reati cd. "comuni", si sta assistendo, da un lato, ad una **sempre più pervasiva presenza delle organizzazioni malavitose nella vita economica della regione** (che ha portato alla recente istituzione della Sezione Operativa della D.I.A) e, dall'altro, ad un **notevole aumento dei delitti contro la pubblica amministrazione**.

✧ Dalle relazioni semestrali del Ministero dell'Interno sull'attività svolta dalla D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia), disponibili al link <http://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>, risulta, infatti, che "in Basilicata la capacità di adattamento e mimetizzazione della criminalità mafiosa emerge dalle numerose interdittive antimafia che offrono la percezione del rischio di inquinamento mafioso nell'economia del territorio soprattutto nei confronti delle aziende indebolite dalla contingente crisi economica legata alla pandemia da Covid-19. Il protrarsi della situazione epidemica infatti se da un lato ha indebolito il tessuto produttivo e il benessere delle famiglie, dall'altro ha affinato la strategia delle organizzazioni criminali allo scopo di proporsi come sostegno attivo a imprese in difficoltà e in crisi di liquidità trasformando l'originale impiego della violenza e della minaccia

in schemi di sopraffazione economica gestiti attraverso la creazione e lo sfruttamento di un reticolo di relazioni affaristiche e collusive”.

✧ Dalla relazione che ha accompagnato l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 della magistratura ordinaria (disponibile sul sito <https://www.corteappello.potenza.it>) risulta, poi, che nel 2021, a fronte della complessiva diminuzione del 18,41% delle notizie di reato, si è verificato, invece, un incremento dei delitti contro la pubblica amministrazione del 32,27% rispetto all'anno precedente.

✧ Si tratta di un dato che trova riscontro anche nella relazione che ha accompagnato l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 della magistratura contabile (disponibile sul sito <http://www.corteconti.it>), dalla quale risulta, infatti, che nel 2021 le indagini effettuate dalla Corte dei Conti hanno riguardato sostanzialmente: a) irregolari affidamento e gestione di servizi pubblici o acquisto di beni e servizi; b) irregolare realizzazione di opere pubbliche; c) indebita erogazione di compensi a carico di dipendenti o prestatori di opera per la p.a.; d) indebita erogazione di pubblici contributi nazionali e/o comunitari; e) danni “indiretti” a pubbliche amministrazioni, a seguito di sentenze di condanna di giudici civili o amministrativi; f) irregolarità nell'utilizzo e nella manutenzione di beni pubblici.

◆ **Lo specifico settore di azione dell'E.G.R.I.B.**

Si deve considerare, infine, che l'E.G.R.I.B. opera in un settore, quello ambientale, particolarmente delicato e complesso in cui il percorso tracciato a livello nazionale e, prima ancora, europeo, è verso uno **sviluppo economicamente, ambientalmente e socialmente sostenibile**, laddove non solo la risorsa idrica, ma anche il rifiuto si trasformano in fonte di energia e di flessibilità, grazie anche allo sviluppo tecnologico e a una crescente sensibilità ambientale dei consumatori.

Si tratta di un percorso che, insieme alla più generale esigenza di migliorare il livello di qualità e l'efficienza nell'erogazione dei servizi ambientali, pone l'accento sul necessario sviluppo di nuovi investimenti soprattutto infrastrutturali e che richiede:

✧ un **progressivo adeguamento della regolazione**, nell'ambito di un quadro regolatorio europeo anch'esso in continua evoluzione, che modifica i compiti del regolatore in materia e, al tempo stesso, ridefinisce l'ambito delle leve regolatorie disponibili a livello nazionale e, conseguentemente, locale;

✧ un **quadro di governance chiaro ed affidabile**, che semplifichi, chiarendo e valorizzando, le attribuzioni assegnate ai diversi livelli, così da generare processi decisionali efficaci, indirizzi stabili e capacità di reagire nei tempi necessari al mutare del quadro di riferimento;

✧ una **forte sinergia tra soggetti regolatori e soggetti gestori dei servizi**, affinché sia favorito il progressivo raggiungimento degli standard di qualità;

✧ una **particolare attenzione ai consumatori**, che devono essere trasformati in attori consapevoli del settore ambientale e sostenuti se in condizioni di disagio economico.

Si tratta di un percorso che, nell'attuale momento storico, se, da un lato, risente negativamente dell'eccezionale aumento del costo delle materie prime e soprattutto dell'energia, con impatti particolarmente significativi per i consumatori, dall'altro può contare sulle **opportunità offerte dal “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR) e dal “Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori di Europa” (REACT-EU)**.

Il PNRR destina, infatti, una parte significativa delle sue risorse alla “Rivoluzione verde e Transizione ecologica” (Missione 2), prevedendo investimenti e riforme sia per l'economia circolare e, quindi, per migliorare la gestione dei rifiuti (M2C1) che per la tutela della risorsa idrica (M2C4).

Da parte sua il REACT-EU, introdotto al fine di assicurare complementarità e sinergia con altri fondi nazionali ed europei già disponibili, mette a disposizione ulteriori risorse per investimenti nel settore del servizio idrico.

◆ **Gli stakeholder dell'E.G.R.I.B.**

In tale contesto, complesso e in continua evoluzione, l'E.G.R.I.B. opera, nella sua qualità di ente di governo ai sensi della L.R. n. 1/2016 e del D. Lgs. n. 152/2006, interloquendo con una pluralità di soggetti pubblici e privati, che rappresentano i suoi stakeholder.

Gli stakeholder sono i “portatori di interesse” nei confronti di un’organizzazione e cioè coloro che:

- ◆ contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale dell’organizzazione;
- ◆ sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), l’attività dell’organizzazione ed il raggiungimento dei suoi obiettivi;
- ◆ vengono, a loro volta, influenzati dalle scelte ed attività dell’organizzazione.

Si distinguono in “stakeholder chiave”, che sono quelli che controllano fattori rilevanti per lo svolgimento dell’attività di un’organizzazione e per il raggiungimento dei suoi obiettivi, e gli stakeholder che sono interessati alle attività dell’organizzazione pur, talvolta, senza poterle influenzare.

Così definiti, gli “**stakeholder chiave**” dell’**E.G.R.I.B.** sono, innanzitutto, la Regione Basilicata e l’Autorità di Regolazione per l’Energia Reti e Ambiente (ARERA) di cui si è già detto al paragrafo 2, ma poi anche gli Enti locali (che sono rappresentati nell’Assemblea dell’Ente di cui si è detto al paragrafo 3) e, inoltre, il Ministero della Transizione Ecologica (MITE), il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT), l’Unione Europea.

Altri stakeholder dell'E.G.R.I.B., in quanto interessati alla sua attività, sono:

- ◆ i Gestori del servizio idrico integrato e del servizio di gestione integrata dei rifiuti;
- ◆ istituzioni pubbliche di vario livello (Scuole, Università, etc.) che costituiscono partner, attuali o potenziali, dell’Ente;
- ◆ gli utenti finali del servizio idrico integrato e del servizio rifiuti;
- ◆ le imprese operanti nei settori di attività dell’Ente;
- ◆ i gruppi organizzati operanti sul territorio (associazioni di categoria, associazioni di consumatori, associazioni ambientali, etc.);
- ◆ i dipendenti dell’Ente e le loro rappresentanze sindacali.

L’E.G.R.I.B. ha acquisito col tempo la consapevolezza che, per poter governare efficacemente il sistema ambientale della Basilicata deve **interagire sempre più e sempre meglio con tutti i suoi stakeholder**.

Questo approccio si conferma della massima importanza nell’attuale momento congiunturale sopra descritto, caratterizzato da un livello ancora elevato di difficoltà socio-economiche e di incertezza, che ha reso ancora più evidente la necessità e l’urgenza di un’importante azione sinergica di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nel già di per sé complesso e delicato settore ambientale.

Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione “Performance”

Ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.M. n. 132/2022, le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti non sono tenute alla redazione delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” del P.I.A.O.

Ciò nonostante, per le ragioni esplicitate nella “Presentazione del Piano”, si ritiene di non poter prescindere dal definire, nell’ambito del PIAO, anche gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente con orientamento al valore pubblico al quale anche un ente di regolazione come l’E.G.R.I.B. può contribuire.

Per il corrente anno, tuttavia, gli obiettivi strategici ed operativi sono stati definiti, prima dell’adozione del P.I.A.O., nel Piano della **Performance per il triennio 2022-2024** adottato con decreto dell’Amministratore Unico n. 1 del 31 gennaio 2022, **al quale si fa espresso rinvio quale parte integrante del presente documento.**

Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”

Come anticipato nella “Presentazione del P.I.A.O.”, l’approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (di seguito: PNA 2019) da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito: ANAC), da una parte, e l’introduzione nell’ordinamento giuridico del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) ad opera dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, dall’altra, hanno costituito l’occasione per l’E.G.R.I.B. di procedere ad una **revisione della strategia di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 6 novembre, n. 190 e ss.mm.ii.**, definita dalla precedente Amministrazione nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) per il triennio 2019-2021.

Si è così proceduto ad un ripensamento complessivo del sistema di gestione del rischio corruttivo, calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell’Ente e integrato con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno, secondo la logica della pianificazione integrata di cui all’art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Nella logica della Legge n. 190/2012 il **Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT)** costituisce, infatti, lo strumento programmatico mediante il quale viene individuato il grado di esposizione dell’Amministrazione al rischio di corruzione e con il quale vengono indicate le misure volte a prevenire e contrastare tale rischio. E’, dunque, il principale atto organizzativo e programmatico a presidio della legalità, del buon andamento amministrativo e della corretta azione amministrativa. Spetta, infatti, ad ogni Amministrazione, tenendo conto delle proprie specifiche caratteristiche, procedere alla valutazione e alla gestione del rischio corruttivo, individuando gli interventi organizzativi (le misure) ritenuti più idonei a prevenirlo.

La nozione di **corruzione** che viene presa a riferimento in tale contesto ha un’accezione ampia e, come specificato nel PNA 2019, comprensiva di quei *“comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli”*. Nel perimetro del fenomeno corruttivo rientrano, oltre ai **reati corruttivi in senso stretto**, anche altri reati rientranti nel genere delle **condotte di natura corruttiva**, richiamati peraltro dalla deliberazione ANAC n. 215/2019, nonché le più svariate casistiche riconducibili alla cosiddetta **maladministration**. In sintesi, la nozione di corruzione che viene a riferimento in tale ambito, ricomprende tutte quelle situazioni in cui, nello svolgimento dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso, da parte di un soggetto, del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le fattispecie considerate sono più ampie di quelle penalmente rilevanti, venendo in considerazione anche tutte quelle situazioni in cui - proprio a prescindere dalla loro eventuale rilevanza penale - venga in evidenza un **malfunzionamento dell’Amministrazione** determinata da un uso, a fini privati, delle funzioni attribuite ovvero qualora l’azione amministrativa risulti inquinata *ab externo*, indipendentemente dal fatto poi che la stessa azione corruttiva abbia successo o si arresti al livello di tentativo.

Nella logica della pianificazione integrata introdotta dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021, per le pubbliche amministrazioni tenute alla adozione del P.I.A.O. la **definizione degli strumenti e delle fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi di contrasto alla corruzione “secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e in conformità agli indirizzi adottati dall’ANAC con il PNA”**, è affidata alla **Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O.**

Ai sensi dell’**art. 3, comma 2, lett c), del D.M. n. 132/2022**, *“la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli*

atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo; 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico; 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati; 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa; 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure; 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d. lgs. n. 33 del 2013".

In base all'art. 6 del D.M. n. 132/2022 "le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n.3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio".

Ai fini della predisposizione della presente Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2022-2024, si è tenuto, quindi, conto:

- ✧ sia della normativa di riferimento (a partire dalla Legge n. 190/2012 e fino al D.M. n. 132/2022)
- ✧ che delle indicazioni fornite dall'ANAC, da ultimo, con il **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019**, adottato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 (in cui sono state raccolte, riviste e consolidate, con un importante intervento di semplificazione, tutte le indicazioni, finora elaborate dalla stessa ANAC, per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e, in particolare, per l'adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni interessate, dei relativi Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza) e con gli **"Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022"** approvati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022 a seguito dell'introduzione nell'ordinamento giuridico del PIAO (tutti disponibili sul sito dell'ANAC www.anticorruzione.it).

Sono stati, in particolare, seguiti i “**Principi guida**” (**strategici, metodologici e finalistici**) indicati dall’ANAC nel PNA 2019:



Si è tenuto conto, inoltre, del “suggerimento” dell’ANAC di compilare un documento ben strutturato e dal linguaggio tecnicamente corretto ma semplice (al fine di renderlo di immediata comprensione e di facile lettura per un novero di destinatari eterogeneo) e, allo stesso tempo, snello (avvalendosi, ove occorra, di allegati o link di rinvio).

La Sottosezione è stata così **articolata in tre parti**: la prima dedicata alla illustrazione delle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio, la seconda alla descrizione delle misure di prevenzione della corruzione previste per il trattamento del rischio e la terza alla descrizione, in particolare, della misura della trasparenza.

La Sottosezione è, infine, corredata da due **allegati**, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti dello svolgimento del processo di gestione del rischio e gli obblighi di pubblicazione a cui l’Ente è tenuto:

- ✧ **Allegato n. 1** - Mappatura dei processi, individuazione dei comportamenti a rischio, valutazione del rischio e trattamento del rischio
- ✧ **Allegato n. 2** - Obblighi di trasparenza sull’organizzazione e l’attività dell’E.G.R.I.B. ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e altre fonti normative

1. Il processo di gestione del rischio

La prima parte della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. per il triennio 2022-2024 è dedicata alla illustrazione delle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio corruttivo da parte dell’E.G.R.I.B.

La Sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: RPCT) dell’E.G.R.I.B. con il **coinvolgimento sia dell’Amministratore Unico che dei dipendenti tutti dell’Ente**.

Preliminare alla redazione del documento è stata, infatti, un’attenta analisi del sistema di gestione del rischio in essere, al fine di individuare le modifiche da apportarvi, da un lato, per adeguarlo alle indicazioni fornite dall’ANAC con il PNA 2019 e, dall’altro lato, per renderlo maggiormente calibrato sulle peculiarità dell’Ente ed integrato con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno, secondo la logica della pianificazione integrata di cui all’art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Il RPCT ha elaborato, dunque, una proposta di documento sulla base degli **obiettivi strategici** definiti dall’Amministratore Unico ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 (v., *infra*, par. 1.1) nonché delle informazioni, osservazioni e proposte acquisite attraverso il **coinvolgimento** di tutti i dipendenti, chiamati a concorrere alla definizione e all’attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, nell’ambito di una cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio.

La bozza predisposta dal RPCT è stata sottoposta all’esame dell’Amministratore Unico per la condivisione propedeutica all’**integrazione della Sottosezione nel P.I.A.O. 2022-2024**.

1.1 - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

I documenti programmatici dell’E.G.R.I.B. e, in particolare, i Piani triennali della performance di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. individuano i **principi della trasparenza e della integrità quali cardini irrinunciabili a cui deve informarsi l’azione complessiva dell’Ente** e propongono una strategia di prevenzione della corruzione calibrata sulle specificità del contesto esterno e interno dell’Ente e integrata con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno.

Tanto sulla base della consapevolezza che la miglior misura di prevenzione della corruzione - a protezione e creazione del valore pubblico - è certamente **l’organizzazione di una Amministrazione efficiente, proattiva, trasparente e sostanzialmente aperta ai cittadini**.

In coordinamento con i suddetti documenti programmatici, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2022-2024 sono stati più specificamente declinati dall’Amministratore Unico dell’Ente. Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, essi costituiscono contenuto necessario del PTPCT e, quindi, ora, della presente Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO, e vengono riportati di seguito.

**Obiettivi strategici
in materia di
prevenzione della
corruzione e
trasparenza**

◆ Definire una strategia di prevenzione della corruzione calibrata sulla specificità del contesto esterno e interno dell'Ente e integrata con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno

◆ Implementare un sistema di gestione del rischio corruttivo concretamente attuabile e verificabile rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'Ente

◆ Creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione, attraverso un adeguato sistema di formazione generale e specifica del personale

◆ Promuovere maggiori livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni

Al fine di un più efficace raggiungimento degli obiettivi sopra delineati, per la cui attuazione è necessario il coinvolgimento, a vario titolo, di una pluralità di soggetti interni ed esterni all'Ente, con ruoli e responsabilità diverse (v., *infra*, par. 1.3), è altresì fondamentale un coordinamento con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione. L'**integrazione** è, infatti, uno dei principi metodologici che devono guidare la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono così contenuto necessario in particolare del Piano della Performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009 (ora confluito nella Sottosezione "Performance" del P.I.A.O.). Finora tali obiettivi sono stati declinati in specifici obiettivi operativi di performance del RPCT (v., da ultimo, il Piano della Performance 2022-2024 di cui si è detto nella Sottosezione "Performance"), ma nel corso di validità della presente Sottosezione saranno **progressivamente declinati in obiettivi di performance anche per i dirigenti e successivamente anche per il personale non dirigente.**

L'esito del raggiungimento dei suddetti obiettivi sarà oggetto di valutazione delle performance organizzativa ed individuale in base al **Sistema di misurazione e valutazione della performance** dell'E.G.R.I.B. vigente nel tempo e se ne darà conto nella **Relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009.**

1.2 - Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

La strategia di prevenzione della corruzione dell'E.G.R.I.B. prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti, nei termini di seguito illustrati.

A) L'Amministratore Unico

E' l'organo di indirizzo cui compete, ai sensi dell'art. 1, commi 7 e 8, della Legge n. 190/2012:

- la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito: RPCT);
- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e, più in generale, l'adozione di tutti gli atti di indirizzo che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- l'adozione del PTPCT e, quindi, ora della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O.

L'Amministratore Unico riceve, inoltre, la Relazione annuale del RPCT e le eventuali segnalazioni dello stesso RPCT in merito alla non corretta attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza. L'Amministratore Unico è tenuto a creare un contesto istituzionale e organizzativo favorevole e di reale supporto al RPCT, tale da consentirgli lo svolgimento dell'incarico in piena autonomia ed effettività (art. 1, comma 7, Legge n. 190/2012)

B) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Nominato dall'Amministratore Unico, svolge tutti i compiti attribuitigli dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In particolare:

- elabora la proposta della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O.;
- verifica, avvalendosi della collaborazione dei Dirigenti dell'Ente, l'efficace attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione del rischio e di trasparenza contenute della suddetta Sottosezione di programmazione nonché la sua complessiva idoneità;
- propone modifiche alla Sottosezione in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o dell'attività amministrativa;
- segnala all'Amministratore Unico e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- segnala agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- vigila sull'attuazione delle disposizioni dettate, in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, dal D. Lgs. n. 33/2019;
- predisporre, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, la Relazione annuale sull'attività svolta, pubblicandola sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente e riferisce all'Amministratore Unico ogniqualvolta lo stesso lo richieda.

Al RPCT è, altresì, attribuita una funzione di interlocuzione con l'**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV** che, a sua volta, ha la facoltà di chiedere informazioni e documentazione per lo svolgimento dei controlli di competenza.

Il RPCT, infine, insieme all'Amministratore Unico e all'OIV, è il soggetto cui l'ANAC può rivolgersi per richieste di informazioni, esibizione di documenti ovvero in caso di contestazione di presunte violazioni, da parte dell'Ente, degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione o di pubblicazione ai fini della trasparenza.

L'attuale RPCT è stato nominato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 4 del 29 gennaio 2020 e, in caso di assenza temporanea e imprevista, è sostituito dallo stesso Amministratore Unico.

C) I dirigenti delle strutture organizzative in cui si articola l'Ente

Partecipano attivamente allo svolgimento di tutte le fasi del processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT. Nello specifico:

- collaborano con il RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti delle strutture cui sono preposti;

- monitorano le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte dalla struttura a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- vigilano sull'osservanza delle misure contenute nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. nonché su quelle previste dal Codice di comportamento dell'Ente e ne verificano le ipotesi di violazione, anche ai fini dell'avvio dei conseguenti procedimenti disciplinari;
- garantiscono, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso informativo dei dati, documenti e informazioni, formati o detenuti dalla struttura a cui sono preposti, da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- assicurano, ai sensi dell'art. 43, comma 4, del D. Lgs. n. 33/2013, la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto previsto dallo stesso D. Lgs. n. 33/2013;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati alle strutture cui sono preposti, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sulla legalità e l'integrità.

Tutti i dirigenti dell'Amministrazione sono in ogni caso ed in particolare tenuti, ai sensi di legge, a collaborare con il RPCT, nell'ambito di un **dovere generale di collaborazione** con il RPCT previsto, in capo a **tutti i dipendenti**, dal D.P.R. n. 62/2013. Essi sono, inoltre, responsabili, ai sensi di legge, in caso di violazione delle misure di prevenzione della corruzione previsti dalla Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. (art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012).

D) I dipendenti (di ruolo, a contratto e/o comandati)

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità e l'efficacia della strategia di prevenzione della corruzione, così come anche un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'Amministrazione.

In tale ottica, i dipendenti dell'E.G.R.I.B.:

- partecipano al processo di individuazione, valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione;
- osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O.;
- osservano le disposizioni del Codice di Comportamento dell'Ente;
- segnalano al proprio responsabile i casi di personale, anche potenziale, conflitto di interessi nonché situazioni di possibile illecito;
- partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.

Tutti i dipendenti sono in ogni caso ed in particolare tenuti, ai sensi di legge, a collaborare con il RPCT, nell'ambito di un **dovere generale di collaborazione** con il RPCT previsto, in capo a tutti i dipendenti, dal D.P.R. n. 62/2013. Essi sono, inoltre, responsabili, ai sensi di legge, in caso di violazione delle misure di prevenzione della corruzione previsti dalla Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. (art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012).

E) Il Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (RASA)

Regolarmente individuato dall'Ente, è il soggetto preposto all'inserimento e all'aggiornamento dei dati identificativi dell'Ente nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita dall'art. 33-ter del D.L. n. 179/2012 convertito con la Legge n. 221/2012.

F) Il Responsabile della protezione dei dati (RPD o DPO)

Nominato con decreto dell'Amministratore Unico n. 6 del 29/01/2020, il Responsabile della protezione dei dati svolge i compiti previsti dall'art. 39 del Regolamento (UE) 679/2016 e partecipa al processo di gestione del rischio corruttivo garantendo il necessario coordinamento tra le strategie e le azioni in materia di trasparenza con la disciplina europea e nazionale sulla privacy (v., infra, par. 3).

G) I collaboratori esterni

Tutti i consulenti e collaboratori dell'Ente, a qualsiasi titolo, sono tenuti:

- ad osservare, per quanto ad essi applicabili, le misure di prevenzione del rischio corruttivo contenute nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento dell'Ente;
- a segnalare al proprio responsabile i casi di personale, anche potenziale, conflitto di interessi nonché situazioni di possibile illecito.

H) L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV

Istituita con la L.R. 25/10/2010, n. 31, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV svolge, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013, specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In particolare:

- verifica che la Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, in particolare, nella Sezione "Performance" dello stesso P.I.A.O. e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, interagendo con il RPCT anche ai fini della verifica dei contenuti della Relazione annuale da questi predisposta;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- esprime un parere preventivo obbligatorio sul Codice di Comportamento dell'Ente e sulle sue modificazioni.

I) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) svolge un ruolo importante nel sistema di gestione del rischio corruttivo, essendo chiamato, ai sensi di legge, a decidere sulle segnalazioni, del RPCT e/o dei Dirigenti delle strutture dell'Amministrazione, relative alla non corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

1.3 - Principi e metodologia di gestione del rischio

◆ I principi della gestione del rischio

Ai fini della progettazione del sistema di gestione del rischio corruttivo oggetto della presente Sottosezione, si è tenuto conto dei già richiamati **principi guida indicati nel PNA 2019**.

In particolare, sono state tenute presenti le **principali finalità del sistema di gestione del rischio**, 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, così contribuendo alla generazione di **valore pubblico** nella definizione datane dall'ANAC di *“miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi”*.

Si è tenuto conto, quindi, che si tratta di un processo che è **parte integrante di tutti i processi dell'Amministrazione** e che si sviluppa secondo una **logica sequenziale e ciclica** che ne favorisce il continuo miglioramento basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.

Si è tenuto conto, infine, che è un processo trasparente ed inclusivo, che deve prevedere momenti di effettivo coinvolgimento degli stakeholder (interni ed esterni) attraverso forme strutturate di **consultazione e comunicazione**.

◆ La metodologia di gestione del rischio

La metodologia utilizzata per la progettazione del nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo è quella suggerita dalla stessa ANAC nel PNA 2019 ed articolata nelle fasi di seguito riportate e compiutamente descritte nei successivi paragrafi da 1.5 a 1.8, alle quali si aggiunge la fase di “consultazione e comunicazione”, trasversale e potenzialmente contestuale a tutte le altre, descritta al paragrafo 1.9.



1.4 - Analisi del contesto

Come chiarito dall'ANAC, da ultimo, nel PNA 2019, al fine di tendere ad una effettiva riduzione del rischio corruttivo, il sistema di gestione del rischio deve essere progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia **“calibrato sulle specificità del contesto esterno e interno all'Amministrazione”**.

In tale ottica, l'analisi del contesto risulta di fondamentale importanza per l'Amministrazione in quanto consente di acquisire le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione, anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui essa opera.

In particolare, l'**analisi del contesto esterno** ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione 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. Essa consiste, infatti, 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 dell'Amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

L'**analisi del contesto interno**, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Amministrazione e culmina nella individuazione delle aree di rischio e, soprattutto, nella mappatura dei processi.

In merito si deve considerare, tuttavia, che nella logica della pianificazione unitaria ed integrata del P.I.A.O., l'analisi del contesto esterno ed interno costituisce il presupposto dell'intero processo di pianificazione, per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di generare valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del P.I.A.O.

Anticipando, quindi, quella che sarà l'impostazione dell'aggiornamento del P.I.A.O. per il triennio 2023-2025, **l'analisi del contesto esterno e interno dell'Ente è stata esposta nella Sezione I del Piano dedicata alla “Presentazione dell'Amministrazione”, mentre nella presente Sottosezione sono state riportate le considerazioni sul modo in cui il contesto esterno e interno dell'Ente possono influire sulla probabilità del verificarsi di eventi corruttivi.**

◆ Contesto esterno

Dall'analisi del contesto esterno effettuata emerge, per quanto di interesse di questa specifica Sottosezione di programmazione, che l'E.G.R.I.B., nella sua qualità di ente di governo d'ambito ai sensi del D. Lgs. n. 152/2006, è posto a presidio di due settori nevralgici, quali quello del servizio idrico integrato e quello del servizio di gestione integrata dei rifiuti, nei quali vi è un'**interazione strutturale, frequente e rilevante con i portatori di interesse.**

In tale contesto, il rischio corruttivo maggiore al quale può risultare esposto l'E.G.R.I.B., quale organismo di regolazione tecnico-economica dei due servizi, è quello che la stessa ANAC definisce come **“cattura del regolatore”** e che si concretizzerebbe qualora il regolatore agisse, non nell'interesse pubblico, ma in favore di interessi, economici e non, propri dei settori regolati, con conseguente perdita di neutralità, terzietà e oggettività.

L'attività di regolazione è, infatti, soggetta a rischi specifici e differenti rispetto a quelli dell'attività amministrativa generalmente intesa e delle attività di prestazione di servizi a cittadini e imprese. Al di là, quindi, dei processi afferenti alle aree di rischio corruttivo connesse agli aspetti gestionali (risorse umane, contratti pubblici, etc.), comuni a tutte le amministrazioni e peraltro di entità molto ridotta date le dimensioni dell'Ente, ai fini della progettazione ed implementazione del nuovo sistema di gestione

del rischio corruttivo dell'E.G.R.I.B., l'area di rischio su cui è stata concentrata l'attenzione è quella specifica connessa all'attività istituzionale di regolazione (v., infra, par. 1.5).

◆ **Contesto interno**

L'analisi del contesto interno effettuata restituisce, dal canto suo, per quanto di specifico interesse della presente Sottosezione di programmazione, la "fotografia" di un Ente:

✧ di **dimensioni ancora molto ridotte**: a fronte di una dotazione organica teorica di complessive trentaquattro unità, di cui tre di qualifica dirigenziale, la dotazione organica effettiva è di appena diciotto unità, di cui solo una di qualifica dirigenziale e nessuna dell'area direttiva, con conseguente inevitabile cumulo, in capo all'unico dirigente in servizio, di una pluralità di incarichi e responsabilità che, invece, sarebbe opportuno mantenere separati.

✧ e, tuttavia, fortemente **impegnato in una importante azione di miglioramento dello stato di salute delle sue risorse** (soprattutto umane e strumentali).

Nella presente Sottosezione di programmazione, l'analisi del contesto interno effettuata nella Sezione I del P.I.A.O. è stata integrata con la **mappatura dei processi** che, come ribadito dal PNA 2019, costituisce "l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno". La mappatura dei processi consiste nel graduale esame dell'intera attività svolta dall'Amministrazione, che viene progressivamente sviluppato attraverso l'individuazione ed analisi dei vari processi organizzativi, dove il processo è inteso come **"sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)"**.

Nel corso del 2022, seguendo il principio metodologico della "gradualità" di cui al PNA 2019 e le prescrizioni dell'art. 6, comma 1, del D.M. n. 132/2022, l'E.G.R.I.B. ha proceduto ad un aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, considerando ai sensi dell'art. 1, comma 2, della Legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle indicate all'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Accanto alle cosiddette **aree di rischio generali** (comuni e obbligatorie per tutte le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.M. n. 132/2022), è stata così confermata l'**area di rischio specifica**, già indicata nel PTPCT 2019-2021, comprendente i processi direttamente collegati all'attività istituzionale dell'E.G.R.I.B., che è poi quella di maggior rilievo ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance.

Considerate le risorse e le competenze effettivamente disponibili, per ciascuna area di rischio si è proceduto alla **individuazione dei principali processi e alla loro descrizione sulla base dei dati riportati nello schema che segue**, riservandosi di pervenire gradualmente, nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, alla individuazione di ulteriori processi e/o di ulteriori elementi descrittivi, con priorità per quei processi che afferiscono a quelle aree di rischio che, all'esito della valutazione effettuata nella fase successiva - sono state ritenute maggiormente sensibili.

Schema tabellare utilizzato per la mappatura dei processi

Area di rischio	Processo	Attività	Responsabilità
------------------------	-----------------	-----------------	-----------------------

La mappatura dei processi effettuata è riportata, in forma tabellare, in allegato alla Sottosezione (**Allegato n. 1**)

1.5 - Valutazione del rischio

Sulla base della mappatura dei processi effettuata nella fase precedente, si è proceduto alla valutazione del rischio, vale a dire alla **identificazione, analisi e ponderazione del rischio corruttivo in relazione a ciascun processo**, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive da adottare (trattamento del rischio).

◆ Identificazione del rischio

Si è proceduto, innanzitutto, alla individuazione e descrizione dei cosiddetti **eventi rischiosi**, vale a dire di quei comportamenti o fatti che possono, anche solo teoricamente, verificarsi in relazione ai processi di cui sopra, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

A tal fine, sono stati utilizzati sia le risultanze dell'analisi del contesto (esterno e interno) e dell'attività di monitoraggio annuale svolta dal RPCT, che i suggerimenti dei dipendenti maggiormente coinvolti nei processi esaminati. Si è tenuto conto, inoltre, del fatto che, nel triennio precedente, non si sono registrati episodi di corruzione o di cattiva gestione, né sono pervenute segnalazioni tramite il canale del whistleblowing o altri mezzi. Sono stati considerati, infine, i "registri dei rischi" di amministrazioni simili per tipologia e complessità organizzativa.

◆ Analisi del rischio

Si è proceduto, quindi, all'analisi degli eventi rischiosi sopra individuati, con il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli stessi, attraverso l'analisi dei cosiddetti **fattori abilitanti della corruzione** (ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione) e di stimare il **livello di esposizione dei processi al rischio**.

Quanto ai **fattori abilitanti**, sono stati considerati quelli indicati dal PNA 2019 e precisamente:

- ✧ mancanza o inadeguatezza del processo di controllo interno;
- ✧ mancanza o insufficienza di trasparenza;
- ✧ eccessiva complessità e frammentarietà della normativa di riferimento;
- ✧ esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- ✧ scarsa responsabilizzazione interna;
- ✧ inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo;
- ✧ inadeguata diffusione della cultura della legalità.

La **stima del livello di esposizione al rischio** è stata effettuata, invece, secondo il **criterio generale di "prudenza"** raccomandato dal PNA 2019 (così da evitare la sottostima del rischio, che non permetterebbe l'adozione delle opportune misure di prevenzione) e sulla base dell'**approccio valutativo di tipo qualitativo** suggerito dallo stesso PNA 2019 (così da effettuare la stima in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri).

Tanto, al fine di acquisire un'adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa potrebbe avere sull'Amministrazione e, di conseguenza, sui suoi stakeholder e sulla sua attività. E' evidente, infatti, che l'adeguato livello di consapevolezza del contesto di minaccia che grava sull'Amministrazione costituisce un pre-requisito per un'efficace attività di contrasto alla corruzione.

Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'Ente e delle risorse disponibili, sono stati, a tal fine, individuati **cinque indicatori di rischio** (*key risk indicators*) e precisamente:

- 1) grado di discrezionalità del decisore interno (processo decisionale discrezionale/vincolato);
- 2) livello di interesse "esterno" (presenza di interessi economici, diretti e indiretti, rilevanti per i destinatari del processo);
- 3) numero di soggetti che intervengono nella gestione del processo;
- 4) manifestazione di eventi corruttivi o anche solo di mala amministrazione in passato nel processo esaminato (accertati dall'E.G.R.I.B. in sede disciplinare o dall'Autorità Giudiziaria);
- 5) impatto che il verificarsi degli eventi rischiosi riferiti al processo provocherebbe all'Ente (dal punto di vista economico, reputazionale o organizzativo).

Le relative informazioni sono state rilevate dal RPCT con il **supporto dei dipendenti più direttamente coinvolti nei singoli processi** e sulla base dei **dati oggettivi disponibili** (dati sui procedimenti giudiziari e/o disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente; segnalazioni pervenute con qualsiasi mezzo; notizie di stampa; etc.).

Come riportato nello schema che segue, ogni indicatore di rischio è stato valorizzato in termini di **rilevanza**: basso, medio, alto. Partendo dalla valutazione dei singoli indicatori, si è pervenuti alla valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio (giudizio sintetico) negli stessi termini di rilevanza di cui sopra: basso, medio, alto.

Tale valutazione complessiva, oggetto di specifica motivazione, costituisce il risultato di un'attenta e prudente attività di sintesi di tutte le informazioni acquisite e tiene conto sia della **probabilità del verificarsi dell'evento** (di natura oggettiva e soggettiva) che dell'**impatto dell'evento** (conseguenze che l'evento corruzione potrebbe avere sull'Amministrazione e i suoi stakeholders dal punto di vista economico, reputazionale e organizzativo).

Schema tabellare utilizzato per l'analisi del rischio

VALUTAZIONE DEL RISCHIO								
RISCHIO	Fattori abilitanti	Indicatore 1	Indicatore 2	Indicatore 3	Indicatore 4	Indicatore 5	Giudizio sintetico	Motivazione

◆ Ponderazione del rischio

Si è, infine, proceduto ad una ponderazione dei rischi individuati nella fase precedente al fine di individuare "quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" e, quindi, al fine di definire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento, in considerazione degli obiettivi dell'E.G.R.I.B. e del contesto in cui opera.

◆ Esiti della valutazione del rischio

All'esito dell'attività sopra descritta, riportata, in sintesi, nella tabella che segue e, in dettaglio, negli allegati alla Sottosezione (**Allegato n. 1**), il livello di esposizione dell'Ente al rischio corruttivo è risultato complessivamente maggiore per le aree di rischio generali rispetto all'area di rischio specifica.

Questo, in considerazione del fatto che, nell'attività istituzionale dell'E.G.R.I.B., la rilevanza economica degli interessi economici coinvolti è bilanciata dall'**intervento di una pluralità di soggetti pubblici sia nella fase di pianificazione che nella successiva fase di attuazione che, infine, in sede di controllo**, riducendo così la discrezionalità dell'Ente e, quindi, i margini di esposizione al rischio corruttivo.

ESITI VALUTAZIONE DEL RISCHIO				
AREA DI RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO			PRIORITA' DI TRATTAMENTO (1, 2, 3)
	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	
Reclutamento del personale - Concorsi e prove selettive			X	1
Contratti pubblici			X	1
Autorizzazioni/Concessioni			X	1
Concessione ed erogazione di contributi		X		3
Regolazione Servizio Idrico Integrato e Servizio Gestione Integrata Rifiuti		X		2

1.6 - Trattamento del rischio

Nella metodologia indicata dal PNA 2019, la fase del 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. Si tratta della fase di **individuazione e programmazione delle misure - generali e specifiche - finalizzate a ridurre il rischio corruttivo emerso.**

◆ Individuazione delle misure

Come ribadito dal PNA 2019, le misure di prevenzione del rischio corruttivo si distinguono in misure generali e misure specifiche. Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo; sono previste da apposite disposizioni di legge e sono, quindi, obbligatorie per tutte le amministrazioni. Le **misure specifiche**, invece, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi peculiari della singola Amministrazione.

Ferma restando la possibilità di prevederne di ulteriori e/o diverse, il PNA 2019 suggerisce una serie di misure di prevenzione della corruzione che, a seconda dell'ambito di intervento, possono essere sia generali che specifiche. Si tratta di misure di: controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Ciò che il PNA 2019 raccomanda è che le Amministrazioni individuino misure di prevenzione della corruzione che siano, allo stesso tempo, **efficaci nell'azione di mitigazione del rischio e sostenibili da un punto di vista economico ed organizzativo e, inoltre, calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.**

Al fine di individuare le misure da prevedere nella presente Sottosezione, si è proceduto, quindi, innanzitutto, all'**esame delle misure previste nel PTPCT 2019-2021** per verificarne la tipologia e per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto alla valutazione del rischio effettuata.

Dal suddetto esame è emerso che il PTPCT 2019-2021 contemplava solo misure di carattere generale che, dai monitoraggi effettuati annualmente dal RPCT, risultano comunque aver avuto complessivamente un buon livello di attuazione.

In ogni caso, si deve considerare che: non risultano verificatisi eventi corruttivi o episodi di mala amministrazione; non sono pervenute segnalazioni whistleblowing o simili; non sono state comminate sanzioni disciplinari; non si sono registrate violazioni del D. Lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità/incompatibilità; è stata espletata la formazione annuale in materia di anticorruzione e trasparenza; in esito al monitoraggio relativo al rispetto, da parte delle strutture interessate, dei termini procedurali si sono rilevati possibili profili di miglioramento, allo stato oggetto di analisi; non sono pervenute istanze di accesso civico semplice né generalizzato. Le uniche significative criticità rilevate riguardano il livello di implementazione della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale e dei relativi obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, allo stato oggetto di attenzione da parte dell’Amministrazione.

Ai fini di procedere ad un graduale, ma continuo miglioramento della fase del trattamento del rischio, si è ritenuto, quindi, di **confermare - e, ove necessario, rafforzare - pressoché tutte le misure di prevenzione della corruzione già previste e di introdurre sia le ulteriori misure generali obbligatorie ai sensi di legge che alcune misure specifiche.**

◆ Programmazione delle misure

Come richiesto dal PNA 2019, una volta definite le misure di prevenzione della corruzione da adottare, se ne è prevista la programmazione nel periodo di riferimento della presente Sottosezione, in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

Si è così proceduto alla individuazione della tempistica di attuazione (con eventuale articolazione in fasi) e della relativa responsabilità (in un’ottica di progressiva responsabilizzazione dell’intera struttura organizzativa), nonché alla definizione degli indicatori di monitoraggio e dei valori attesi (target), al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra indicate, definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

◆ Descrizione del sistema di trattamento del rischio

La descrizione e programmazione, secondo lo schema tabellare di seguito riportato, delle misure generali confermate e/o introdotte con la presente Sottosezione, nonché la descrizione delle misure specifiche introdotte con la presente Sottosezione, sono riportate nella seconda parte del documento (“Parte II – Le misure di prevenzione del rischio”).

In allegato sono riportate, invece, per ciascun rischio, in forma tabellare, sia le misure generali che le eventuali misure specifiche con la relativa programmazione secondo il medesimo schema di seguito riportato (**Allegato n. 1**)

Schema tabellare utilizzato per il trattamento del rischio

TRATTAMENTO DEL RISCHIO					
Misura	Stato di attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile dell’attuazione

1.7 - Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione (monitoraggio) nonché il complessivo funzionamento del processo stesso (riesame) e consentire, in tal modo, di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Nell'ambito della nuova strategia di prevenzione della corruzione fin qui illustrata, è stato, pertanto, previsto anche un **nuovo sistema di monitoraggio e riesame**, progettato tenendo conto, da un lato, delle risorse e delle competenze disponibili e, dall'altro lato, della necessità di garantire comunque effettività e sostenibilità al nuovo sistema di prevenzione della corruzione introdotto, soprattutto in considerazione delle semplificazioni previste, per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, dall'art. 6 del D.M. n. 132/2022.

◆ Il monitoraggio sull'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione

Nel nuovo sistema di gestione del rischio introdotto dall'E.G.R.I.B., il monitoraggio periodico sull'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O.

- è affidato alla responsabilità del RPCT che vi provvede, con la collaborazione dei dirigenti responsabili della concreta attuazione delle misure oggetto di monitoraggio, sulla base di un sistema di repertistica (schede di monitoraggio) definito annualmente in base alla programmazione delle misure;
- ha periodicità annuale secondo le tempistiche riportate nella tabella che segue, fatta eccezione per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. per i quali è effettuato con la periodicità e le tempistiche definite annualmente dall'ANAC;
- ha ad oggetto, non solo l'attuazione, ma anche l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo secondo il principio guida della "effettività";
- prevede il coinvolgimento anche dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV, per quanto di competenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013;
- costituisce il presupposto per il riesame della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio.

Degli esiti del monitoraggio si dà conto sia nella relazione annuale del RPCT di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 (predisposta entro il 15 dicembre di ogni anno o entro il diverso termine eventualmente definito dall'ANAC) che in sede di aggiornamento della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. (nei termini previsti dall'art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022).

◆ Il riesame della funzionalità complessiva del processo di gestione del rischio

Il riesame periodico sulla funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio ed è finalizzato a consentire all'Amministrazione di individuare ulteriori rischi, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi o più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio, prevedere nuove o più efficaci misure per il trattamento del rischio.

Nel nuovo sistema di gestione del rischio introdotto dall'E.G.R.I.B., il riesame è effettuato dal RPCT, con la collaborazione dei dirigenti ed il coinvolgimento dell'Amministratore Unico, in occasione

dell'aggiornamento della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. e, quindi, in base all'art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022, di norma con cadenza triennale.

Il suddetto art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022 prevede, infatti, che “L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio”

◆ La struttura del nuovo sistema di monitoraggio e riesame

Monitoraggio/ Riesame		Azioni	Responsabile	Strumenti operativi	Tempistica
Monitoraggio	Attuazione delle misure	Verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione diverse da quelle in materia di trasparenza	RPCT Dirigenti	Schede di monitoraggio predisposte dal RPCT e compilate dai Dirigenti	Entro il 15 dicembre di ogni anno o diverso termine stabilito dall'ANAC per l'elaborazione della Relazione annuale del RPCT (art. 1, comma 14, Legge 190/2012)
		Verifica dello stato di attuazione delle misure in materia di trasparenza	RPCT Dirigenti	Griglia di rilevazione predisposta dall'ANAC e compilata dal RPCT	Entro i termini stabiliti ogni anno dall'ANAC (art. 45, comma 1, D. Lgs. 33/2013)
	Adeguatezza delle misure	Analisi e valutazione di ogni elemento utile acquisito in occasione del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure e di ogni altra informazione desumibile all'interno o all'esterno dell'Ente	RPCT Dirigenti	Schede di monitoraggio predisposte dal RPCT e compilate dai Dirigenti	Entro il 15 dicembre di ogni anno o diverso termine stabilito dall'ANAC per l'elaborazione della Relazione annuale del RPCT (art. 1, comma 14, Legge n. 190/2012)
Riesame	Funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio	Verifica dello stato di aggiornamento della mappatura dei processi, della valutazione del rischio e delle misure programmate	RPCT Dirigenti Amministratore Unico	Allegati alla Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” predisposti dal RPCT ed esaminati dai Dirigenti e dall'Amministratore Unico per eventuali proposte di modifica ed integrazione	Entro il 30 novembre dell'ultimo anno di vigenza della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” (fatti salvi i casi di aggiornamento nel triennio di vigenza previsti dall'art. 6, comma 2, primo periodo, del D.M. 132/2022)

1.8 - Consultazione e comunicazione

La fase di “consultazione e comunicazione” è trasversale e potenzialmente contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio e consiste nelle seguenti attività:

- ✧ **coinvolgimento** dei soggetti (interni ed esterni) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione;
- ✧ **comunicazione** (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Nei paragrafi precedenti sono stati già indicati, per ciascuna fase del processo di gestione del rischio, i soggetti interni coinvolti e le modalità del loro coinvolgimento, la cui idoneità sarà oggetto di valutazione in sede di riesame della funzionalità complessiva del sistema. In occasione del prossimo aggiornamento della presente Sottosezione si coinvolgeranno anche gli stakeholders dell'Ente, mediante la pubblicazione di un avviso nella *home page* del sito istituzionale al fine di acquisire osservazioni e/o proposte.

Quanto alla comunicazione, ai fini dell'effettiva implementazione del sistema di gestione del rischio, la presente Sottosezione e i successivi aggiornamenti saranno oggetto di comunicazione:

- ✧ **interna**, mediante e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente, in quanto, come indicato dal PNA 2019, “tutta l'organizzazione deve essere a conoscenza sia delle misure di prevenzione della corruzione in capo alla struttura di appartenenza, sia del totale delle misure previste (...)”;
- ✧ **esterna**, mediante pubblicazione nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale, “in funzione del fatto che le misure di prevenzione della corruzione rappresentano le modalità con cui l'amministrazione intende prevenire, al proprio interno, i fenomeni corruttivi”.

2. Le misure di prevenzione della corruzione

La presente parte della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” è dedicata alla illustrazione delle misure di prevenzione della corruzione introdotte nell’ambito del nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo dell’E.G.R.I.B.

Come anticipato al paragrafo 1.6, si tratta, per la gran parte, di **misure di carattere generale** che, in virtù della loro natura di strumenti ad applicazione generalizzata e di governo dell’intero sistema, incidono trasversalmente sull’apparato complessivo della prevenzione della corruzione, coinvolgendo l’intera organizzazione dell’Ente. Sono misure previste dalla legge e, quindi, obbligatorie, con riferimento alle quali si è ritenuto di prevedere, in questa sede, adeguate indicazioni operative e procedurali che possano meglio consentirne l’applicazione, responsabilizzando progressivamente l’intera organizzazione. Sono misure comuni a tutti i livelli di rischio individuati al paragrafo 1.5 e, per la gran parte, continuative, dovendo essere attuate per tutta la durata della presente Sottosezione di programmazione.

Accanto alle suddette misure generali, sono state previste, laddove ritenuto opportuno, **alcune misure specifiche**, in merito alle quali si deve evidenziare che costituiscono **modalità rafforzate di attuazione di misure generali**.

Di seguito sono illustrate, nel dettaglio, le misure generali e il rispettivo stato di attuazione al 1° gennaio 2022, laddove già introdotte, ovvero le modalità e i tempi di adozione e/o completamento per quelle non ancora implementate. Sono illustrate, inoltre, sinteticamente, le misure specifiche introdotte, rinviando, per i dettagli, all’allegato n. 1.

Misure di prevenzione della corruzione		Codice identificativo
Misure generali	Trasparenza	MO1
	Codice di comportamento	MO2
	Disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e astensione	M03
	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali	M04
	Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)	M05
	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	M06
	Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	M07
	Rotazione ordinaria del personale	M08
	Rotazione straordinaria	M09
	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	M10
	Formazione sui temi dell'etica e della legalità	M11
	Monitoraggio dei termini procedurali	M12
	Informatizzazione dei processi	M13
Misure specifiche	Misure di controllo nella formazione delle decisioni nei procedimenti a rischio: segregazione delle funzioni	M14
	Misure di formazione specialistica sulle tematiche di competenza delle aree a maggior rischio	M15
	Misure di trasparenza: pubblicazione dei principali documenti relativi all'attività di regolazione	M16

2.1 - Le misure generali

Misura M01 - Trasparenza

Riferimenti: Legge n. 190/2012 - D. Lgs. n. 33/2013 - Delibera ANAC n. 1310/2016 - PNA 2019

Si rinvia alla Parte III

Misura M02 - Codice di comportamento

Riferimenti: Art. 54 D. Lgs. n. 165/2001 - DPR n. 62/2013 - PNA 2019 - Linee Guida ANAC n. 177/2020

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, previsto dall'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 e adottato con il DPR n. 62/2013, si applica a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Queste sono, tuttavia, tenute, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, a dotarsi di propri codici di comportamento definiti con "procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV". Detti codici rivisitano, in rapporto alla condizione dell'amministrazione interessata, i doveri del codice nazionale al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto delle Linee guida dell'ANAC, e costituiscono elemento complementare della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO.

L'E.G.R.I.B. ha adottato il proprio Codice di comportamento con Deliberazione dell'Assemblea n. 9 del 31/03/2017 e ne ha monitorato nel tempo l'osservanza, non rilevando alcuna criticità. Se ne rende, tuttavia, necessario l'adeguamento alle Linee guida ANAC approvate con la delibera n. 177 del 19/02/2020.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Fase 1 – entro il 30/11/2023: Aggiornamento del Codice di comportamento	Approvazione del Codice aggiornato da parte dell'Assemblea su proposta dell'AU	Pubblicazione del documento sul sito istituzionale	RPCT Amministratore Unico Assemblea
	Fase 2 – entro il 31/12/2023: Svolgimento di attività di divulgazione (anche con iniziative formative)	Numero di dipendenti informati sul totale dei dipendenti in servizio	100%	RPCT

Misura M03 - Disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Riferimenti: Art. 6-bis Legge n. 241/90 - DPR n. 62/2013 - PNA 2019 - Codice di comportamento E.G.R.I.B.

L'istituto dell'astensione in caso di conflitto di interessi è disciplinato da un complesso di disposizioni normative (art. 6-bis della Legge n. 241/90, artt. 6 e 7 del DPR n. 62/2013 e, per i dipendenti dell'E.G.R.I.B., artt. 6 e 7 del Codice di comportamento), ai sensi delle quali tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità o convenienza.

In attuazione della normativa sopra richiamata, i dipendenti dell'E.G.R.I.B. sono tenuti: a) al momento dell'assegnazione all'ufficio, a rendere le informazioni previste dall'art. 6 del D.P.R. n. 62/2013 e dall'art. 6 del Codice di comportamento dell'Ente; b) al verificarsi dell'evento, se successivo, a segnalare l'insorgenza di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi.

Le dichiarazioni in materia di conflitto di interesse devono essere indirizzate al Dirigente dell'ufficio di assegnazione affinché possa valutare l'effettiva sussistenza di una situazione di conflitto di interesse lesivo dell'imparzialità dell'azione amministrativa e possa conseguentemente adottare le misure più opportune. Dopo averle esaminate, il Dirigente trasmette al RPCT le dichiarazioni da cui emergono particolari criticità, per le valutazioni e le determinazioni conseguenti, coinvolgendo l'Amministratore Unico. Nel caso dei dirigenti, le dichiarazioni devono essere trasmesse all'Amministratore Unico e da questi esaminate ed eventualmente trasmesse al RPCT.

Dal monitoraggio sull'attuazione della misura effettuato annualmente dal RPCT non si sono registrate segnalazioni di conflitto di interesse. Si ritiene, tuttavia, di rafforzare la misura (anche in considerazione delle assunzioni di nuovo personale alle quali l'E.G.R.I.B. sta procedendo), prevedendo: a) l'obbligo del dipendente di rilasciare le dichiarazioni previste dall'art. 6 del D.P.R. n. 62/2013 già al momento dell'assunzione; b) l'invio, da parte del RPCT, con cadenza biennale, di una circolare sugli obblighi in oggetto.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Fase 1 – Verifica effettuata costantemente per tutto l'anno delle dichiarazioni/segnalazioni in materia di conflitto di interesse rese dai dipendenti in servizio	Numero di dichiarazioni verificate sul totale delle dichiarazioni ricevute nell'anno	100%	Dirigenti ed RPCT e AU per quanto di rispettiva competenza
Da attuare	Fase 2 – In occasione di ogni nuova assunzione: Acquisizione e verifica delle dichiarazioni in materia di conflitto di interesse rese dal personale neo assunto	Numero di dichiarazioni verificate sul totale delle dichiarazioni rese dal personale neo assunto	100%	Dirigente Area Amministrativa RPCT e AU per quanto di rispettiva competenza
Da attuare	Fase 3 – entro il 31/12/2024: Invio circolare ai dipendenti sugli obblighi di astensione e comunicazione	Predisposizione della circolare da inviare ai dipendenti	Invio della circolare a tutto il personale	RPCT

Misura M04 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali

Riferimenti: Art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 - PNA 2019

La disciplina dello svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti pubblici è contenuta nell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'Amministrazione, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, fra cui l'insussistenza di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.

Al fine di dare compiuta attuazione alla suddetta disciplina, si rende necessario definire, mediante apposito regolamento ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, presupposti, criteri e procedure per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti dell'E.G.R.I.B.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Fase 1 – entro il 30/11/2024: Adozione del regolamento previsto dall'art. 53, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001	Approvazione del regolamento da parte dell'Assemblea su proposta dell'AU	Pubblicazione del documento sul sito istituzionale	Dirigente Area Amministrativa Amministratore Unico Assemblea
	Fase 2 – entro il 31/12/2024: Svolgimento di attività di divulgazione	Numero di dipendenti informati sul totale dei dipendenti in servizio	100%	Dirigente Area Amministrativa

Misura M05 - Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

Riferimenti: Art. 53, comma 16-ter, D. Lgs. n. 165/2001 - PNA 2019

L'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso D. Lgs. n. 165/2001, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Precisa che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

La ratio della norma è evidentemente quella di evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche, per cui il PNA 2019, riprendendo gli orientamenti precedentemente espressi dall'ANAC, ha chiarito che devono considerarsi dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001, i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i suddetti poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Secondo il PNA 2019, il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli può configurarsi non solo in capo ai dirigenti o ai funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ma anche in capo ai dipendenti che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

Nonostante i numerosi dubbi e perplessità che la norma solleva, soprattutto in considerazione della evidente difficoltà delle amministrazioni di verificare il comportamento dei dipendenti cessati dal servizio, si ritiene opportuno, secondo il criterio di gradualità e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione, inserire un'apposita misura volta a prevenire tale fenomeno.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Fase 1 – In occasione di ogni affidamento: Inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, della condizione di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque affidato incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001	Bandi di gara e atti prodromici agli affidamenti conformi ai bandi-tipo adottati dall'ANAC	Presenza del requisito generale di partecipazione di cui all'art. 35, comma 16-bis, del D. Lgs. n. 165/2001	Dirigente Area Amministrativa
	Fase 2 – In occasione di ogni cessazione dal servizio: Acquisizione, all'atto della cessazione dal servizio, della dichiarazione del dipendente di impegno al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001	Dichiarazioni acquisite sul totale dei dipendenti cessati nell'anno	100%	Dirigente Area Amministrativa

Misura M06 - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali

Riferimenti: D. Lgs n. 39/2013 - Delibera ANAC n. 833/2016 - PNA 2019

La disciplina in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali e di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali è contenuta nel D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

Ai fini dell'attuazione della suddetta disciplina, nel caso di conferimento di incarichi dirigenziali è richiesto ai dirigenti dell'Ente di rendere apposita dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità, da rilasciare ad ogni conferimento di incarico, e di incompatibilità, da rendere con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 39/2013. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'E.G.R.I.B. in conformità all'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013 e verificate a cura del RPCT.

Ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D. Lgs. n. 39/2013, la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità previste dallo stesso D. Lgs. n. 39/2013 è condizione di efficacia dell'incarico. In considerazione di ciò, seguendo i suggerimenti dell'ANAC in materia, si ritiene opportuno prevedere che nel caso di nuovi incarichi la dichiarazione debba, non solo essere resa, ma anche verificata prima del conferimento dell'incarico e pubblicata sul sito istituzionale contestualmente all'atto di conferimento dell'incarico.

In ogni caso le verifiche delle dichiarazioni rese ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013 devono essere effettuate dal RPCT nel termine di 30 dall'acquisizione.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Fase 1: Richiesta annuale delle dichiarazioni di incompatibilità ai dirigenti già titolari di incarichi e richiesta, all'atto del conferimento dell'incarico, delle dichiarazioni di inconferibilità/ incompatibilità ai dirigenti a cui devono essere affidati nuovi incarichi	Trasmissione della nota di richiesta ai dirigenti	Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni pervenute	Dirigente Area Amministrativa RPCT
Da attuare	Fase 2: Verifica sulle dichiarazioni rese dai dirigenti già titolari di incarichi/ in occasione del conferimento di nuovi incarichi	Verifica effettuata entro 30 giorni dall'acquisizione sulla base dei criteri stabiliti nella Sottosezione	100% delle dichiarazioni verificate	Dirigente Area Amministrativa RPCT
Da attuare	Fase 3: Conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali solo all'esito positivo della verifica	Incarico conferito dopo la verifica	Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico e della dichiarazione	Dirigente Area Amministrativa Amministratore Unico

Misura M07 - Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Riferimenti: art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001 - PNA 2019 - Delibera ANAC n. 25/2020

L'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce specifiche preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

Nello specifico, a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale, è fatto divieto:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Al fine di dare attuazione alla suddetta normativa, si ritiene opportuno, secondo il criterio di gradualità e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione, inserire un'apposita misura, prevedendo che, all'atto della formazione delle commissioni di gara o di concorso e all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001, dovranno essere acquisite le **dichiarazioni di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001**.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Tutte le volte in cui si deve conferire un incarico previsto dall'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001 o assegnare un dipendente dell'area direttiva ad uno degli uffici previsti dall'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001: Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001	Numero di dichiarazioni acquisite sul totale di incarichi conferiti/ assegnazioni effettuate	100%	Dirigenti Amministratore Unico

Misura M08 - Rotazione ordinaria del personale

Riferimenti: Legge n. 190/2012, artt. 1, comma 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) – Allegato n. 2 al PNA 2019

La rotazione ordinaria del personale costituisce una misura di prevenzione della corruzione, espressamente prevista dalla Legge n. 190/2012, che può avere un particolare rilievo ai fini del complessivo funzionamento del sistema di gestione del rischio. Costituisce, infatti, una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale dei dipendenti.

Come chiarito dalla stessa ANAC, la rotazione va, tuttavia, correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

In considerazione, da un lato, della dimensione organizzativa dell'Ente di cui si è detto nell'analisi del contesto interno e, dall'altro, della spiccata specializzazione richiesta per lo svolgimento delle attività istituzionali previste dalla L.R. n. 1/2016, nell'E.G.R.I.B. non sussistono le condizioni per l'applicazione della misura della rotazione del personale.

Così come previsto dall'ANAC nell'Allegato n. 2 al PNA 2019, piuttosto che continuare a prevedere una misura di fatto non attuabile, è stata, pertanto, individuata la misura alternativa della segregazione delle funzioni, ritenuta, nella logica di gradualità ed effettività delle misure di prevenzione della corruzione, in grado di conseguire il medesimo effetto della rotazione.

Nell'organizzazione dell'attività degli uffici, pertanto, dovrà essere realizzata la separazione fra la fase istruttoria e la fase deliberativa: la responsabilità del procedimento dovrà essere assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale, e l'atto conclusivo del procedimento dovrà essere firmato, a garanzia della correttezza e legittimità, anche dal responsabile del procedimento.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Per tutto il periodo di validità della Sottosezione: separazione fra la fase istruttoria e la fase deliberativa	Assegnazione della responsabilità del procedimento ai sensi della Legge n. 241/90 ad un soggetto diverso dal dirigente competente all'adozione del provvedimento finale Firma del provvedimento anche da parte del responsabile del procedimento	Rispetto della misura nel 100% dei casi	Dirigenti

Misura M09 - Rotazione straordinaria

Riferimenti: Art. 16, comma 1, lett. l-quater, D. Lgs. n. 165/2001 - Delibera ANAC n. 215/2019 - PNA 2019 - Delibera ANAC n. 345/2020

La rotazione straordinaria del personale, quale misura di carattere successivo al verificarsi di fatti corruttivi, è prevista dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale "i dirigenti (...) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Con la delibera n. 215/2019, alla quale si fa espresso rinvio, l'ANAC ha fornito chiarimenti in merito alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura e al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura. Ha anche chiarito che ciò che è obbligatorio non è l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio tout court, bensì l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta corruttiva del dipendente ai fini del pregiudizio dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

Con la successiva delibera n. 345/2020, alla quale pure si rinvia espressamente, l'ANAC ha, poi, individuato i soggetti tenuti all'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'ufficio in cui si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare.

Al fine di dare attuazione alla normativa in oggetto secondo le indicazioni dell'Autorità, nella logica di gradualità ed effettività delle misure di prevenzione della corruzione si prevede di introdurre, nel Codice di comportamento, l'obbligo per i dipendenti di segnalare immediatamente al superiore gerarchico o, in mancanza, all'Amministratore Unico, la propria iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. in relazione ai reati previsti dall'art. 7 della Legge n. 69/2015.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Entro il 30/11/2023: Introdurre nel Codice di comportamento l'obbligo dei dipendenti di segnalare immediatamente al superiore gerarchico o, in mancanza, all'Amministratore Unico, la propria iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. in relazione ai reati previsti dall'art. 7 della Legge n. 69/2015	Codice di comportamento aggiornato nel rispetto della misura	Presenza dell'obbligo nel nuovo Codice di comportamento	RPCT

Misura M10 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Riferimenti: Art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 – Delibera ANAC n. 469/2021

L'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 e successivamente modificato e integrato dalla Legge n. 179/2017, prevede un regime speciale di tutela per il dipendente che denunci condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (whistleblowing).

Con la delibera n. 469/2021 l'ANAC ha adottato le "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siamo venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)". Le Linee guida forniscono, oltre a chiarimenti applicativi, precise indicazioni cui ogni amministrazione deve conformare la propria procedura di acquisizione e gestione delle segnalazioni whistleblowing. Ciò anche al fine di assicurare il corretto trattamento dei dati personali che vengono in rilievo, in ottemperanza alla normativa sulla privacy (Regolamento (UE) n. 2016/679).

Le disposizioni sopra richiamate sono volte a garantire il segnalante (whistleblower) da potenziali ritorsioni e gravi pregiudizi che potrebbero derivargli per aver effettuato la segnalazione.

Nel PTPCT 2019-2021 l'E.G.R.I.B. ha stabilito la procedura di acquisizione e gestione delle segnalazioni whistleblowing e predisposto la relativa modulistica. A seguito delle richiamate nuove Linee guida dell'ANAC si rende, tuttavia, necessario procedere alla verifica dell'attualità della suddetta disciplina e all'eventuale aggiornamento.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da avviare	Fase 1 – entro il 31/12/2023: Verifica attualità ed eventuale adeguamento della disciplina del whistleblowing alle Linee guida di cui alla delibera ANAC n. 469/2021	Approvazione del regolamento volto all'eventuale adeguamento della disciplina	Pubblicazione del regolamento sul sito istituzionale	RPCT Amministratore Unico Assemblea
In attuazione	Fase 2: Verifica operata costantemente tutto l'anno delle segnalazioni pervenute secondo la disciplina vigente	Numero di segnalazioni verificate sul totale delle segnalazioni pervenute	100%	RPCT

Misura M11 - Formazione sui temi dell'etica e della legalità

Riferimenti: Artt. 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c), 11, della Legge n. 190/2012 - PNA 2019

La Legge n. 190/2012 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di realizzare percorsi di formazione di tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare attenzione per i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Come ribadito dal PNA 2019, la formazione costituisce, infatti, lo strumento principale per la diffusione di una cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, una cultura consapevole, cioè, dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate, indispensabile per l'efficacia del sistema.

Creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione attraverso un adeguato sistema di formazione generale e specifica costituisce, pertanto, specifico obiettivo strategico dell'E.G.R.I.B. in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (v. par. 1.2)

Al fine del conseguimento di tale obiettivo, la formazione in materia di etica e legalità sarà strutturata su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e di legalità;
- un livello specifico, rivolto al RPCT e al personale assegnato alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Fase 1 – entro il 31/12 di ogni anno: Realizzazione interventi formativi in materia di etica e legalità di livello generale, rivolti a tutti i dipendenti	Svolgimento dei corsi di livello generale	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione	RPCT
Da avviare	Fase 2 – entro il 31/12 di ogni anno: Realizzazione interventi formativi in materia di etica e legalità di livello specifico, rivolti al RPCT e al personale assegnato alle aree a maggior rischio	Svolgimento dei corsi di livello specifico	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione	RPCT

Misura M12 - Monitoraggio dei tempi procedurali

Riferimenti: Art. 1, comma 9-lett. d), Legge n. 190/2012 – Art. 35 del D. Lgs. n. 35/2013 - PNA 2019

Il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti consente di realizzare la misura generale prevista dalla Legge n. 190/2012 e, allo stesso tempo, di procedere all'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 33/2013 (v., *infra*, par. 1.9)

In considerazione di ciò, nel periodo di validità della presente Sottosezione, oltre a continuare a monitorare il rispetto dei tempi procedurali anche al fine di apportare le modifiche organizzative eventualmente necessarie, si procederà all'aggiornamento della mappatura dei procedimenti, sulla base di apposite schede di rilevazione predisposte dal RPCT. Le risultanze saranno sottoposte all'esame dell'Amministratore Unico e successivamente dell'Assemblea per la relativa approvazione ai sensi di legge.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Fase 1 – entro il 31/12/2023: Aggiornamento della mappatura dei procedimenti	Sottoposizione della nuova mappatura all'esame dell'Amministratore Unico	Trasmissione della mappatura all'Assemblea	Dirigenti RPCT
Da attuare	Fase 2 – entro il 30/06/2024: Approvazione della nuova mappatura dei procedimenti	Sottoposizione della nuova mappatura all'esame dell'Assemblea	Pubblicazione della nuova mappatura in "Amministrazione Trasparente"	Amministratore Unico Assemblea RPCT

Misura M13 - Informatizzazione dei processi

Riferimenti: PNA 2019

L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione della corruzione particolarmente efficace in quanto:

- ✧ consente la tracciabilità dei processi e dei procedimenti, il monitoraggio di ciascuna fase e la rilevazione delle connesse responsabilità;
- ✧ riduce, in tal modo, il rischio di flussi informativi non controllabili e favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali;
- ✧ concorre ad aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi e il coordinamento delle attività di monitoraggio con il sistema dei controlli interni;
- ✧ soddisfa esigenze di semplificazione e di trasparenza dell'azione amministrativa.

Consapevole di ciò, la nuova Amministrazione dell'E.G.R.I.B. ha avviato un percorso "virtuoso" volto ad informatizzare i processi sia interni che esterni, investendo nell'acquisto di hardware e software funzionali anche alla progressiva dematerializzazione dei flussi documentali.

In continuità con gli anni precedenti, anche il Piano della performance 2022-2024 prevede, come specifico obiettivo di performance, il miglioramento dello stato delle risorse strumentali e, precisamente, informatiche dell'Ente, con il duplice intento di migliorare l'efficacia e l'efficienza e, allo stesso tempo, di garantire una sempre maggiore trasparenza sostanziale ed imparzialità dell'attività amministrativa.

Dare continuità alle azioni intraprese, elaborando una specifica programmazione strategica per l'informatizzazione dei processi e l'ulteriore integrazione dei sistemi informativi, non può che determinare, anche nell'ambito della prevenzione della corruzione, ulteriori effetti positivi e migliorativi.

Stato di attuazione al 1° gennaio 2022	Fasi e tempi di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Fase 1 – Entro il 31/12/2023: Definizione di una specifica programmazione strategica per l'informatizzazione dei processi	Documento di programmazione strategica per l'informatizzazione dei processi	Documento predisposto e condiviso con l'RPCT	Dirigente Area Amministrazione RPCT
Da attuare	Fase 2 – Dal 1/01/2024: Informatizzazione di almeno un processo all'anno	Nr. processi digitalizzati nell'anno	≥ 1 processo all'anno	Dirigente Area Amministrazione

2.2 - Le misure specifiche

Misura M14 - Misure di controllo nella formazione delle decisioni nei procedimenti a rischio

Riferimenti: Art. 1, comma 9, lett. b), della Legge n. 190/2012 - PNA 2019

La Legge n. 190/2012 prevede, per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, l'attivazione anche di meccanismi di controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio. Tra questi rientrano certamente meccanismi, già operanti nell'E.G.R.I.B., volti a garantire un adeguato livello - variabile per tipologia di atto o provvedimento - di **segregazione delle funzioni**. Tale segregazione si spinge al suo massimo livello laddove si attua una netta distinzione tra titolare dell'attività istruttoria e responsabile dell'adozione dell'atto o provvedimento finale e quando intervengono soggetti terzi nella fase istruttoria e/o decisoria e/o nella fase integrativa dell'efficacia dell'atto o provvedimento finale.

M15 – Misure di formazione specialistica sulle tematiche di competenza delle aree a rischio

Riferimenti: Artt. 1, commi 5 lett. b), 8, 10, lett. c) e 11, della Legge n. 190/2012 - PNA 2019

Come suggerito dallo stesso PNA 2019, ai fini della prevenzione del rischio corruttivo e, al contempo, del miglioramento dell'attività complessiva dell'Ente, la formazione sui temi dell'etica e della legalità (Misura M11) deve essere necessariamente integrata dalla formazione sulle tematiche settoriali di specifica competenza delle aree a rischio. A tal fine, devono essere definiti percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono.

Misura M16 – Misure di trasparenza: pubblicazione dei principali documenti relativi all'attività di regolazione dei servizi

Riferimenti: Art. 1, comma 9, lett. f), della Legge n. 190/2012 - D. Lgs. n. 33/2013 - PNA 2019

Ai fini di realizzare maggiori livelli di trasparenza, viene prevista la pubblicazione nel sito istituzionale dei principali documenti relativi alle attività di regolazione del servizio idrico integrato e del servizio di gestione integrata dei rifiuti e precisamente:

- ✧ piani d'ambito e relative modifiche, nonché programmi degli interventi dei singoli gestori
- ✧ eventuali aggiornamenti alla valutazione ambientale strategica (VAS) sui nuovi piani d'ambito
- ✧ eventuali aggiornamenti delle convenzioni di affidamento dei servizi
- ✧ strumenti di regolazione del servizio (Regolamento, Carta del Servizio)
- ✧ atti di approvazione dei progetti riguardanti gli interventi programmati dai singoli gestori
- ✧ atti relativi alla verifica degli adempimenti contrattuali dei gestori (standard tecnici, standard organizzativi, rispetto degli obblighi di comunicazione, etc.) e alla relativa eventuale applicazione di penalità

3. La misura della trasparenza

In conformità alle indicazioni date dall'ANAC, da ultimo, con il PNA 2019, in questa parte della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" viene disciplinata e programmata la trasparenza quale **misura generale fondamentale di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013**.

In base alla normativa di riferimento, la trasparenza è intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Essa "concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, di buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione". Ed "è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino".

La trasparenza, nel suo significato di **visibilità e comprensibilità dell'organizzazione e dell'azione amministrativa**, assume, così, rilievo sia come presupposto per realizzare una "buona amministrazione" che come "principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione".

Essa viene attuata:

✧ innanzitutto, attraverso la previsione dell'**obbligo, in capo alle pubbliche amministrazioni, di pubblicare, nei siti istituzionali, dati, informazioni e documenti previsti dalla legge**, nel rispetto dei criteri di qualità espressamente indicati all'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013 (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, indicazione della provenienza e riutilizzabilità);

✧ e, inoltre, attraverso la previsione del diritto di chiunque di accedere ai dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione, obbligatoria per legge, sia stata omessa (**accesso civico "semplice"**), nonché "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico ai dati (...), di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (...)" (**accesso civico "generalizzato"**).

◆ **Obiettivi strategici in materia di trasparenza**

In considerazione del suo ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio corruttivo, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013 la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012.

In conformità alla suddetta disposizione, fra gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza dell'E.G.R.I.B. di cui si è detto al precedente paragrafo 1.2, è stato previsto l'obiettivo di "**promuovere maggiori livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni**".

Di seguito sono individuati, dunque, misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese quelle di natura organizzativa, intesi ad assicurare la **regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli artt. 10 e 43, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013**.

◆ Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati e individuazione dei responsabili

Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, si è provveduto a rappresentare, nella tabella di cui all'**Allegato n. 2**, i flussi per la pubblicazione dei dati. La situazione rappresentata tiene conto dell'organizzazione dell'Ente come risulta dalla deliberazione dell'Assemblea n. 7 del 31/03/2017, di cui si è detto al paragrafo 4 della Sezione I del P.I.A.O.

Più precisamente, nella suddetta tabella:

- ✧ sono individuati gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività dell'E.G.R.I.B. previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e specificati nelle Linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 1310/2016;
- ✧ sono identificate le strutture organizzative dell'Ente responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- ✧ sono definite le tempistiche per la pubblicazione e l'aggiornamento.

Le responsabilità sono indicate con riferimento alle strutture organizzative di livello dirigenziale (le Aree funzionali), la cui titolarità è definita nell'organigramma e risulta anche dai dati pubblicati sui dirigenti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.

◆ Gestione dei flussi informativi dall'elaborazione alla pubblicazione dei dati

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 si basa sulla **responsabilizzazione di ogni singola struttura organizzativa di livello dirigenziale e dei relativi dirigenti** cui compete l'elaborazione e trasmissione dei dati e delle informazioni al RPCT che provvede alla pubblicazione.

Si ritiene opportuno, in questa prima fase di implementazione del sistema, prevedere l'intervento del RPCT già nella fase della pubblicazione dei dati e delle informazioni, al fine di effettuare un controllo preventivo sulla loro qualità ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013.

I dirigenti, dal canto loro, garantiscono il tempestivo e regolare flusso dei dati ed informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Le Aree funzionali cui compete l'elaborazione dei dati e delle informazioni sono chiaramente individuate nell'Allegato n. 2 e coincidono con quelli tenuti alla trasmissione dei dati.

L'invio al RPCT consente di raccogliere, in un unico "centro di responsabilità", le richieste di pubblicazione dei dati e documenti destinati ad implementare la sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito web istituzionale.

I dirigenti inviano i dati e i documenti nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza e pubblicazione. I dati e documenti vengono inviati mediante posta elettronica all'indirizzo e-mail dedicato del RPCT, indicando la sottosezione in cui devono essere pubblicati.

Attraverso questo sistema il RPCT può verificare in tempo reale il costante aggiornamento dei dati in "Amministrazione trasparente" così da segnalare mediante avviso/email al dirigente eventuali dati mancanti o ritardi nella pubblicazione.

◆ Monitoraggio

Il RPCT svolge, come previsto dall'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'andamento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente attraverso un monitoraggio periodico - che avviene secondo la tempistica e le modalità di cui si è detto al precedente paragrafo 1.8 della presente Sottosezione - mediante **riscontro tra quanto pubblicato e quanto previsto dalla presente Sottosezione di programmazione.**

◆ Modifiche alla sezione "Amministrazione Trasparente" e all'elenco degli obblighi di pubblicazione di cui all'Allegato 2 alla Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"

Nell'ambito delle sue funzioni di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, il RPCT monitora la conformità della sezione "Amministrazione Trasparente" alle disposizioni normative vigenti nel tempo e agli indirizzi generali dell'ANAC, in modo da pianificare eventuali correttivi.

◆ Individuazione di dati ulteriori

Nella sottosezione di secondo livello "Altri contenuti-Dati ulteriori" sono pubblicati, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. f), della Legge n. 190/2012 e dell'art. 7-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, i dati, le informazioni e i documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili a nessuna delle sottosezioni previste dall'Allegato al D. Lgs. n. 33/2013.

L'E.G.R.I.B., pertanto, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali, ha individuato, nell'Allegato n. 2, anche in coerenza con le finalità prescritte dalla normativa, i cd. "Dati ulteriore" da pubblicare.

Si tratta di documenti relativi all'attività istituzionale di regolazione del servizio idrico integrato e del servizio di gestione dei rifiuti, la cui pubblicazione è stata prevista, al precedente paragrafo 2.2, come misura di prevenzione di livello specifico per l'area di rischio specifica dell'Ente.

La pubblicazione dei suddetti dati deve avvenire, ai sensi dell'art. 7-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti indicati dall'art. 5-bis dello stesso D. Lgs. n. 33/2013 e, quindi, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti.

◆ Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. (UE) 2016/679)

Alla luce delle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito: RGPD) e nel Codice in materia di protezione dei dati personali come modificato dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, il trattamento dei dati personali è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o nei casi previsti dalla legge o da regolamento.

La pubblicazione dei dati in "Amministrazione trasparente" è, pertanto, effettuata previa verifica dell'esistenza di uno specifico obbligo di pubblicazione previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 o da altre fonti normative e, anche in tal caso, comunque nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, integrità, adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento.

Di fondamentale importanza, in merito, è il supporto che, ai fini del corretto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, è fornito dal Responsabile della protezione dei dati (di seguito: RPD o DPO), figura introdotta dal RGPD e alla quale spetta il delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra due esigenze contrapposte: quella della "full disclosure" e quella della "privacy". La soluzione,

come precisato dall'ANAC, da ultimo, nel PNA 2019, va individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza. Ai fini del bilanciamento e allineamento di questi sistemi ai valori del RGPD, la dimensione organizzativa predisposta dal RPD costituisce un elemento fondamentale.

Al momento, il RPD dell'E.G.R.I.B. coincide con il RPCT, ma, in conformità alle indicazioni date in merito, dall'ANAC, è in programma la distinzione dei due ruoli attraverso il ricorso ad una professionalità esterna ai sensi dell'art. 37 del RGPD.

◆ **Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato**

Con la deliberazione dell'Assemblea n. 10 del 21 dicembre 2018 l'E.G.R.I.B. ha adottato il "Regolamento concernente l'accesso ai documenti formati e detenuti dall'Ente" ai sensi della Legge n. 241/90, ma non ha ancora adottato un regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013.

Nel periodo di validità della presente Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" ci si prefigge, quindi, di predisporre e adottare tale regolamento e di procedere conseguentemente alla riorganizzazione dei contenuti della sottosezione di primo livello "Altri contenuti-Accesso civico" della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, come riportato nell'Allegato n. 2.

Sezione III – Organizzazione e capitale umano

Sottosezione “Struttura organizzativa”

Ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.M. n. 132/2022, che rinvia, sul punto, all’art. 4, comma 1, lettera a), dello stesso D.M. n. 132/2022, in questa Sottosezione del P.I.A.O. “è illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all’art. 3, comma 1, lettera a)“.

Per le ragioni esplicitate nella “Presentazione del Piano”, si è ritenuto, tuttavia, di procedere all’illustrazione del modello organizzativo adottato dall’E.G.R.I.B. nell’ambito dell’**analisi del contesto interno**, riportata nella Sezione I del P.I.A.O. “Presentazione dell’Amministrazione” e di illustrare in questa sede gli interventi e le azioni programmate per il **miglioramento dello stato di salute organizzativa dell’Ente**.

Poiché, però, alla data di entrata in vigore del D.M. n. 132/2022, a ciò si era già provveduto nell’ambito del già richiamato **Piano della performance per il triennio 2022-2024**, si fa espresso rinvio al suddetto documento, riservandosi di procedere, in sede di pianificazione integrata per il triennio 2023-2025, agli aggiornamenti necessari.

Sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”

Ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.M. n. 132/2022, che rinvia, sul punto, all’art. 4, comma 1, lettera b), dello stesso D.M. n. 132/2022, in questa Sottosezione di programmazione “sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione (...)”.

Il lavoro agile, introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, in via sperimentale, dall’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, è previsto e disciplinato oggi come “una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”, da programmare e gestire in maniera efficace e sostenibile secondo la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro 2019-2021.

Gli interventi legislativi che si sono succeduti nel tempo hanno confermato, infatti, l’idea di fondo che il lavoro agile - se correttamente programmato e gestito - può costituire un importante fattore di aumento della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e, conseguentemente, dell’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa.

Il CCCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in via definitiva il 16 novembre 2022, ha ribadito che il lavoro agile “è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro”.

In considerazione di ciò, l’E.G.R.I.B. intende introdurre il lavoro agile nella propria organizzazione del lavoro quale **una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa**, con finalità sia di sviluppo organizzativo che di promozione delle pari opportunità e dell’equilibrio di genere attraverso la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine, si procederà preliminarmente alla verifica dello stato di attuazione del lavoro agile al 31/12/2022 e della sussistenza delle condizioni abilitanti il lavoro agile “ordinario”, per poi procedere ad adottare una regolamentazione sul lavoro agile, propedeutica ad ogni piano di sviluppo.

Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”

Ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.M. n. 132/2022, che rinvia, sul punto, all’art. 4, comma 1, lettera c), n. 2, dello stesso D.M. n. 132/2022 l’E.G.R.I.B. è tenuto alla predisposizione della presente Sottosezione di programmazione limitatamente a quanto riguarda “la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”.

Alla data di entrata in vigore del suddetto D.M. n. 132/2022, tuttavia, l’Ente aveva già adottato, con deliberazione dell’Assemblea n. 1/2022 del 21/07/2022, il **“Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024” al quale si fa, quindi, espresso rinvio quale parte integrante del presente documento.**

Sezione IV - Monitoraggio

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021 e dell'art. 5 del D.M. n. 132/2022, sarà effettuato:

◆ per quanto attiene alla **Sottosezione “Performance”**: a cura dei soggetti e secondo le modalità e le tempistiche stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009 e dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'E.G.R.I.B.;

◆ per quel che concerne la **Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”**: a cura del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Ente e secondo le modalità e i tempi stabiliti, nella stessa Sottosezione, sulla base delle indicazioni dell'ANAC;

◆ per quanto riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance della **Sottosezione “Organizzazione e capitale umano”**: su base triennale, a cura dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito-OIV e secondo le modalità da questa stabilite.