

Domanda	Risposta
Codice fiscale Amministrazione/Società/Ente	1940970831
Denominazione Amministrazione/Società/Ente	ENTE AUTONOMO REGIONALE TEATRO DI MESSINA
Nome RPCT	ERNESTO
Cognome RPCT	PUSTORINO ERNESTO
Data di nascita RPCT	28/01/1963
Qualifica RPCT	RESPONSABILE UFFICIO GESTIONE MARKETING
Ulteriori incarichi eventualmente svolti dal RPCT	NESSUNO
Data inizio incarico di RPCT	07/10/2014
Le funzioni di Responsabile della trasparenza sono svolte da soggetto diverso dal RPCT (Si/No)	NO, SONO AUSILIATE DAL REFERENTE DELLA TRASPARENZA SIG.RA CONCETTA MAIANI E DAI REFERENTI APICALI DEGLI UFFICI INCARICATI DELLA TRSMISSIONE DEI DATI
Organo d'indirizzo (solo se RPCT manca, anche temporaneamente, per qualunque motivo)	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (RAPPRESENTANTE LEGALE DELL'ENTE) - SOVRINTENDENTE (DIREZIONE E COORDINAMENTO)
Nome Presidente Organo d'indirizzo (rispondere solo se RPCT è vacante)	
Cognome Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	
Data di nascita Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	
Motivazione dell'assenza, anche temporanea, del RPCT	
Data inizio assenza della figura di RPCT (solo se RPCT è vacante)	

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	<p>Tutte le attività correlate all'attuazione delle politiche di prevenzione ed anticorruzione dell'Ente per come declinate nelle misure assegnate agli Uffici attraverso il PTPCT nell'anno 2021 sono state caratterizzate da una sostanziale continuità sul piano Valoriale, sebbene siano subentrati lungo tutto il periodo di riferimento elementi di assoluto rilievo, di contesto esterno ed interno che hanno impattato sulla fase di aggiornamento del PTPCT e sull'attuazione. La situazione di emergenza sanitaria ha impattato sull'organizzazione lavorativa degli Uffici sia in presenza che per le attività di smart working; la nuova modalità di lavoro si è aggiunta alle difficoltà correlate alla carenza complessiva di risorse umane e di specifici profili professionali (con particolare attenzione alle competenze digitali) che l'Ente ha puntualmente rilevato negli atti di Programmazione triennale del personale. Tale stato di cose ha contribuito all'aumento di alcune criticità relative alla distribuzione del carico di lavoro (nelle diverse declinazioni) specie per i referenti ed i responsabili che ausiliano il RPCT e le funzioni oltre che per lo stesso RPCT. Ed ancora per tutto il 2021 l'Ente ha proseguito le proprie attività senza soluzione di continuità, coprendo le attività organizzative e di erogazione delle attività nel rispetto delle prescrizioni sanitarie di contenimento del rischio epidemiologico contando su una organizzazione degli uffici provvisoria, nelle more della approvazione da parte della Regione (organo tutorio) del nuovo regolamento sul funzionamento degli Uffici che è sopraggiunta alla fine del 2021. In considerazione di ciò l'Ente ha dovuto mantenere la descrizione dei processi ancorata alla mappatura dei processi per UO della organizzazione provvisoria del PTPC 2020 - 2022 pur adeguando i processi interni alla prossima predisposizione della nuova organizzazione. Tale situazione di contesto non ha però sacrificato l'attuazione delle misure di corruzione e le attività di monitoraggio sui processi, traducendosi però in un maggior impegno specie nelle aree più sensibili. Si conferma pertanto la valutazione complessivamente positiva del livello di attuazione del PTPC, declinato per il 2021 e delle misure generali e specifiche nello stesso previste. A tale proposito si evidenzia anche in questa sede che l'Ente ha mantenuto l'indirizzo strategico di integrazione del Piano anticorruzione nell'ambito degli strumenti di programmazione strategico gestionale, in adesione all'invito formulato dall'OIV. Il Piano della performance relativo al ciclo 2021 - 2023 è stato integrato con il Piano anticorruzione vigente e con le misure del PTPCT per il ciclo 2021 con l'espressa previsione che le misure generali e specifiche costituiscono obiettivi generali a cui gli Uffici hanno orientato il piano di lavoro e sulla base dei quali sono state declinati gli obiettivi operativi delle Unità e degli Uffici, accorpatisi in due macro aree funzionali (amministrativa e tecnica) che costituiscono l'organizzazione dell'ente ed a cui concorrono tutti gli uffici ed i dipendenti dell'Ente. Ciò ha consentito di monitorare nel corso del ciclo di riferimento attraverso ciascun responsabile di macro area e di unità le attività declinate nella pianificazione per obiettivi del piano della performance integrate con il PTPCT, aggiornate ai nuovi indirizzi di adeguamento conseguenti all'emergenza sanitaria. Sulla base delle finalità e delle misure di prevenzione del PTPCT l'Ente ha dunque organizzato le procedure e le prassi degli uffici per assicurare una più efficace azione di prevenzione della corruzione, migliorare i livelli di trasparenza amministrativa e di rendicontazione pubblica verso gli stakeholder, grazie ad una maggior attenzione ai processi di digitalizzazione. Le dimensioni dell'organizzazione consentono un controllo reciproco più penetrante e sono dissuasivi di comportamenti dolosi a rischio; al contempo è cresciuta la sensibilità del personale dell'Ente verso i temi dell'integrità e della legalità nella gestione e sui costi correlati ad una cattiva gestione e sul rischio che tali eventi pregiudizievoli possano compromettere l'immagine dell'ente e la reputazione dell'organizzazione amministrativa costruita con il diligente impegno di tutti pur nelle criticità di contesto esterno ed interno. Nel periodo di riferimento si rileva l'impegno degli uffici verso un miglioramento generale della compliance, tramutando in buone prassi gli esiti dei sistemi di controllo. Si rammenta che già nel 2017 il personale è stato destinatario nella sua interezza di un corso di formazione specialistica UNI ISO 37001:2016 per la conformità e compliance della funzione di responsabilità della prevenzione della corruzione che ha sollecitato ad una maggiore affezione verso il senso di appartenenza e la salvaguardia dei valori fondamentali attorno a cui si costruisce la mission dell'EAR e per la sopravvivenza dello stesso. Anche le successive attività di formazione a cui hanno partecipato i dipendenti per la materia della trasparenza e la prevenzione della corruzione nelle aree di rischio principali ed obbligatorie sono state ispirate ai detti principi ed hanno contribuito a rafforzare le competenze del personale dedicato. In particolare nel 2021, su iniziativa dell'OIV, i responsabili e referenti degli Uffici hanno partecipato alle attività di formazione dedicate nell'ambito di un progetto PON Legalità della Prefettura di Lecce a cui sono stati ammessi attraverso piattaforma telematica ed in una formula gratuita (focus dedicati: contrattualistica pubblica, conflitti di interesse, aggiornamento codici di comportamento, integrazione del piano anticorruzione con il piano della performance, management del rischio etc.). A ciò si sono aggiunte le attività di autoaggiornamento che ciascuno ha potuto seguire sui siti dedicati (ad esempio iniziative di formazione ANAC) e le attività di assistenza tecnica e di accompagnamento dell'OIV dedicate ai responsabili di Unità e degli Uffici, in presenza e con modalità telematiche. È stata dedicata inoltre particolare attenzione alle necessità di riorganizzazione delle attività degli uffici secondo modalità di smart working e più funzionali al nuovo regolamento degli Uffici ed alla riorganizzazione delle modalità di erogazione dei servizi del teatro transitati al digitale per consentire di raggiungere comunque l'utenza ove tecnicamente possibile. Ciò ha comportato la rimodulazione degli obiettivi (su base triennale ed annuale) e l'adattamento delle attività già in corso.</p>
1.B	Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT - Qualora il PTPCT sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPCT	<p>Si conferma la valutazione complessiva espressa nel 2020, per il 2021 non si rilevano fattori critici specifici ma criticità di carattere generale connesse alla situazione di contesto esterno ed interno ed in particolare alla fase di riorganizzazione dell'Ente ancora in corso nell'ambito della quale si inserisce l'iter di riclassificazione dei dipendenti e di riorganizzazione degli uffici, non ancora definitivo. Si rilevano altresì talune criticità correlate alla riorganizzazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile a causa dell'emergenza sanitaria ed altresì che i compiti del RPCT non sono svolti in via esclusiva ma il responsabile è chiamato a svolgere compiti particolarmente gravosi nella U.O. a cui è preposto ed altresì a supplire a carenze di organico e di risorse umane; si evidenzia comunque l'opportunità di rafforzare le misure finalizzate alla crescita culturale ed al miglioramento organizzativo nel suo complesso.</p>
1.C	Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	<p>Compatibilmente con le criticità di contesto esterno ed interno e con l'emergenza Covid 19, e tenuto conto delle considerazioni generali già formulate, si esprime una valutazione positiva delle attività poste in essere dall'ufficio dell'RPC a cui altresì risulta affidata la responsabilità degli Uffici dell'area tecnica, particolarmente impegnata nel medesimo periodo 2021 alla conversione dei servizi in digitale ed alla programmazione delle attività in presenza ove autorizzato dalla normativa e tecnicamente possibile. I punti di forza vanno individuati nella convergenza delle linee strategiche degli organi dell'Ente sugli obiettivi di trasparenza ed anticorruzione. I fattori di supporto all'azione sono individuabili nella collaborazione con il Team dei responsabili delle UU.OO e nell'assistenza tecnica giuridica e formativa dell'OIV anche ai fini dell'integrazione delle misure di prevenzione e trasparenza con gli obiettivi del piano della performance e del piano di lavoro. Per quanto attiene nello specifico al ruolo del RPCT si rileva che esso anche per il 2021 è stato significativo in quanto l'ufficio, sebbene non assegnato in via esclusiva a tale funzione, pur dovendosi fare carico di una notevole mole di lavoro ha assolto a tale incombenza; l'RPC si è impegnato ad informatizzare i processi per quanto tecnicamente possibile ed alla luce delle risorse umane ed economiche disponibili e per consentire di adeguare la Sezione Amministrazione Trasparente ed alimentarla dei dati e documenti obbligatori. È risultata significativa la collaborazione dei referenti il team costituito dai responsabili delle diverse aree/ Unità /Uffici per alimentare le buone prassi nell'ambito delle procedure delle aree sensibili; è altresì significativa la collaborazione dell'OIV che oltre a supportare l'amministrazione sul piano metodologico e di verifica della correttezza dei processi inerenti il ciclo della performance nel ciclo di gestione secondo il piano di lavoro, ha assolto ai compiti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (a norma dell'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) e secondo gli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione), esplicando nell'ambito del proprio incarico attività di formazione dedicata per i responsabili delle aree di rischio, secondo la metodica del learn by doing sui temi del sistema di prevenzione della corruzione, delle misure e della sostenibilità, dell'integrazione degli obiettivi strategici nel piano di lavoro, specie nelle aree sensibili a maggior rischio.</p>
1.D	Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT	<p>Non si rilevano particolari fattori critici se non quelli appena evidenziati relativi alla circostanza che i compiti del RPCT non sono svolti in via esclusiva ma il responsabile è chiamato a svolgere compiti particolarmente gravosi dei processi dell'area /Unità/ ufficio a cui è preposto ed altresì a supplire a carenze di organico e di risorse umane; si segnalano altresì che nonostante una crescita complessiva dell'organizzazione, in alcune circostanze e nell'ambito degli uffici il ruolo del RPCT incontra difficoltà ad essere accettato da taluno dei dipendenti e ciò compromette la fluidità della comunicazione in una organizzazione già tenuta a ponderare scarsità di risorse umane e finanziarie. Si evidenzia pertanto l'opportunità per il 2022 di rafforzare le misure finalizzate alla crescita culturale ed al miglioramento organizzativo nel suo complesso, disporre l'aggiornamento della mappatura di aree/processi/procedimenti e la conseguente analisi di rischio e l'individuazione delle misure generali e specifiche e l'aggiornamento del Codice etico disciplinare, in seguito alla nuova riorganizzazione degli Uffici a cui è stato dato nuovo impulso alla fine del 2021 in seguito all'approvazione del nuovo regolamento degli Uffici ed a quelle che saranno le assegnazioni di responsabilità a seguito del riordino del personale</p>

SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 31/01/2022 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
 La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPCT 2021 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.
 Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2019 (Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019).

ID	Domanda	Risposta (selezionare dal menù a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
2	GESTIONE DEL RISCHIO		
2.A	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT (<i>domanda facoltativa</i>)	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	Vedi nota delle considerazioni generali
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
2.B	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili). (Riportare le fattispecie penali, anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (§ 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.) e come mappati nei PTPCT delle amministrazioni):		
2.B.1	Acquisizione e gestione del personale		
2.B.2	Contratti pubblici		
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.5	Affari legali e contenzioso		
2.B.6	Incarichi e Nomine		
2.B.7	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		
2.B.8	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		

2.B.9	Non si sono verificati eventi corruttivi		
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPCT 2021 erano state previste misure per il loro contrasto		
2.E	Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.)		
2.F	Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree:		
2.F.1	Contratti pubblici		
2.F.2	Incarichi e nomine		
2.F.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.F.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.F.5	Acquisizione e gestione del personale		
2.G	Indicare se il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni (<u>domanda facoltativa</u>)		
3	MISURE SPECIFICHE		
3.A	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali	Sì,	
3.B.	Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate (<u>domanda facoltativa</u>)	protocollo di legalità ed adeguamento modulistica, monitoraggio e verifica situazioni conflitto di interesse ed adeguamento della modulistica, formazione dedicata (vedi descrizione generale)	
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	Sì (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	Progressivamente tutte le sezioni come da dlgs. 33/2014, in particolare la sezione dedicata ai provvedimenti, le sezioni di comunicazione ed interfaccia con l'utenza, whistleblowing
4.B	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha l'indicatore delle visite	Sì (indicare il numero delle visite)	N° 340677 accessi
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"	No	
4.D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	No	
4.E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	Sì (se disponibili, indicare i settori delle richieste)	Personale, Tecnica

4.F	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (<u>domanda facoltativa</u>)		
4.G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	Si (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	Periodica (Tempestiva, Annuale, Semestrale)
4.H	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento	Positivo	Le principali criticità afferiscono alla carenza di digitalizzazione integrale di alcune aree di back office dovute a carenza di risorse umane ed economiche che hanno impedito, al momento, di perfezionare la digitalizzazione integrale di tutti i processi di lavoro
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione	Si	
5.B	Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione		
5.E	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione indicare se ha riguardato, in particolare: (<u>domanda facoltativa</u>)		
5.E.1	Etica ed integrità	Si	
5.E.2	I contenuti dei codici di comportamento	Si	
5.E.3	I contenuti del PTPCT	Si	
5.E.4	Processo di gestione del rischio	Si	
5.C	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:		
5.C.1	SNA		
5.C.2	Università		
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)		
5.C.5	Formazione in house	Si	Con l'assistenza tecnica e l'accompagnamento dell'O.I.V. in sessioni di formazioen dedicata pe raree e processi di rischio, partecipazione a corsi (PON Legalità Prefettura di Lecce su piattaforma on line), autoaggiornamneto
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti	Si	Si rinvia alle note commento della parte generale
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		

6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:		
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati	0	L'attuale dotazione organica non prevede figure dirigenziali ma funzionari responsabili di Uffici . Il nuovo regolamento degli uffici il cui iter di attuazione è in corso prevede oltre ai responsabili degli uffici anche una figura dirigenziale di cui al momento l'organizzazione è carente.
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati	60	
6.B	Indicare se nell'anno 2021 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio	NO, la misura non era prevista dal PFCI con riferimento all'anno 2021 e nelle more della approvazione del regolamento di funzionamento da parte degli uffici e del completamento del processo di riordino del personale)	
6.C	Indicare se l'ente, nel corso del 2021, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2021) (domanda facoltativa)	Si	
7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013		
7.A	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Si (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)	Tempestive in relazione alle dichiarazioni acquisite dall'Ufficio
7.B	Indicare, con riferimento all'anno 2021, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013	Si	
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013		
8.A	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità	Si (indicare quali e il numero di violazioni accertate)	
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9.A	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	Si	Come per legge, non ci sono autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni ex art. 53 dlgs. 165/2001
9.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	No	
10	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		

10.A	Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione	Si	
10.B	Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione		
10.C	Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione	Email	
10.D	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower	No	
10.G	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie (domanda facoltativa)	Positivo	
11	CODICE DI COMPORTAMENTO		
11.A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	No (indicare la motivazione)	È in corso il riordino del personale (nuovo regolamento degli uffici, disposizioni di assegnazione di incarichi e responsabilità, riqualificazione e PEO,) a cui seguirà definizione delle regole disciplinari nell'ambito del nuovo codice etico disciplinare (uale obiettivo del PTP 2022 secondo le linee guida ANAC del 2020)
11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (domanda facoltativa)	Si	Come da protocollo di legalità
11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione	No	
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		

12.B	Indicare se nel corso del 2021 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti	No	
12.D	Se nel corso del 2021 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):		
12.D.1	Peculato - art. 314 c.p.		0
12.D.2	Concussione - art. 317 c.p.		0
12.D.3	Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		0
12.D.4	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio -art. 319 c.p.		0
12.D.5	Corruzione in atti giudiziari -art. 319ter c.p.		0
12.D.6	Induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319quater c.p.		0
12.D.7	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio -art. 320 c.p.		0
12.D.8	Istigazione alla corruzione -art. 322 c.p.		0
12.D.9	Traffico di influenze illecite -art. 346-bis c.p.		0
12.D.10	Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p.		0
12.D.11	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.		0
12.D.12	Altro (specificare quali)		0
12.E	Indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree):		
12.E.1	Contratti pubblici		0
12.E.2	Incarichi e nomine		0
12.E.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		0

12.E.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		0
12.E.5	Acquisizione e gestione del personale		0
12.F	Indicare se nel corso del 2021 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	Sì (indicare il numero di procedimenti)	N° 1 procedura relativa alla mancata esibizione del Green Pass. Procedimento segnalata alle Autorità competenti ed ancora in corso
13	ALTRE MISURE		
13.A	Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.	No	
13.B	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati	No	
14	ROTAZIONE STRAORDINARIA		
14.A	Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva	No	
15	PANTOUFLAGE		
15.A	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti	No	L'ente non dispone di dirigenti
15.B	Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage	Sì (indicare le misure adottate)	La misura è prevista tra le misure generali del PTPCT dell'Ente ma non ci sono state situazioni di cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti con riferimento alle quali sia stato necessario attuare le prescrizioni