



PROVINCIA DI PESARO E URBINO

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023

Disposizioni per la prevenzione della corruzione
e dell'illegalità art. 1 commi 8 e 9
della legge 190/2012 e ss.mm.ii.

Approvato con Decreto Presidenziale n. ____ del ____

Allegati:

A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;

B- Analisi dei rischi;

C- Sezione Trasparenza

INDICE

Cos'è la corruzione?	pag. 4
1. premesse.....	pag. 9
2. contenuti generali	pag 13
3. fonti Normative	pag 14
4. procedure di approvazione del Piano	pag. 15
5. il sistema dei controlli	pag. 16
6. il R.P.C. e della Trasparenza	pag. 18
7. elementi essenziali del Piano	pag. 18
8. contesto esterno	pag. 20
9. contesto interno	pag. 19
Individuazione obiettivi strategici dell'Ente.....	pag. 25
10. compito dei principali attori	pag. 31
11. la gestione del rischio	pag. 32
12. la mappatura dei processi	pag. 33
13. analisi del rischio	pag. 36
14. Individuazione delle misure	pag. 38
15. programmazione delle misure	pag. 40
16. altri contenuti del Piano	pag. 41
Resoconto formazione 2019-2020	pag. 42
17. codice di comportamento	pag. 42
18. azioni per reprimere il rischio di conflitto di interesse.....	pag. 43
19. programmazione della rotazione	pag. 44
20. ricorso all'arbitrato	pag. 46
21. disciplina incarichi non consentiti ai dipendenti	pag. 46
22. pantouflage	pag. 47

23. controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e assegnazione agli uffici.....	pag. 48
24. misure wistleblower	pag. 48
25 .misure trasversali per i Dirigenti.....	pag. 50
26. Cronoprogramma attuazione misure trasversali di prevenzione della corruzione	pag. 50
27. protocolli di legalità	pag. 51
28. monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essi stipulano contratti.....	pag. 52
29. iniziative erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici	pag. 52
30. iniziative previste nell'ambito dei concorsi e selezione del personale	pag. 52
31. monitoraggio sull'attuazione del Piano	pag. 53
32. vigilanza su enti controllati e partecipate.....	pag. 53
33. stakeholders	pag. 53
34. pubblicazione proposta del P.T.P.C.T.....	pag. 53
35. MISURE.....	pag. 54

Cos'è la corruzione?

Cercare di raccontare in breve il fenomeno della corruzione non è facile. La corruzione è un fenomeno diffuso dilagante complesso che riguarda l'atteggiamento delle persone i valori verso cui sono orientati. E' un fenomeno che deve essere contrastato sia nella fase preventiva che nella fase di repressione di repressione. Alla P.A. compete organizzare le attività affinché si possa prevenire il fenomeno corruttivo, affinché possa essere contenuto. Il tema della corruzione non riguarda solo i dirigenti ed il responsabile dell'anticorruzione, ma riguarda tutti.

Certamente è fondamentale avere tutti le idee chiare, la domanda è: **che cosa si intende per corruzione?** Una definizione che ci viene fornita dall' ANAC si intende l'abuso del ruolo rivestito per ottenere un vantaggio ingiusto. Quindi si tratta di una persona che ha una carica pubblica o un incarico pubblico, o perfino un ufficio pubblico, qualunque tipo di situazione per la quale rappresenti la pubblica amministrazione, in questo caso la persona approfittando del suo ruolo cerca di ottenere un vantaggio ingiusto. Quindi si può dire che la corruzione non è altro l'utilizzo del potere che ci viene affidato come autorità pubblica per ottenere un fine diverso da quello istituzionale. Nel senso che abbiamo un ruolo che prevede per esempio che facciamo qualche cosa per l'interesse pubblico e invece siamo, magari, distratti, o siamo attratti dal perseguimento diverso da quello pubblico.

Che cosa può favorire la corruzione? E' importante dire questo perché se noi pensiamo che la corruzione sia qualche cosa che riguarda soltanto il codice penale rischiamo di non accorgerci che nel nostro quotidiano il lavoro che noi svolgiamo qualche volta involontariamente creiamo le condizioni perché si possa instaurare. Il primo degli aspetti che è un segnale che dimostra che se il fenomeno corruttivo se entra si trova a suo agio è senz'altro il disprezzo verso i valori . Quante volte ci siamo trovati a pensare che la buona fede non sia una cosa necessaria che la correttezza sia una cosa da bacchettoni o che la legalità sia un argomento fastidioso, come se l'importante sia non garantire rispetto dei valori ma arrangiarsi in qualche modo perché i valori sono roba da "libro cuore". Da questo discende anche il disinteresse per il rispetto delle regole. Inevitabilmente le persone che non danno importanza ai valori magari pensano le regole siano un fastidio un impedimento, non sono poche le volte sono trovati nel contrasto nostro le norme anticorruzione e gli adempimenti che sono il funzionamento dell'Ente, per cui sembra quasi che le regole siano un fastidio e invece sono importanti. Certo le regole devono essere disegnate anche da consentire il funzionamento, non devono contrastare il funzionamento. Ma le regole sono fondamentali. Un altro sintomo che può favorire l'insorgere della corruzione è l'atteggiamento di lontananza rispetto al contesto a cui si appartiene, non ci si riconosce, ossia non ci interessano le finalità che si vogliono perseguire, o peggio ancora veniamo a lavorare non perché vogliamo essere parte di un sistema che deve perseguire un interesse pubblico, ma soltanto per venire a lavorare. Ecco questo tipo di distacco di disconoscimento dell'appartenenza inevitabilmente a sfibrare il contesto sociale e favorisce l'insorgere di fenomeni corruttivi perché è in questo contesto che può prevalere l'interesse individuale rispetto a quello collettivo. In questo contesto le persone possono dire "mi faccio i fatti miei, cosa me ne importa dell'interesse pubblico" . Il codice penale all'art. 317, nell'aspetto più impegnativo vede la differenza fra concussione e corruzione, in questo caso la corruzione è proposta direttamente al pubblico ufficiale, e il pubblico ufficiale che costringe qualcuno a dare o promettere indebitamente denaro o da altra utilità. Cioè la persona che riveste un incarico pubblico che per fare il suo mestiere pretende qualche cosa in cambio di ingiusto, da parte di un cittadino, da parte di un privato, non si accontenta del compenso che riceve. La corruzione vera e propria è descritta all'art. 318 nel quale si trovano queste definizioni importanti: **"La corruzione si esercita nell'esercizio di una funzione**

se questa è orientata a ricevere indebitamente denaro o altra utilità”. Ma ricevere non per forza materialmente, vediamo infatti, che la corruzione è sanzionata anche se c'è la promessa di ricevere qualche cosa. Quello che caratterizza la corruzione è “l'accordo. Il pubblico ufficiale che per fare quello che gli compete si mette d'accordo in cambio di qualche cosa.

C'è anche un'altra forma di corruzione che è la più grave per la quale il pubblico ufficiale si mette d'accordo non per fare ciò che gli compete ma addirittura per omettere o ritardare o perfino per fare un atto contrario ai propri doveri d'ufficio. In questo caso la caratteristica della corruzione chiamata “propria” è proprio questo che il dipendente pubblico in questo caso il pubblico ufficiale si mette d'accordo con qualcuno stringe un accordo per fare un atto contrario. Ma si può manifestare questo atto contrario non soltanto nel fare materialmente, ma anche nel tardare, nell'omettere, nel non vedere, non fare un sopralluogo, non effettuare una verifica, aspettare che il tempo decorra magari in questo modo favorisce qualcuno. Ebbene c'è un articolo importante anche nel codice penale che l'istigazione alla corruzione. Qui invece, il reato a commetterlo non è il pubblico ufficiale ma chiunque (art. 322) tenti il funzionario offrendogli o promettendogli qualche cosa. Sono queste le due figure, il corrotto ed il corruttore. Chiunque rappresenta il corruttore, la persona che si propone ed il funzionario se accetta questo invito è il corrotto.

Interessante definire la corruzione anche tra i privati, (art. 2635 del codice civile) perché nell'articolo viene definita come la dazione o la promessa di denaro. Qui l'accordo c'è sicuramente, la dazione ossia il trasferimento materiale del denaro la promessa che avverrà in un altro momento. Ma non soltanto denaro, la corruzione si consuma anche per altre utilità, per qualunque vantaggio,

Si può dire semplicemente che **la corruzione è la violazione di un obbligo di fedeltà verso l'amministrazione o verso l'ente a cui si appartiene.** Questo tipo di definizione comune sia al pubblico che al privato l'obbligo di “fedeltà”. La corruzione è quindi lo sviamento che ci porta lontano rispetto al fine iniziale. La corruzione intesa come la vendita della funzione. Noi abbiamo una funzione da assolvere ma preferiamo vendere la nostra funzione ad un fine diverso o come dirà il Consiglio di Stato la corruzione è l'abuso di un potere fiduciario per un profitto privato.

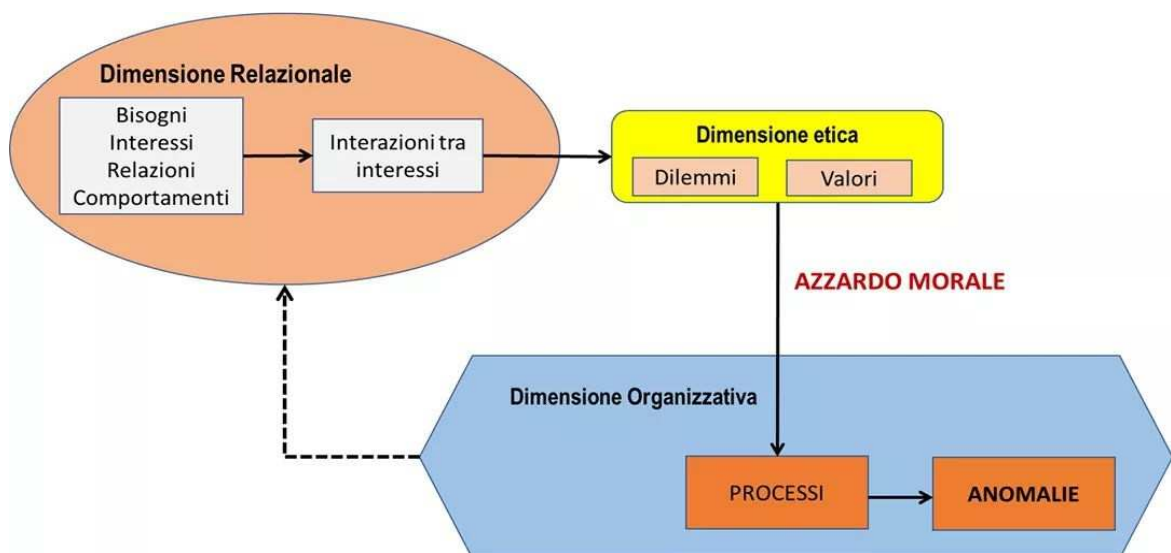
La legge 241/90 ci dice come si fa a fare bene le cose, perché non dimentichiamo che l'anticorruzione altro non è che il richiamo alla buona amministrazione. La corruzione si può dire che si combatte mantenendo vivo l'orientamento ossia la legge come fine, principio di legalità con i principi di economicità, vuol dire spendere il giusto, spendere in modo d'avere l'oculazione che si deve quando si tratta di risorse pubbliche.

Efficacia che vuol dire fare il nostro mestiere esercitare il ruolo che ci hanno assegnato per portare a termine il risultato che è atteso. Imparzialità che vuol dire proprio 'atteggiamento di chi si comporta, come dice l'art. 98, garantendo l'esclusività dell'interesse pubblico, rispetto all'interesse privato.

Pubblicità e Trasparenza come la legge prevede chiaramente laddove sia previsto con norme specifiche. C'è una norma recente nello stesso articolo il comma 2 bis, aggiunto nel 2020, che aggiunge nei principi il principio della collaborazione nella “buona fede”.

Nel 2012 nasce la legge anticorruzione che nasce proprio per organizzare l'attività di prevenzione e di repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. In breve questa norma istituisce l'Autorità nazionale anticorruzione nota come ANAC. Questa legge prevede che all'interno di ogni amministrazione vi sia un responsabile per la prevenzione della corruzione poi si aggiungerà anche della trasparenza. Questa norma prevede che ogni amministrazione predisponga un Piano

Triennale per la prevenzione della corruzione. Ancora in questa norma è contenuto un principio importantissimo che riguarda la trasparenza, si prevede nei commi 15 e 16, in particolare nel comma 16 di istituire dei livelli essenziali cioè dei livelli minimi che non possono essere assolutamente disattesi di trasparenza per certi atti specifici. Bisogna garantire che i cittadini possano conoscere ciò che fa la pubblica amministrazione, e rientra anche in questo tipo di attenzione l'obbligo previsto in quella norma di trasmettere all'autorità anticorruzione gli elenchi degli appalti pubblici. Ma la legge anticorruzione modifica anche le norme in vigore alcune le integra altre le genera ex novo, modifica il codice penale, modifica il testo unico del pubblico impiego modifica la legge 241 sul procedimento amministrativo e produce delle norme nuove. Una norma che si chiama 235 del 31 dicembre 2012 che riguarda la incandidabilità di chi ha avuto una condanna, e, poi tre norme importanti per chi lavora nella PA e sono il D.Lgs 33 del 2013 che raccoglie al suo interno un elenco di obblighi di pubblicazione. Il 39 del 2013 che è la norma che disciplina la inconfiribilità e la incompatibilità, e poi il decreto 62/2013 che contiene il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.



Le modifiche al Testo Unico del Pubblico impiego.

Una modifica molto importante interviene con l'art. 35-bis, che introduce il divieto di conferire l'incarico di componente di commissione, sia commissione d'appalto che di concorso o di direzione d'uffici a chi è stato condannato anche soltanto in primo grado per un reato contro la P.A. Quindi a soggetti che hanno avuto una condanna anche non definitiva non posso ricoprire questo incarico.

Altra modifica introdotta dalla 165/2001 è quella della disciplina del rilascio delle autorizzazioni per l'effettuazione di attività all'esterno della propria amministrazione.

Altra modifica importante quella che riguarda la 54-bis del D.Lgs 165/2001, si chiama anche whistleblowing, cioè la persona che fischia, la persona che segnala gli illeciti. La norma che viene introdotta prevede proprio che il pubblico

dipendente che segnala al responsabile anticorruzione, oppure all'ANAC oppure direttamente al magistrato, un illecito di cui sia venuto a conoscenza deve essere tutelato, non può essere sanzionato né demansionato, né licenziato, trasferito né può essere sottoposto ad altra misura organizzativa che abbia effetti negativi o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Ogni Ente deve predisporre uno strumento che consenta la segnalazione garantendo l'anonimato e come sappiamo questo l'ha fatto anche l'ANAC quindi chi non vuole rivolgersi direttamente al proprio Ente può farlo direttamente tramite l'ANAC segnalando l'illecito che cui è venuto a conoscenza.

Le modifiche alla 241/1990 sono importanti, per esempio aggiunge un aspetto importante alla conclusione del procedimento, c'era già il dovere di concludere il procedimento in un provvedimento espresso, ma il legislatore aggiunge l'obbligo, il dovere di concluderlo rimane, anche se l'istanza che abbiamo ricevuto è irricevibile, inammissibile, improcedibile o infondata, cioè il cittadino quando fa un'istanza alla Pubblica amministrazione anche se questa istanza non potrà avere un seguito deve essere informato in maniera esplicita dell'esito della sua istanza.

Altro argomento di grande importanza che tratta la 241/90 è il cosiddetto conflitto d'interessi. Un argomento di cui parlano tutti, in ogni circostanza. E' un contrasto fra un interesse personale e un interesse pubblico. E' la definizione che diamo alla corruzione. Il conflitto è proprio questa condizione in cui per perseguire l'interesse pubblico ho delle interferenze, qualche cosa che mi distoglie dal fine da conseguire perché sono frenato, chiamato, orientato altrove da un interesse personale che mi porta all'astensione. Dice l'art. 6-bis L. 241/90 quando una persona ha degli interessi che confliggono deve astenersi. Lo dice anche meglio l'art. 7 del DPR 62/2013 codici di comportamento che descrive in maniera dettagliata il conflitto di interessi: "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere gli interessi propri dei parenti del coniuge dei conviventi o delle persone che abbiano con lui una frequentazione abituale o di soggetti, organizzazioni con cui abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito perché è una condizione nella quale le persone che hanno questo tipo di, anche apparente situazione di conflitto debbono astenersi, perché può essere percepita come interferenza nella decisione da adottare, nell'atto da compiere. Il dipendente deve astenersi tutte le volte che si trovi in conflitto cioè ad avere davanti a se due tipi di interesse: l'interesse pubblico e l'interesse privato e comunque che possa essere percepito come una minaccia all'imparzialità.

La difficoltà nella costruzione di un sistema organico di contrasto alla corruzione , un equilibrio fra teoria e pratica.

L'attività di prevenzione è organizzata materialmente nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ogni amministrazione, ogni ente è tenuto a predisporre un Piano triennale, che viene aggiornato tutti gli anni.

Il PTPCT contiene le aree di rischio che sono gli ambiti sui quali si può manifestare il rischi, non che si sia già manifestato, ma che si può potenzialmente manifestare.

Analizza i processi di lavoro dell'Ente. Cioè le attività che l'ente svolge per verificare che questo rischio è possibile ed in quali ambiti può verificarsi, quindi, definisce le misure di prevenzione, cioè le azioni che possono essere adottate per contenere il rischio corruttivo.

Organizza le attività di monitoraggio e di verifica sull'attuazione del Piano anticorruzione.

Le aree di rischio: L'acquisizione e progressione del personale. Ogni attività che viene svolta per assumere qualcuno, o per dargli un vantaggio economico è evidente, perché possono essere notevoli le pressioni in quel senso. E' a rischio anche l'area dei contratti pubblici perché è l'area con la quale affidiamo incarichi, soldi pubblici in cambio di una prestazione, a rischio anche l'area delle autorizzazioni e concessioni perché è un'area nella quale dobbiamo stare attenti ad autorizzare soltanto le persone che abbiano i titoli per essere autorizzati e a concedere come autorizzazione concedere beni pubblici soltanto a chi ne abbia il titolo inevitabilmente li usi per le destinazioni in maniera corretta. Anche le sovvenzioni e i contributi, l'erogazione di emolumenti, cioè tutte quelle attività di trasferimento denaro a soggetti che ne hanno bisogno, oppure soggetti per i quali si decide di intervenire finanziando qualche cosa.

A rischio la gestione dell'entrata perché è importante definire per esempio l'ammontare di una contravvenzione di una sanzione o di un accertamento in materia tributaria ma soprattutto presidiare le fasi della riscossione.

A rischio la fase della spesa dobbiamo spendere i soldi avendo la certezza che via sia una obbligazione che vi sia una regolare esecuzione per evitare di spendere i soldi magari favorendo qualcuno che non abbia titolo

La gestione del patrimonio. Far pagare i canoni giusti o di pagare, se passiva il canone corretto, di destinare i beni in modo corretto. I controlli per fare in modo che il controllore non possa essere distolto da interessi diversi.

L'attribuzione di incarichi e di nomine, affinché vengano incaricati e nominate soltanto le persone che effettivamente abbiano titoli per potere essere chiamate a rivestire quell'incarico, ma soprattutto che l'incarico corrisponda ad un fabbisogno reale.

Gli affari legali ed il contenzioso perché in quell'ambito ci sono delle incertezze che riguardano sia l'affidamento dell'incarico quindi individuare sia il professionista che l'ammontare da riconoscere.

Queste le più importanti, ogni Ente provvederà ad individuare le proprie aree di rischio specifiche.

Se il Piano anticorruzione non viene rispettato l'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 dice che se un dipendente viola le misure di prevenzione di corruzione il suo comportamento costituisce illecito disciplinare. Non sarà l'ANAC sanzionarlo, è una comunicazione cogente, forte. Stesso obbligo della pubblicazione, della trasparenza (art. 54 del D.Lgs 33/2013)

1. Premesse

Nell'ultimo decennio (2012-2021) è stata posta particolare attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi dell'amministrazione della res pubblica, che ha portato all'approvazione di numerose normative e linee guida.

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinato su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità".

La Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno l'organo di indirizzo politico approvi il Piano triennale di prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti) ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione (quali il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione, l'uguaglianza, la trasparenza dei processi decisionali e le pari opportunità dei cittadini).

Al fine dell'elaborazione dell'aggiornamento 2021-2023 del Piano, si è ritenuto utile coerentemente agli orientamenti ANAC cercare il coinvolgimento di tutti i soggetti interni ed esterni a vario titolo interessati: organi di indirizzo politico; dirigenti; posizioni organizzative; dipendenti.

A tale fine il Segretario comunale dott. Michele Cancellieri, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato con Decreto del Presidente n. 10 del 28/02/2019, presenta il seguente Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2021/2023.

Gli organi di indirizzo politico hanno fornito il loro contributo attraverso l'indicazione degli indirizzi e degli obiettivi generali dell'Ente, nonché attraverso gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel DUP 2021-2023, tra i quali sono presenti anche specifici obiettivi anticorruzione e trasparenza.

Schema riepilogo della Strategia dell'Ente (DUP 2021-2023)

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

DUP 2021 - 2023

		applicato con attenzione e intelligenza, può addirittura generare risparmi oltre ad aumentare decisamente la qualità delle vivande.		
		Adoperarsi per favorire il collegamento fra scuole e realtà agricole e imprenditoriali della provincia.	09 – Sviluppo sostenibile, tutela del territorio e dell'ambiente	02 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
	Agire per un minor consumo del suolo	Agire sulla pianificazione territoriale che riveste un ruolo decisivo nella programmazione strategica di tutto il territorio provinciale, in quanto da essa discendono i piani di settore (cave, rifiuti) ed anche le pianificazioni comunali.	09 – Sviluppo sostenibile, tutela del territorio e dell'ambiente	02 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
	Salvaguardare il territorio	Riprendere la cultura della prevenzione in luogo della gestione continua dell'emergenza.	09 – Sviluppo sostenibile, tutela del territorio e dell'ambiente	08 – Qualità dell'aria e riduzione inquinamento
		Impegnare la Provincia in azioni di controllo e sorveglianza ambientale sul territorio.	09 – Sviluppo sostenibile, tutela del territorio e dell'ambiente	08 – Qualità dell'aria e riduzione inquinamento
Combattere l'abuso della plastica, cominciando dalle mense scolastiche, anche al fine di educare i ragazzi sin da subito al concetto di riutilizzo		09 – Sviluppo sostenibile, tutela del territorio e dell'ambiente	03 - Rifiuti	
Tema strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Missione	Programma
Scuole sicure	Privilegiare le scuole, l'incolumità e il benessere degli studenti	Proseguire la vasta opera di risanamento e adeguamento degli edifici scolastici	04 – Istruzione e diritto allo studio	02 – Altri ordini di istruzione non universitaria
		Puntare all'innovazione, per offrire ambienti sempre più sicuri, moderni e autosufficienti dal punto di vista energetico e ad emissioni zero.	04 – Istruzione e diritto allo studio	02 – Altri ordini di istruzione non universitaria
		Prendere in considerazione l'opportunità di costruzioni ex novo nel caso in cui i costi di ristrutturazione risultino troppo elevati	04 – Istruzione e diritto allo studio	02 – Altri ordini di istruzione non universitaria
Tema strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Missione	Programma
Risparmio energetico e	Orientarsi al risparmio energetico	Orientarsi al risparmio energetico (negli edifici, scolastici e non, di proprietà dell'ente)	04 – Istruzione e diritto allo studio	02 – Altri ordini di istruzione non

Agenda 2030		Orientarsi nel ruolo di programmazione ed indirizzo svolto attraverso ATA rifiuti, all'innalzamento delle già ottime percentuali di raccolta differenziata nel territorio provinciale	09 – Sviluppo sostenibile, tutela del territorio e dell'ambiente	universitaria 03 - Rifiuti
<i>Tema strategico</i>	<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Missione</i>	<i>Programma</i>
Piano straordinario per la viabilità	Adoperarsi per la manutenzione della rete viaria provinciale e per il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza	Prevedere interventi sulla rete viaria e sui ponti	10 – Trasporti e diritto alla mobilità	05 – Viabilità e infrastrutture stradali
<i>Tema strategico</i>	<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Missione</i>	<i>Programma</i>
Personale	Avere un modello organizzativo snello ed efficace basato sul concetto di interdipendenza e interconnessione	Effettuare un riordino organizzativo dell'Ente che fornisca l'operatività e incentivi la capacità di programmare, aspetti questi ultimi propedeutici allo sviluppo progressivo di progettualità territoriale e di supporto ai territori	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 – Risorse Umane

Il Dirigenti, le P.O. ed i dipendenti dei vari Settori sono stati coinvolti in vario modo.

E' stata inoltre predisposta una procedura di consultazione pubblica, mediante avviso sul sito istituzionale dell'Ente, al fine di favorire la partecipazione dei

cittadini, invitati a presentare contributi ed osservazioni utili per la stesura del documento finale.

Il presente PTPCT per il triennio 2021-2023, è stato predisposto tenendo conto della circostanza che l'ANAC con deliberazione n.1064/2019 ha pubblicato il PNA con valenza 2019/2021.

Da ultimo valga evidenziare lo stretto collegamento che esiste tra PTPCT e gli altri strumenti di programmazione strategico-gestionale in particolare, il Piano assume un valore programmatico, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto della corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

Le misure di prevenzione della corruzione si suggerisce dovranno tradursi in obiettivi strategici ed operativi dell'Ente da assegnare a ciascun Dirigente nell'ambito degli atti di programmazione da approvare (DUP/PEG).

Esempi di Obiettivi Strategici:

- Sinergia con gli Enti Locali: Dare concretezza al progetto della casa dei Comuni
- Legalità e sicurezza: Diffondere una cultura della gestione pubblica nel segno della trasparenza;
- Il territorio e l'ambiente: Sostenibilità Ambientale e nuova occupazione: Riconoscere il nostro territorio come risorsa; Promuovere l'agricoltura biologica; agire per un minor consumo del suolo; salvaguardare il territorio
- Scuole sicure: Privilegiare le scuole, l'incolumità e il benessere degli studenti;
- Risparmio energetico: Orientarsi al risparmio energetico e Agenda 2030;
- Piano straordinario per la viabilità: Adoperarsi per la manutenzione della rete viaria provinciale e per il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza;
- Personale: Avere un modello organizzativo snello ed efficace basato sul concetto di interdipendenza e interconnessione.

Le amministrazioni pubbliche ed i comuni in particolare si troveranno ad affrontare nei prossimi mesi una attività sconosciuta - o sottovalutata. Pianificare la transizione digitale.

Il Decreto semplificazione pone la scadenza da raggiungere e prevede sanzioni per gli enti inadempienti.

La necessità di programmare la "transazione digitale" era già evidenziata nel CAD (Codice Amministrazione Digitale) (art. 17 CAD)

Nel corpo del Piano triennale bisogna iniziare a delineare un impianto pianificatorio.

Il combinato disposto delle previsioni del D.L. semplificazioni 76/2020 e del Piano Triennale per l'informatica 2020/2022 dettano rispettivamente alcuni obblighi e

relative sanzioni alle Amministrazioni, e - il Piano – una metodologia per impostare la programmazione del processo di digitalizzazione.

Il D.L. 76 in particolare (vedi artt. 64 e 64 bis), riferendosi all'implementazione dell'app IO all'utilizzo esclusivo di SPID/CIE come sistemi di identificazione, prescrive che le Amministrazioni avviino "progetti di trasformazione digitale" entro il 28 febbraio 2021.

Si prevede inoltre (v. art. 64 bis c. 1 quinquies): "La violazione dell'articolo 64, comma 3-bis e delle disposizioni di cui al presente articolo costituisce mancato raggiungimento di uno specifico risultato e di un rilevante obiettivo da parte dei dirigenti responsabili delle strutture competenti e comporta la riduzione, non inferiore del 30% della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti competenti, oltre al divieto di attribuire premi o incentivi nell'ambito delle medesime strutture."

I progetti di trasformazione digitale "devono essere previsti negli strumenti di programmazione, se comportano spese queste devono trovare copertura nel bilancio, devono essere affidati a dei Dirigenti responsabili, devono prevedere una retribuzione di risultato e delle metriche di valutazione

Si ricorda che l'ANAC, più volte, riferendosi al Piano per la trasparenza e l'anticorruzione, ha ribadito come quest'ultimo debba raccordarsi agli altri strumenti di programmazione dell'Ente.

L'anticorruzione e la trasparenza, necessitano di una totale dematerializzazione del flusso documentale.

Chiari devono essere richiami ai processi di digitalizzazione.

Chiara deve essere la programmazione dell'estensione dell'utilizzo di SPID/CIE, la messa on-line di tutti i servizi (procedimenti) rivolti ai cittadini alle imprese e ai liberi professionisti, l'adozione dell'interfaccia mobile IO, l'adozione di pago PA, la completa realizzazione del processo di dematerializzazione del flusso documentale, la trasformazione del sito in piattaforma di erogazioni di servizi on-line, l'adozione concreta del paradigma cloud e la dismissione dei data center di fascia b)

2. Contenuti generali

Il presente PTPCT è stato elaborato in continuità con quello relativo agli anni precedenti, con solo alcune integrazioni e modifiche conseguenti all'approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2019, alle variazioni organizzative dell'ente e ad alcune modifiche normative intervenute.

In particolare, per quanto riguarda l'individuazione delle Aree di Rischio e la mappatura dei processi già previste, non vengono apportate sostanziali modifiche rispetto alla situazione ed all'analisi fatta lo scorso, in quanto si ritiene che il Piano 2020/2022 abbia individuato le Aree di Rischio e la mappatura dei processi in maniera precisa e puntuale.

Il Piano che si propone è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A

Resta bene inteso che per l'efficacia del Piano occorre la partecipazione di tutti gli attori, pubblici e privati, in primis degli amministratori e dei Responsabili di Settore che dovranno dare operatività e attuazione al medesimo.

Per quanto in ultimo e per gli elementi di valutazione che si potranno trarre, il Piano verrà rimesso al Nucleo di Valutazione una volta acquisita l'approvazione dell'organo competente.

3. Fonti normative

Fonte Normativa Internazionale

Tra le prime iniziative in materia di anticorruzione va ricordata la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (art.6), adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116, e gli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con legge 28 giugno 2012, n.110.

La prima Convenzione, oggetto di ratifica con la legge 28 giugno 2012, n. 110, è quella penale di Strasburgo del 1999 che impegna, in particolare, gli Stati a prevedere l'incriminazione di fatti di corruzione attiva e passiva tanto di funzionari nazionali quanto stranieri; nello specifico di corruzione attiva e passiva nel settore privato, del cosiddetto traffico di influenze, in materia di antiriciclaggio.

Dal provvedimento di ratifica sono state espunte le disposizioni di diretto adeguamento dell'ordinamento interno, affidato al disegno di legge "anticorruzione" (ora Legge 6 novembre 2012, n.190).

La seconda ratifica riguarda la Convenzione civile sulla corruzione di Strasburgo del 1999 (ora legge 28 giugno 2012, n. 112) ed è diretta, in particolare, ad assicurare che negli Stati che la ratificano siano garantiti rimedi giudiziali efficaci in favore delle persone che hanno subito un danno risultante da un atto di corruzione.

Fonte Normativa Italiana

Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

La richiamata legge individua, in ambito nazionale, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, le attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Dalla suddetta legge discendono le seguenti disposizioni di attuazione che tracciano percorsi nuovi e di cambiamento nei comportamenti della P.A.:

- D. Lgs 14 marzo 2013 n. 33 " Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità" e

ss.mm.e.ii.

- D. Lgs 8 aprile 2013 n. 39 "disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"

- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”

Nella stessa direzione procede la delibera AVCP 22 maggio 2013, n. 26 “ Prime indicazioni sull’ assolvimento degli obblighi di trasmissione delle informazioni all’ Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in attuazione dell’ art. 1, comma 32 della Legge n. 190/2012”.

Costituiscono inoltre fonti normative di riferimento:

- le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
- Le modifiche normative introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2015, n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato nella Gazzetta Uff. 8 giugno 2016, n. 132, in vigore dal 23 giugno 2016;
- le Linee guida e le varie direttive emanate dall’ANAC in materia di anticorruzione, trasparenza, accesso civico, pubblicazione degli atti, codice contratti, inconferibilità e incompatibilità.

4. Procedura di approvazione del Piano

La procedura finalizzata alla approvazione del PTPC 2021/2023 segue un iter che prevede le seguenti fasi:

- predisposizione dello schema di PTPC da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- adozione da parte del RPC, con propria determinazione, della proposta di PTPC;
- pubblicazione della proposta sul sito istituzionale per l’acquisizione di eventuali suggerimenti da parte dei cittadini o di altri soggetti interessati;
- trasmissione della proposta ai Responsabili di Settore per eventuali proposte di modifica/integrazione anche attraverso il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell’ente;
- trasmissione della proposta definitiva al Presidente della Provincia per l’approvazione;
- discussione della proposta nella seduta Decreti inserimento di eventuali modifiche/integrazioni e approvazione del Piano definitivo entro il termine stabilito.
- Comunicazione al Consiglio provinciale per la presa d’atto del Piano.

Il PTPC 2021-2023 viene pubblicato esclusivamente nel sito web dell’ente, nella sezione Amministrazione trasparente>Altri contenuti>Disposizioni generali> Piano Triennale prevenzione della corruzione e trasparenza e su Altri contenuti>Prevenzione della corruzione.

Al fine di consentire il duplice risultato connesso al monitoraggio dell'ANAC e al processo di trasparenza e partecipazione nei confronti dei cittadini, finalizzato a rendere conoscibile l'evoluzione della strategia di contrasto, tutti i PTPC, completi dei Programmi Triennali per la Trasparenza e l'Integrità (ex PTTI) adottati nei vari anni, verranno mantenuti in pubblicazione sul sito comunale, per la durata di cinque anni.

Il Piano tiene conto altresì delle risultanze delle relazioni annuali del RPC pubblicate nel sito del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione.

5. Il sistema dei controlli

Il D.L. n. 174/2012, convertito con Legge n. 213/2012, all'art. 3 introduce rilevanti modifiche al Testo Unico degli Enti Locali. In particolare il Decreto Legge rafforza ed integra il sistema dei controlli interni che l'Amministrazione deve disciplinare, nella propria autonomia normativa ed organizzativa, tenendo conto dei seguenti punti fondamentali:

- 1) il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione;
- 2) i soggetti che partecipano al sistema dei controlli, quali il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti responsabili dei servizi, il Nucleo di Valutazione ed il Collegio dei Revisori dei conti.

L'Amministrazione, in attuazione della norma sopraddeata, ha istituito il Sistema dei controlli interni d'ente e ne ha disciplinato strumenti, metodologie e modalità di svolgimento nel **“Regolamento per la disciplina dei controlli interni” approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 37 del 30.11.2020.**

I controlli interni sono ordinati secondo la distinzione fra funzioni di indirizzo e compiti di gestione ed è strutturato come segue:

- a) controllo strategico
- b) controllo di gestione
- c) controllo di regolarità amministrativa e contabile nella fase preventiva e nella fase successivamente
- d) controllo sulle società partecipate non quotate;
- e) controllo sugli equilibri finanziaria
- f) controllo della qualità dei servizi

a) Il controllo strategico è finalizzato alla verifica dello stato di attuazione dei programmi contenuti nelle linee di indirizzo politico approvate dal Consiglio, tramite l'analisi:

- dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici di mandato dell'Amministrazione;
- degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti;
- dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni;
- della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione degli utenti sui servizi erogati;
- in generale degli aspetti socio-economici riferiti all'impatto sulla comunità delle azioni intraprese.

b) il controllo di gestione

Il controllo di gestione misura l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa, mediante il monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni di

PEG e della gestione operativa dell'ente ed ha come finalità quella di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra risorse impiegate e risultati quantitativi e qualitativi conseguiti;

c) controllo di regolarità amministrativa e contabile nella fase preventiva e nella fase successivamente

Il controllo di regolarità tecnica-amministrativa sugli atti, è effettuato in fase preventiva con il rilascio del “parere di regolarità tecnica-amm.va” di delibere e determinazioni, su tutti gli altri atti di competenza dei dirigenti e del Presidente e, nella fase successiva alla loro adozione, ai sensi dell'art. 174 bis, comma 2 del Tuel.

Controlli in materia di anticorruzione e trasparenza

Il controllo si effettua con l'apporto delle famiglie/categoria determina, elencate nel PTPCT, che integra e si accompagna al controllo anticorruzione previsto nell'apposita sezione del PTPCT annualmente approvato. Con frequenza stabilita dal Segretario Generale per il monitoraggio degli obiettivi di performance, ciascun dirigente o posizione organizzativa, elabora annualmente un report di verifica in merito all'attuazione delle misure anticorruzione previste nei processi mappati e riportati nel PTPCT. Il report è trasmesso al Segretario generale Responsabile della prevenzione e della corruzione (RPC) che elabora un documento di sintesi sulle positività o criticità riscontrate.

Con cadenza annuale il responsabile della Trasparenza elabora un report mirato a verificare il rispetto degli obblighi di trasparenza nel PTPCT – Sezione Trasparenza. Il Segretario generale elabora un documento di sintesi sulle positività o criticità riscontrate.

d) controllo sulle società partecipate non quotate.

Così come definito dall'art. 2 del D.Lgs. 175/2016, esercitato dalla Provincia di Pesaro e Urbino sulle società in house, di cui all'art. 4, comma 4 del D.Lgs. 175/2016, al fine di garantire il rispetto delle prescrizioni normative nazionali e comunitarie ed allo scopo di regolamentare i flussi informativi tra l'amministrazione provinciale e dette società; individua i comportamenti delle società partecipate e in house nei confronti del Provincia di Pesaro e Urbino e le diverse competenze degli organi dell'amministrazione provinciale in un'ottica di indirizzo e controllo (governance);garantisce la costante separazione tra potere politico di governance della partecipazione societaria in house dell'Ente e lo svolgimento delle funzioni relative all'affidamento a terzi per la gestione di servizi di interesse provinciale.

e) controllo sugli equilibri finanziari.

E' svolto sotto la direzione ed il coordinamento del Dirigente del servizio Economico Finanziario e mediante la vigilanza del Collegio dei revisori dei Conti.

Il controllo sugli equilibri finanziari è volto a monitorare il permanere delle seguenti condizioni di equilibrio, sia della gestione di competenza che dei residui che di cassa, sia ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica.

f) controllo della qualità dei servizi.

Il controllo della qualità dei servizi - strettamente correlato al controllo strategico ed al controllo di gestione – è finalizzato alla verifica della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna ed al miglioramento continuo dei servizi erogati dalla Provincia. Per il controllo della qualità e per il miglioramento continuo dei servizi devono considerarsi essenziali:

- l'ascolto dei cittadini e la rilevazione dei reclami presentati;

- le criticità rilevate direttamente dai servizi attraverso il monitoraggio costante delle attività assegnate;
- le specifiche azioni di rilevazione della qualità, attraverso indagini sulla soddisfazione degli utenti, focus group e altre idonee metodologie.

Il controllo delle sezioni regionali della Corte dei Conti

Ai fini del controllo delle sezioni regionali della Corte dei Conti, con particolare riferimento alla relazione che ai sensi dell'art. 148 del D. Lgs. n. 267/2000, l'Ente deve trasmettere con cadenza annuale, un referto sulla regolarità della gestione e sull'efficacia e sull'adequatezza del sistema dei controlli interni adottato, in cui si tiene conto degli esiti delle varie tipologie di controllo interno.

Il Presidente, avvalendosi del Direttore Generale e del supporto del Nucleo di Valutazione, trasmette annualmente alla competente sezione regionale della Corte dei Conti un referto sulla regolarità della gestione e sull'efficacia e sull'adequatezza del sistema dei controlli interni adottato nell'Ente, sulla base delle linee guida deliberate dalla sezione Autonomie della Corte dei Conti.

6. Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Per questo Ente il Responsabile della prevenzione della corruzione è il Segretario Generale dott. Cancellieri Michele, nominato con decreto del presidente numero 10 del 28 febbraio 2019, fino alla scadenza del mandato presidenziale, mentre il Responsabile per la trasparenza è il dirigente dott. Pacchiarotti Andrea, nominato con decreto del presidente numero 12 del 05 marzo 2019.

7. Elementi essenziali del Piano

Sulla base del materiale legislativo e regolamentare ad oggi prodotto, del correlato Piano Nazionale per la Prevenzione della Corruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dei suoi aggiornamenti, delle linee guida dell'ANAC, della realtà dell'Ente e dell'esperienza maturata a seguito dei controlli fino ad oggi effettuati sull'attività dalle Province, il Piano per la Prevenzione della Corruzione della Provincia di Pesaro e Urbino viene predisposto con i seguenti contenuti minimi:

- individuazione attività a rischio maggiore su segnalazioni dei Responsabili di Settore, nella consapevolezza che maggiore è il grado di conoscenza della materia e più incisive saranno le azioni messe in campo;
- descrizione tipologie controllo e monitoraggio delle attività in generale e delle attività particolarmente "a rischio";
- monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse anche potenziale (art. 6-bis L. n. 241/90, come modificato dalla L. n. 190/2012), con verifiche a campione sulle eventuali situazioni di rischio, relazioni di affinità, parentela e partecipazioni ad associazioni;
- introduzione di nuovi obblighi in materia di trasparenza;

- formazione del personale dell'ente nelle attività che sono più esposte a rischio di corruzione (con finalità conoscitive e di ausilio al monitoraggio), in generale per tutto il personale (con finalità preventive e di diffusione di un'etica della PA e nella PA).

Nel presente Piano **non sono state introdotte modifiche alle procedure di mappatura**, valutazione e trattamento del rischio già previsto nel PTPC 2020/2022.

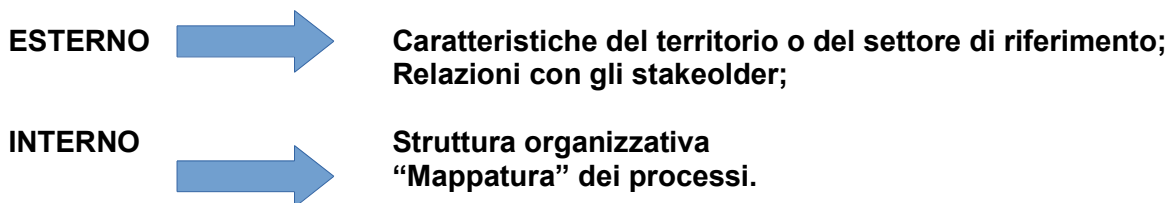
Pertanto, nel Piano sono riportate:

- a) la mappatura dei processi;
- b) l'analisi e la valutazione dei processi;
- c) l'identificazione e la valutazione degli eventi rischiosi;
- d) l'identificazione delle misure;
- e) il trattamento del rischio di corruzione e le misure obbligatorie.

Analisi del contesto esterno ed interno di riferimento

la prima fase del processo di gestione del rischio **é relativa all'analisi del contesto esterno ed interno**, in questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie per identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Le fasi dell'analisi del contesto:



- Riguardo alle fonti esterne, sono stati reperiti una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.).

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).

- Riguardo alle fonti interne, molti dei dati sono stati presi dai contenuti di altri strumenti di programmazione (v. Piano delle performance) o in documenti che l'amministrazione già predispone ad altri fini (v. conto annuale, documento unico di programmazione).

8. Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno prende le mosse dall'acquisizione dei dati rilevanti dall'interpretazione di informazioni e dati, nazionali e locali relativi al **livello di legalità e sicurezza sia reale che percepito**.

Essa ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, con riferimento ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali

ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

In data 23 luglio 2020 presso la Prefettura di Pesaro e Urbino è stato sottoscritto il Patto per la sicurezza urbana della città di Pesaro.

(Vice Ministro dell'interno On. Matteo Mauri)

“..I dati segnalano una riduzione molto consistente dei delitti e della criminalità in generale negli ultimi 5-6 anni si riduce del 20% il totale dei delitti ed, in particolare, si riscontra una riduzione dei furti e delle rapine pari circa al 40%. Questi dati ci dicono che la società, negli ultimi anni è più sicura. Di conseguenza, occorre superare questa logica del senso di insicurezza e dell'insicurezza apparente la quale non ha nessun legame con la realtà. Devo dire che il Patto per la sicurezza firmato oggi va verso la direzione giusta: da un lato riconosce l'importanza della repressione e del controllo da parte delle forze dell'ordine, dall'altro sottolinea la necessità di ricostruire comunità, socialità, riqualificazione dal punto di vista urbanistico e sociale per asciugare l'acqua dentro a cui la criminalità si muove. Tutto ciò deve essere svolto insieme a forze dell'ordine, cittadini ed associazioni”.

9. Contesto interno

Analisi strategica delle condizioni interne

Il Governo dell'Ente

La legge 7 aprile 2014, n. 56 nel ridisegnare l'assetto e il ruolo delle Province, con la relativa attribuzione delle nuove competenze, ha determinato un progressivo riordino dell'organizzazione dell'Ente.

La Legge n. 56/2014 ha individuato, in un'ottica di area vasta ed in attesa della riforma costituzionale, gli Organi di Governo, non più eletti direttamente dai Cittadini, ma individuati attraverso un procedimento elettorale di secondo grado. I Soggetti chiamati ad eleggere i nuovi Organi Provinciali sono i Sindaci ed i Consiglieri dei 54 Comuni della provincia:

- il Presidente della Provincia,
- il Consiglio provinciale,
- l'Assemblea dei Sindaci.

L'esito della consultazione referendaria del 4 dicembre 2016 ha invece confermato il riferimento costituzionale contenuto nell'articolo 144 della Costituzione secondo cui le Province, con i Comuni, le Città Metropolitane, le Regioni e lo Stato, sono Enti costitutivi della Repubblica, creando un “enigma” istituzionale, nonché operativo, a seguito dell'incidenza e degli effetti della L. n. 190/14.

Il 03/02/2019 si sono svolte le elezioni del nuovo Consiglio Provinciale (2019 – 2021).

Il prossimo rinnovo del Consiglio Provinciale (che dura in carica due anni) avverrà nel 2021; attualmente questo è lo schema:

PROVINCIA DI PESARO e URBINO Organi Istituzionali		
ORGANISMO	COMPONENTE	CARICA RIVESTITA
Presidente	Giuseppe Paolini	Sindaco Comune di Isola del Piano
Consiglieri	Dallasta Giovanni	Consigliere Comune di Pesaro
	Feduzi Emanuele	Sindaco Comune di Fermignano
	Lavanna Omar	Sindaco Comune di Mercatino Conca
	Massi Barbara	Consigliere Comune di Piandimeleto
	Mencoboni Margherita	Consigliere Comune di San Costanzo
	Nicolelli Enrico	Consigliere Comune di Fano
	Panicali Chiara	Consigliere Comune di Pesaro
	Piccini Alessandro	Sindaco Comune di Cantiano
	Rossi Enrico	Sindaco Comune di Cartoceto
	Toccaceli Giacomo	Consigliere Comune di Isola del Piano
	Ucchielli Palmiro	Sindaco Comune di Vallefoglia
	Zenobi Mirco	Sindaco Comune di Mondavio
Assemblea dei Sindaci	Sindaci dei 53 comuni della Provincia di Pesaro e Urbino	

La Struttura organizzativa e le risorse

Con deliberazione C.P. n. 30 del 18.9.2018, esecutiva, si è provveduto all'approvazione - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 844, della legge 205/2017 - del Piano di riassetto organizzativo dell'ente, quale strumento di programmazione atto a ridisegnare la struttura, complessivamente intesa, in coerenza con le funzioni che la Provincia di Pesaro e Urbino è chiamata a svolgere (*funzioni fondamentali*), ai sensi dell'art. 1, comma 85, della L. 56/2014, nonché quelle ulteriori di cui al successivo comma 88, d'intesa con i Comuni, ed, inoltre, quelle delegate/attribuite dalla Regione Marche (*vigilanza in materia di "Caccia" e "Pesca nelle acque interne"*).

Con decreto presidenziale n. 55 del 16.4.2019 - è stato dato avvio al processo di riorganizzazione dell'ente, con revisione della macro-struttura.

Con determinazione n. 432 del 6.5.2019, a firma congiunta del direttore generale, segretario generale e dirigenti di servizio - si è provveduto al completamento del processo di riorganizzazione dell'ente attraverso:

- *la revisione della micro-struttura dell'ente;*
- *l'approvazione del funzionigramma;*
- *l'assegnazione del personale a tutte le strutture interne;*

garantendo, così, unitarietà e omogeneità degli interventi, nonché efficacia dell'azione amministrativa nel suo complesso.

L'evoluzione che ha interessato la struttura organizzativa dell'Ente - articolata in Direzione generale; Segreteria generale; Servizi; Posizioni organizzative e Uffici – per effetto del riordino istituzionale disposto a seguito della legge n. 56/2014 ha portato alla seguente situazione complessiva del personale in servizio aggiornato alla data del 1° gennaio 2020:

FUNZIONI FONDAMENTALI E DI AMMINISTRAZIONE GENERALE

STRUTTURA DI VERTICE	Profilo professionale	Dirigenti	P.O	Cat.D	Cat.C	Cat. B	Cat. A	Totale parziale	Totale per servizio
Segreteria Generale	amministrativo		3	4	12	4		23	
	tecnico					3	3	6	
									29
Direzione Generale	amministrativo		2	8	6	2		18	
	economico-finanziario				1			1	
	tecnico		2	4		4		10	
									29
Servizio 3	amministrativo	1		4	13	2		20	
	tecnico		3	10	3	1		17	
	vigilanza		1	2	3			6	
									43
Servizio 4	amministrativo			1	1	2		4	
	tecnico	1 ad incarico	5	4	7	34	3	53	

									57
Servizio 5	amministrativo				4	2		6	
	economico-finanziario	1 in aspettativa	4	5	13			23	
	tecnico				1	4		5	
	informatico		1	8	7			16	
									50
Servizio 6	amministrativo			1	1	3		5	
	tecnico	1	4	10	8	1		24	
									29
TOTALE GENERALE									237

FUNZIONI NON FONDAMENTALI IN MATERIA DI VIGILANZA SU CACCIA E PESCA NELLE ACQUE INTERNE

STRUTTURA DI VERTICE	Profilo professionale	Dirigenti	P.O	Cat.D	Cat.C	Cat. B	Cat. A	Totale parziale	Totale per servizio
Servizio 3	amministrativo				2	1		3	
	vigilanza			2	7			9	
TOTALE NON FONDAMENTALI									12

Programmazione del personale

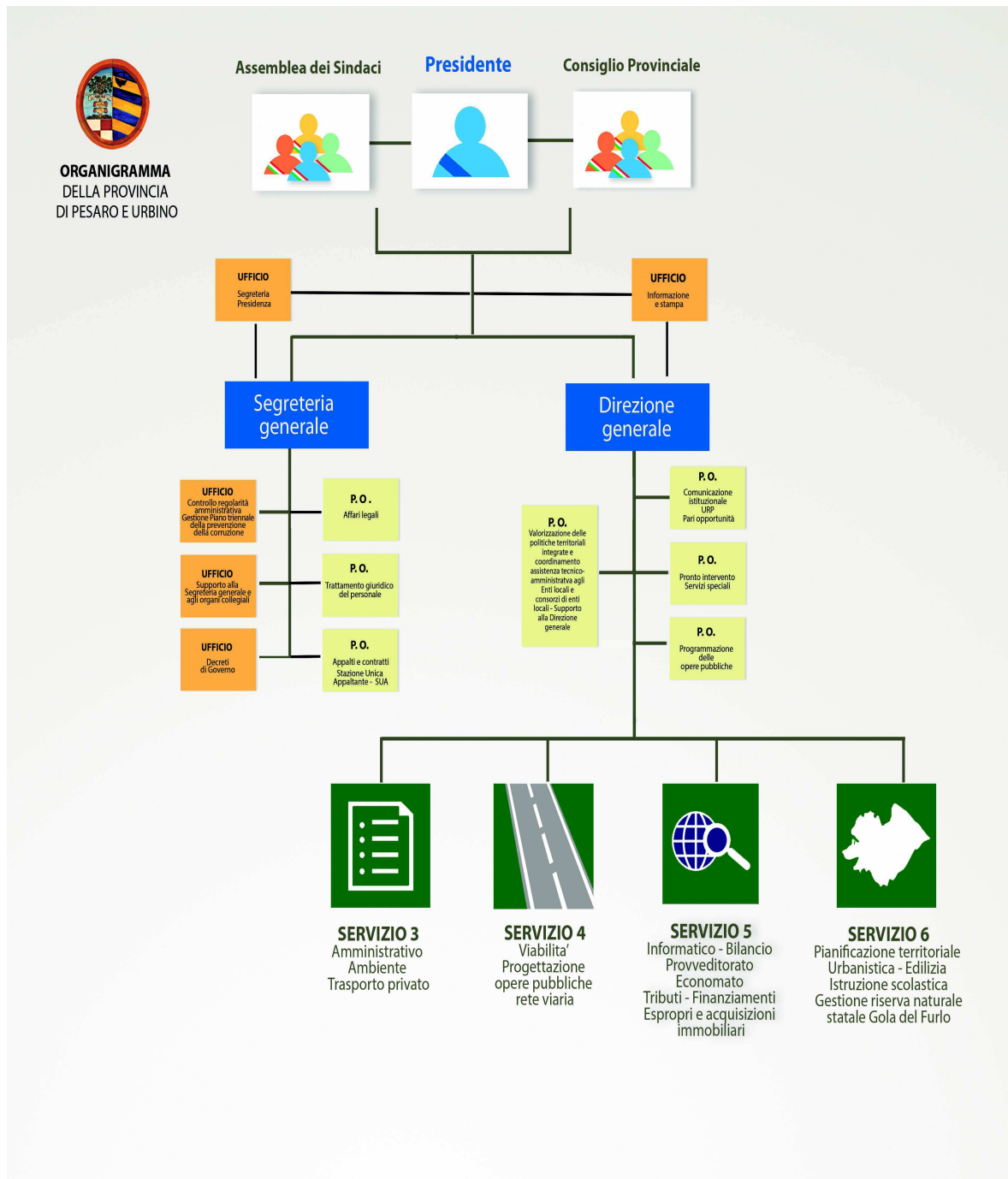
Con decreto presidenziale n. 110 del 13.6.2019 integrato con ulteriore decreto n. 267 del 15.10.2019, è stato approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, previa determinazione della capacità assunzionale dell'ente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 845, della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) nonché del D.M. 8/5/2018 recante "Linee di indirizzo art. 6 per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Con effetto dal 1° settembre 2019 è stato conferito un incarico di dirigente a tempo determinato del Servizio 4 *"Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"*, ai sensi dell'art. 110, 1° comma, del D.Lgs. n.267/2000, a favore di un dipendente provinciale, per anni 1, prorogato al 31 agosto 2023.

Stante l'evoluzione del quadro normativo – peraltro non ancora concluso – in ordine al regime delle nuove assunzioni di personale presso le Province e Città Metropolitane, in coerenza con quello previsto, e ormai a regime, per i comuni e le Regioni a statuto ordinario, questo Ente a ritenuto, provvisoriamente, di non approvare il nuovo Piano di Fabbisogno di Personale per il triennio 2020/2022, rinviando ad un momento successivo le scelte organizzative che l'ente intende effettuare in materia di personale con l'obiettivo di ottimizzare al meglio l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, sia umane che finanziarie, e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, in coerenza e nel rispetto delle nuove limitazioni che verranno introdotte per effetto del superamento delle vecchie regole del turn over. Peraltro questo ente ha già avviato una puntuale analisi sul fabbisogno del personale nel nuovo triennio 2020/2022 in sinergie con i dirigenti in relazione alle strutture rispettivamente dirette, tenendo anche conto dei pensionamenti di personale programmati nell'arco temporale di riferimento.

In attesa delle suddette risultanze, stante l'urgenza, si è provveduto con Decreto di Governo n. 234 del 26/06/2020 ad integrare il Piano del Fabbisogno di Personale relativo al triennio 2019-2021, con riferimento all'anno 2020, prevedendo la sola proroga, per anni due, del contratto di lavoro a tempo determinato, ex art. 110, c.1, del D.Lgs. 267/2000, di dirigente del Servizio 4 *"Viabilità – Progettazione opere pubbliche – rete viaria"*, la cui scadenza è prevista per il 31/08/2020.

L'organigramma dell'ente è il seguente:



Individuazione Obiettivi Strategici dell'ente

Indirizzi ed Obiettivi Strategici

Il programma di mandato del Presidente Giuseppe Paolini

"Sostenibilità ambientale, scuole sicure, piano straordinario per la viabilità, ma soprattutto grande sinergia con i Comuni del territorio per azioni che vedano lavorare insieme costa ed aree interne, città e piccoli comuni. Il tutto con una attenzione particolare al biologico e alla riduzione dell'uso della plastica" queste le linee programmatiche di mandato del Presidente **Giuseppe Paolini**, approvate con Delibera del Consiglio Provinciale n.43 del 30/11/2018 che così si sviluppano: Le linee programmatiche di questo mandato trovano il loro fondamento nell'attuale fase di cambiamento all'organizzazione delle Province, che in quanto istituzioni della Repubblica, devono tornare ad essere nelle condizioni di erogare i servizi loro affidati, potendo contare su: organi politici pienamente riconosciuti; un'organizzazione dell'ente e del personale tale da permettere la piena funzionalità della macchina amministrativa; una autonomia finanziaria tale da assicurare le risorse necessarie alla copertura delle spese per le funzioni fondamentali.

Attualmente, le Province conservano una serie di funzioni fondamentali di area vasta, che il comma 85 dell'articolo 1 della L. 56/2014 individua in:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione dati ed assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Le manovre finanziarie degli ultimi anni hanno compromesso l'autonomia finanziaria delle Province impedendo la piena erogazione dei servizi nel proprio territorio provinciale per le funzioni ad esse assegnate dalla normativa vigente. E' necessario che si attuino quanto prima.

Un ente, infatti, per poter erogare servizi deve poter programmare anche a medio e lungo termine, pertanto necessita di certezze sul piano economico-finanziario ed istituzionale, nonché di una funzionale organizzazione delle risorse umane, prevedendo anche nuove assunzioni di personale drasticamente ridotto negli ultimi anni a causa del blocco delle assunzioni per tutto il comparto delle Province.

La legge Delrio - e il successivo riassetto legislativo delle funzioni attribuite alle Regioni - aveva già identificato l'Ente come organismo di secondo livello con funzioni diminuite e differenti rispetto a quelle riservate alle Città metropolitane. L'esito del Referendum costituzionale ha impedito l'abolizione delle Province permettendo alle stesse di riconfermare la propria esistenza nella Carta Costituzionale. Pertanto ora occorre che quella autonomia finanziaria prevista nella stessa Costituzione venga effettivamente riconosciuta.

Il concorso delle Province al contenimento della spesa pubblica ha naturalmente coinvolto anche la Provincia di Pesaro e Urbino incidendo pesantemente sulle proprie risorse finanziarie.

A tale proposito va ricordato che dei tributi provinciali pagati dai cittadini, nello specifico IPT (imposta di trascrizione autoveicoli) e RCAuto (Assicurazione sulla responsabilità civile), oltre il cinquanta per cento di queste risorse viene trattenuta dallo Stato lasciando all'Ente risorse insufficienti per la gestione delle funzioni fondamentali.

"L'obiettivo è quello di un confronto costante tra i vari livelli di governo per portare avanti una visione condivisa. In questo ambito rientra la battaglia, già avviata da Tagliolini, per lasciare nei territori le somme pagate dai cittadini per RCAuto e IPT, in modo da poterli reinvestire sulle strade.

Nella Provincia di Pesaro e Urbino si tratta di circa 11 milioni di euro l'anno che oggi vengono prelevati dallo Stato attingendo direttamente dalle casse dell'ente". Si auspica l'inizio di una nuova stagione nella quale finalmente venga ripristinata una situazione finanziaria certa che consenta di programmare azioni, manutenzioni ed investimenti di cui il territorio necessita.

Il contesto socio – economico della nostra Provincia rappresenta una realtà con eccellenze e peculiarità che devono essere valorizzate e promosse. Anche dall'Europa, attraverso Il Congresso dei Poteri Regionali e Locali arriva un segnale positivo: viene rilanciato il ruolo delle Province e si chiede al Governo di ristabilirne le competenze dotandole delle risorse finanziarie necessarie per l'esercizio delle proprie responsabilità. Questo è un risultato importante che ci permette di sperare in un cambiamento di rotta necessario per restituire dignità all'Ente Locale e per far sì che lo stesso possa garantire servizi nel territorio provinciale; governance e servizi che la Provincia ha sempre garantito in passato.

Il primo obiettivo è, dunque, uscire dalla logica dell'emergenza e recuperare capacità finanziaria per realizzare quei progetti necessari alla crescita del territorio della Provincia di Pesaro e Urbino.

La missione della Provincia rimane la valorizzazione del territorio attraverso l'esercizio di quelle che sono le funzioni proprie che toccano aspetti essenziali per garantirne lo sviluppo attraverso la conservazione e la valorizzazione del paesaggio e dell'ambiente, una viabilità efficiente e sicura a servizio e sostegno della competitività e delle attività produttive anche in ottica di marketing territoriale. Si pensa ad una Provincia capace di svolgere il ruolo di "Soggetto facilitatore" per favorire la crescita del territorio attraverso la programmazione e il coordinamento di tutte le problematiche di carattere sovracomunale, anche come luogo di confronto, scambio e crescita.

In questo senso si vuole dare concretezza al progetto della **Casa dei Comuni** ispirato ai principi di governo partecipato e responsabilità condivisa per promuovere **buone pratiche**, attivare **processi** ed **erogare servizi** per rendere più efficace l'azione delle amministrazioni comunali.

"Obiettivo della Provincia - Casa dei Comuni - sarà sempre più progettare e lavorare per i Comuni e con i Comuni, attraverso un potenziamento dei servizi, facendosi interpreti delle istanze dei territori.

Importante sarà anche un rapporto più stretto con le altre Province, specie quelle limotrofe e con la Regione per un confronto costante tra i vari livelli di Governo, per portare avanti una visione condivisa in un'ottica di sviluppo".

Innovazione, semplificazione e specializzazione sono le leve su cui continuare a puntare per offrire nuovi servizi amministrativi su aspetti organizzativi e di assistenza per le diverse attività gestionali dei nostri Comuni.

In questa visione l'Assemblea dei Sindaci assume un ruolo centrale per favorire la condivisione delle decisioni e dei progetti.

Il tema della Legalità e della Sicurezza, sarà messo in cima alla nostra Agenda per diffondere, anche attraverso la formazione, una cultura della gestione pubblica nel segno della trasparenza,

"quando c'è una legalità diffusa, anche la sicurezza va di pari passo, come Consiglio provinciale chiederemo al Prefetto un tavolo sulla sicurezza, con la partecipazione di tutte le forze dell'ordine".

La Provincia sta già lavorando da tempo su questi temi attraverso l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che delinea una metodologia di organizzazione del lavoro ispirata al principio della Trasparenza Amministrativa.

Un ente trasparente è un ente che favorisce e stimola la partecipazione dei cittadini nell'azione amministrativa con lo scopo di far conoscere agli stessi le attività svolte dall'Ente e l'importanza del ruolo svolto dallo stesso sul territorio provinciale.

Politiche di mandato ed indirizzi generali di programmazione

Linee di mandato ed obiettivi strategici - Redazione dei Programmi e Obiettivi

Nel principio contabile applicato 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. viene enunciato che la sezione strategica del DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. In particolare individua le principali scelte e gli obiettivi strategici, definiti per missione e programma di bilancio, che l'Ente intende sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle funzioni fondamentali.

Coerentemente con le linee di mandato 2018 e con le funzioni primarie individuate dopo la riforma introdotta dalla Legge 56/2016 sono di seguito indicate le missioni ed i programmi cui l'Ente destina risorse economiche ed umane, specificando gli obiettivi strategici ad esse correlati che si concretizzano poi negli obiettivi operativi di riferimento che verranno sviluppati nel Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023.

Partendo, quindi, da quanto fin qui evidenziato, e nella piena consapevolezza di quanto la pandemia da Covid 19 abbia e stia cambiando il nostro modo di vivere, si descrivono le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che hanno un impatto di medio e lungo periodo, sviluppando quelle politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e negli indirizzi generali di programmazione.

Descrizione obiettivi operativi:

1. "Portare" l'istituzione Provincia nei Comuni attraverso la convocazione di Consigli Provinciali itineranti sul territorio e l'organizzazione di incontri per un confronto diretto con i cittadini, imprese, associazioni ecc, del territorio.
2. Attivarsi per la realizzazione attraverso il Prefetto di un tavolo sulla sicurezza, con la partecipazione di tutte le forze dell'ordine.
3. Diffondere, anche attraverso la formazione, una cultura della gestione pubblica nel segno della trasparenza.
4. Proseguire nell'azione di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
5. Progettare e lavorare sempre più per i Comuni e con i Comuni, attraverso un potenziamento deiservizi, facendosi interpreti delle istanze dei territori.
6. Effettuare un riordino organizzativo dell'Ente che fornisca l'operatività e incentivi la capacità di programmare aspetti questi ultimi propedeutici allo sviluppo progressivo di progettualità territoriale di supporto ai territorio
7. Avere un rapporto più stretto con le altre Province, specie quelle limotrofe e con la Regione per un confronto costante tra i vari livelli per portare avanti una visione condivisa in un ottica di sviluppo.
8. Proseguire la vasta opera di risanamento e adeguamento degli edifici scolastici.
9. Puntare all'innovazione, per offrire ambienti sempre più sicuri, moderni e autosufficienti dal punto di vista energetico e ad emissioni zero.
10. Prendere in considerazione l'opportunità di costruzioni ex novo nel caso in cui i costi di ristrutturazione risultino troppo elevati.
11. Orientarsi al risparmio energetico negli edifici, scolastici e non, di proprietà dell'ente.
12. Adoperarsi al fine di far utilizzare, per la preparazione dei pasti, tutti prodotti a Kilometro zero e da filiera biologica, un concetto che se applicato con attenzione e intelligenza, può addirittura generare risparmi oltre ad aumentare decisamente la qualità delle vivande.
13. Adoperarsi per favorire il collegamento fra scuole e realtà agricole e imprenditoriali della provincia.
14. Agire sulla pianificazione territoriale che riveste un ruolo decisivo nella programmazione strategica di tutto il territorio provinciale, in quanto da essa discendono i piani di settore (cave, rifiuti) ed anche le pianificazioni comunali.
15. Combattere l'abuso della plastica, cominciando dalle mense scolastiche, anche al fine di educare i ragazzi sin da subito al concetto di riutilizzo
16. Orientarsi nel ruolo di programmazione ed indirizzo svolto attraverso ATA rifiuti, all'innalzamento delle già ottime percentuali di raccolta differenziata nel territorio provinciale.
17. Predisporre un programma incentivante che contempli la nascita di cooperative giovanili (tipo neodiplomati delle scuole agrarie) per la manutenzione del patrimonio boschivo e demaniale, in collaborazione con altri enti, così come interventi su alcuni tipi di coltivazione, che creino, al tempo stesso un reddito per i giovani.
18. Riprendere la cultura della prevenzione in luogo della gestione continua dell'emergenza.
19. Impegnare la Provincia in azioni di controllo e sorveglianza ambientale sul territorio.
20. Prevedere interventi sulla rete viaria e sui ponti

(Fonte: DUP 2021-2023 Provincia di Pesaro e Urbino)

È dunque necessario un coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. 150/2009 ossia:

- a) il Piano e la Relazione annuale sulla *performance* (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- b) il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (art. 7 del d.lgs. 150/2009).

PIANO DELLE PERFORMANCE

Posizione centrale nel Programma per la trasparenza occupa l'adozione del Piano delle performance, destinato ad indicare, con chiarezza, obiettivi e indicatori, criteri di monitoraggio, valutazione e rendicontazione.

Il Piano è il principale strumento che la legge pone a disposizione dei cittadini perché possano conoscere e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato delle amministrazioni pubbliche.

Al Piano della Performance è anche collegato l'intero sistema di valutazione e di incentivazione di tutto il personale dell'ente.

La pubblicazione dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel piano delle Performance avranno particolare rilevanza nella scelta delle informazioni da rendere disponibili ai cittadini e agli utenti dei servizi.

Fanno parte del Ciclo della Performance:

1. Le linee programmatiche di mandato;
2. Il Documento Unico di Programmazione che sostituisce la Relazione Previsionale e programmatica;
3. il Piano Dettagliato degli Obiettivi che definisce ed individua gli obiettivi di natura economica e di efficienza che l'ente si impegna a perseguire;
4. il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)/ Assegnazione delle risorse che contiene e definisce gli obiettivi **della gestione**.

Ai sensi dell'art. 10, del dlgs. 150/2009, la relazione conclusiva del P.E.G. deve tenere conto dei risultati raggiunti rispetto a quelli programmati, e alle risorse attribuite.

In tale concetto rientra la valutazione dei dirigenti.

Con le norme anticorruzione, il PEG deve indicare obiettivi individuati nell'ambito del PTPC e gli obiettivi legati all'attuazione degli obblighi della trasparenza.

Tanto è vero che il Responsabile del Piano anticorruzione (RPC), qualora osservi inadempimenti o ritardi, sia per quanto attiene la trasparenza, sia per quanto attiene le misure anticorruzione, richiede l'intervento del Nucleo di valutazione.

In aggiunta a tutto questo, nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'ANAC, l'Autorità si riserva di richiedere informazioni tanto all'OIV che all'RPC in merito alle misure di prevenzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Il PEG e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione delle prestazioni contribuiscono senz'altro alla costruzione di un clima organizzativo, che favorisce la prevenzione della corruzione.

Raccordo ed integrazione con il Piano anticorruzione (da PEG. 2021-2023)

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. In particolare, l'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della *performance* è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

Così l'art. 1, co. 8 della l. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario agli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare. Il legame è ulteriormente rafforzato dalla disposizione contenuta nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 che espressamente attribuisce all'OIV/Nucleo di valutazione il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della *performance* e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori

È dunque necessario un coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. 150/2009 ossia:

- a) il Piano e la Relazione annuale sulla *performance* (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- b) il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (art. 7 del d.lgs. 150/2009).

Ai sensi dell'art. 10, del Dlgs. n.150/2009, la relazione conclusiva del P.E.G. deve tenere conto dei risultati raggiunti rispetto a quelli programmati, e alle risorse attribuite.

In tale concetto rientra la valutazione dei dirigenti.

Con le norme anticorruzione, il PEG deve indicare obiettivi individuati nell'ambito del PTPC e gli obiettivi legati all'attuazione degli obblighi della trasparenza, tanto è vero che il Responsabile del Piano anticorruzione (RPC), qualora osservi inadempimenti o ritardi, sia per quanto attiene la trasparenza, sia per quanto attiene le misure anticorruzione, richiede l'intervento del Nucleo di valutazione.

Obiettivi strategici piano esecutivo di gestione

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l'attuazione della l. 190/2012 e dei decreti attuativi nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della *performance* (e negli analoghi strumenti di programmazione previsti nell'ambito delle amministrazioni regionali e locali).

Quindi, le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della *performance*, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del PTPCT.

In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di **obiettivi nel Piano della performance nel duplice versante della:**

a) performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009):

- all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), d.lgs. 150/2009);
- allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (art. 8, co. 1, lett. e), d.lgs. 150/2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di *accountability* riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione.

b) performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009)

- **nel Piano della performance** ex art. 10 del d.lgs. 150/2009 vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-bis), l-ter), l-quater), d.lgs. 165/2001, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale;
- **nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance** ex art. 7 del d.lgs. 150/2009 vanno inseriti gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale

formato che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel PTPCT (e dunque dell'esito della valutazione delle *performance* organizzativa ed individuale), occorrerà dare specificamente conto nell'ambito **della Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. 150/2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'amministrazione dovrà verificare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.**

Anche la performance individuale del RPC è valutata in relazione alla specifica funzione affidata, inserendo, a tal fine, nel Piano della performance gli obiettivi affidati.

Ciò anche allo scopo di consentire un'adeguata remunerazione mediante il trattamento accessorio della funzione svolta.

Si sottolinea, inoltre, che l'attuazione delle misure previste nel PTPCT è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione, per quanto possibile, anche del personale non dirigenziale.

10. Compito dei principali attori

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

L'organo di indirizzo politico-amministrativo deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida

indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Il ruolo degli OIV/Nucleo di valutazione interno

Gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) rivestono un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni

Laddove le amministrazioni non siano tenute a dotarsi dell'OIV, come ad esempio le regioni, gli enti locali e gli enti del servizio sanitario nazionale, che adeguano i propri ordinamenti ai principi stabiliti nel d.lgs. 150/2009, nei limiti e con le modalità precisati all'art. 16 del medesimo decreto, le relative funzioni possono essere attribuite ad altri organismi, quali i nuclei di valutazione.

Le modifiche normative succedutesi nel tempo hanno mantenuto inalterato il compito affidato agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del richiamato decreto, dell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 e, da ultimo, dell'art. 1, co. 8-bis, della l. 190/2012 gli OIV, o organismi con funzioni analoghe, attestano l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici, degli ordini professionali, delle società e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e degli enti privati di cui all'art. 2-bis, co. 3, secondo periodo del d.lgs. 33/2013.

In virtù dei poteri ad essa conferiti di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, l'Autorità individua annualmente gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione e fornisce indicazioni agli OIV, o organismi con funzioni analoghe, sulla loro predisposizione (cfr. da ultimo la delibera n. 141/2019). Le attestazioni sono pubblicate nella sezione «Amministrazione trasparente» entro il 30 aprile di ogni anno.

Nello svolgimento della vigilanza d'ufficio, l'Autorità esamina i contenuti delle attestazioni OIV, relativamente ad un campione selezionato di soggetti, al fine di verificare il grado di concordanza delle stesse rispetto a quanto effettivamente pubblicato nella sezione «Amministrazione trasparente» dei siti web istituzionali.

Gli esiti delle verifiche confluiscono in raccomandazioni e indicazioni rivolte ai responsabili interni agli enti che devono favorire l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e in report pubblicati sul sito dell'Autorità.

11. la gestione del rischio corruzione

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT di ciascuna amministrazione:

- le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure

Settori ed attività esposti alla corruzione

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT di ciascuna amministrazione: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure .

Ai sensi dell'art. 1 comma 9, lett. a) della legge n. 190/2012 ss.mm.ii., infatti, il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza individua "le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16: *"a) autorizzazione o concessione;b) scelta del contraente per*

l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009." nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ss.mm.ii.", tenuto conto dell'impostazione dettata dal P.N.A..

L'individuazione delle Aree e Processi ad elevato rischio di corruzione costituisce elemento fondamentale del "processo di gestione del rischio", con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni per governarlo, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso si verifichi.

Ai fini di una corretta individuazione dei processi di rischio e di una coerente pianificazione delle azioni volte alla gestione del rischio si rende necessario il coinvolgimento attivo dei dirigenti che presidiano i diversi ambiti di attività. Questo percorso è di natura ciclica e permette di aggiornare costantemente il Piano.

12. La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga *gradualmente* esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La gradualità della mappatura dei processi

Fasi	Risultato		
Identificazione	Elenco dei processi	Elenco completo dei processi – tutta l'attività dell'amministrazione	
			
		Gradualità	
Descrizione	Scheda di descrizione	Solo alcuni processi	Tutti i processi
Rappresentazione	Tabella dei processi	Solo alcuni elementi descrittivi	Tutti gli elementi descrittivi

Allegato 1) pag. 21 Delibera Anac 1064/2019

Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi:

- identificazione,

- descrizione,
- rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre, alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, **si può prevedere** un'ulteriore area definita "Altri servizi", da indicare con il **n. 12**.

In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

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

Le Aree di rischio ed i processi sono evidenziati nell'**allegato A)** denominato **“Mappatura dei processi a catalogo dei rischi”**.

La suddetta tabella, divisa in sezioni corrispondenti alle strutture organizzative, contiene le seguenti colonne:

- area di rischio: individuata utilizzando la numerazione sopra descritta (12. Altri servizi);
- n. progressivo processo mappato;
- descrizione (sintetica) processo;
- catalogo dei principali rischi (che descrive sinteticamente i principali e potenziali rischi connessi al processo mappato);
- uffici, dipendenti o amministratori potenzialmente a rischio (nella relativa struttura organizzativa);
- livello di rischio (sulla base degli indicatori analizzati nell'allegato B) denominato “Analisi dei rischi”);
- specificazione misure;
- responsabile attuazione misure (dirigente responsabile delle misure è da intendersi il Segretario /Direttore Generale ove le misure di attuazione coinvolgono il dirigente di settore

Seppure la mappatura di cui all'allegato A) appaia sufficientemente comprensiva di tutti i processi riferibili all'Ente, ci si riserva di attuare successivi eventuali aggiustamenti ed implementazioni, anche per dettagliare i processi per attività, tenuto conto della riorganizzazione delle Province, sia in termini di funzioni che di attribuzioni di competenze, tuttora in corso.

Valutazione e trattamento del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”.

Tale “macro-fase” si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Identificazione

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l'ANAC, “questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione”.

L'identificazione degli eventi rischiosi necessita del coinvolgimento della struttura organizzativa in quanto solo con la conoscenza approfondita delle varie attività è possibile identificare tali eventi.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario:

- definire l'oggetto di analisi ossia l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. **Nel presente Piano**, tenuto conto della dimensione dell'Ente e dell'approfondita analisi effettuata nei PTPCT precedenti, **si è mantenuta una mappatura che elenca i processi, tenendo conto delle strutture organizzative cui fa capo la responsabilità del singolo processo**. L'ANAC consente che il dettaglio sia minore in quei “processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei

precedenti PTPCT, il rischio corruttivo [sia] stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità”;

- utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative. **Per il presente PTPCT si sono tenuti in considerazione gli apporti di tutti gli uffici quanto alla conoscenza diretta dei singoli processi e attività e delle relative criticità, gli esiti del monitoraggio anche da parte degli organi di controllo interno, l’analisi dei dati riferiti alle segnalazioni ed ai casi rilevati, l’analisi del contesto;**
- individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT: si rinvia all'**allegato A)** denominato **“Mappatura dei processi a catalogo dei rischi”** e in particolare alla colonna **“catalogo dei rischi principali”**.
-

13. analisi del rischio

L’analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l’esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell’aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, “cause” dei fenomeni di malaffare). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L’ANAC propone quali esempi l’assenza di controlli, la mancanza di trasparenza, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, ecc.

- stimare il livello di esposizione al rischio al fine di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Secondo l’ANAC, l’analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di “prudenza” poiché è assolutamente necessario “evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione”.

L’analisi si sviluppa secondo le seguenti sub-fasi:

- scegliere l’approccio valutativo che può essere qualitativo (l’esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell’analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici) o quantitativo (si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici). **Nel presente PTPCT si è utilizzato il metodo qualitativo, privilegiato dall’ANAC;**
- individuare i criteri di valutazione; l’ANAC ritiene che “i criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti”. Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione e l’ANAC ha proposto i seguenti indicatori, ampliabili e modificabili da ciascuna amministrazione:
 1. **livello di interesse “esterno”:** la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
 2. **grado di discrezionalità del decisore interno:** un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Per valutare il rischio nel presente PTPCT, sono stati presi in considerazione tutti gli indicatori ad esclusione del 3.

- rilevare i dati e le informazioni: nel presente PTPCT si è optato per un **approccio di autovalutazione** - sostenuto, per quanto possibile, da "dati oggettivi" in possesso dell'Ente - da parte dei responsabili degli uffici coordinati dal RPCT, il quale ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza". L'**allegato B)** denominato **"Analisi dei rischi"** classifica le **tipologie di processi per ciascun indicatore, motivando la relativa gradazione di livello di rischio secondo la scala descritta in seguito;**
- Misurare il livello di esposizione al rischio e formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato. Avendo optato per il metodo qualitativo, nel presente PTPCT viene utilizzata la seguente scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

livello di rischio	sigla corrispondente
Rischio nullo o molto basso	MB
Rischio basso	B
Rischio medio	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	MA

Tenuto conto delle raccomandazioni dell'ANAC, qualora per un dato processo fossero ipotizzabili più eventi rischiosi con diversi livelli di rischio, si è fatto riferimento al valore di rischio più alto.

Le valutazioni complessive per singolo processo sono riportate, unitamente alle valutazioni per singolo indicatore, nell'**allegato A)** denominato **"Mappatura dei processi a catalogo dei rischi"**, nelle corrispondenti colonne.

Ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio: al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre

l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti". Occorre sottolineare che un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

- le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto; nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata (livello di rischio A o MA) fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata 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.

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere **generali**, ossia misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, o **specifiche**, ossia misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

È pur vero tuttavia che, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

14. Individuazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

- controllo;

- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misure "generale" o come misura "specifica". Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013); è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio.

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica) in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate.

La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

L'individuazione delle misure di prevenzione non deve essere astratta e generica. L'indicazione della mera categoria della misura non può, in alcun modo, assolvere al compito di individuare la misura (sia essa generale o specifica) che si intende attuare. E' necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;

2- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, il PTPCT finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:

a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

Nel presente PTPCT le singole misure sono dettagliate per ciascun processo nella corrispondente colonna dell'**allegato A)** denominato **"Mappatura dei processi a catalogo dei rischi"**, e in particolare nella colonna **"Specificazione misure"**.

15. programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- **fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura; **tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- **responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- **indicatori di monitoraggio e valori attesi:** al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso.

Il PTPCT carente di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge.

16. Altri contenuti del PTPCT

Formazione in tema di anticorruzione

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la **formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo**.

L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza **possono costituire obiettivi strategici** che gli organi di indirizzo dell'amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT.

La L. 190/2012 stabilisce, infatti, che il Piano debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b e c).

La formazione in materia di prevenzione della corruzione deve poter dare un valore aggiunto effettivo nella comprensione sia teorica che operativa del sistema di prevenzione della corruzione, così che venga incrementata al contempo la conoscenza su tematiche tecniche e sviluppata la capacità comportamentale del dipendente pubblico ai fini della prevenzione di rischi corruttivi

Si forniscono di seguito alcune indicazioni di carattere generale e operativo al fine di guidare le amministrazioni nella scelta delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione:

- strutturare la formazione su due livelli:

- a) uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;

- b) uno specifico rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Dovrebbero, quindi, definirsi percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono;

- includere nei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari, per i quali proprio la discussione di casi concreti fa emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni;

- prevedere che la formazione riguardi tutte le fasi di costruzione dei PTPCT e delle connesse relazioni annuali, ad esempio, l'analisi di contesto esterno e interno, la mappatura dei processi, l'individuazione e la valutazione del rischio;

- tenere conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house;

- monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza. Il monitoraggio potrà essere realizzato attraverso questionari da somministrare ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

L'ANAC auspica sia la stipula di accordi tra enti locali sia che le amministrazioni centrali possano intraprendere, utilizzando le proprie strutture periferiche, attività di formazione sul territorio anche nell'ambito della consueta collaborazione con gli enti locali.

Resoconto formazione anni 2019-2020

Al Responsabile per la prevenzione della corruzione è demandato il compito di individuare, di concerto con i dirigenti/responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Nell'Ente, come per il 2019 anche per il 2020, il servizio per la formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione è proseguito con il corso on-line in "house, quest'ultima progettata su misura ed effettuata presso la sede dell'Amministrazione con corsi on-line (FAD). Il corso prevede due sezioni e cinque moduli video:

- 1) Illustrazione delle linee fondamentali del nuovo sistema anticorruzione previsto dalla Legge 190/2012 (principi, obiettivi, soggetti coinvolti, misure organizzative, responsabili e sanzioni);
- 2) Le novità del 2018 in materia di contrasto alla corruzione (normativa, prassi e giurisprudenza);
- 3) Principi, finalità e strumenti del nuovo sistema trasparenza previsto dal D.Lgs n. 33/2013;
- 4) Commenti novità del 2018 in materia di trasparenza (normativa, prassi e giurisprudenza);
- 5) Interamente dedicato al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R: n. 62 del 2013 (doveri, comportamento in servizio e nei rapporti con i privati, responsabilità, sanzioni, ecc.);
- La seconda sezione – Formazione specialistica- con l'obiettivo di approfondire le tematiche della prima sezione; esaminare i rischi corruttivi e le specifiche misure di prevenzione da attuare all'interno delle principali aree organizzative dell'Ente.

Con determinazione n. 909 del 10 settembre 2019 è stato acquisito il servizio di formazione in materia di anticorruzione.

Il corso è rimasto a disposizione degli utenti provvisti di credenziali di accesso per un anno dalla data di attivazione (dal 18 novembre 2019 al 18 novembre 2020).

Il corso si è concluso dopo il conseguimento dell'attestato della formazione base .

N. 219 i dipendenti dell'Amministrazione inseriti nel percorso di formazione FAD in materia di anticorruzione.

Hanno ottenuto l'attestato di formazione base n. 135 dipendenti di questi n. 111 hanno ottenuto l'attestato di formazione specialistica e n. 84 non hanno partecipato al corso.

Per l'anno 2021 viene riproposta una formazione su misura ed effettuata con corsi on-line (FAD). (Visto che nella fase di programmazione del Piano insiste il perdurare dell'emergenza COVID) .

17. Codice di Comportamento

In attuazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi, il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013, il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Il codice di comportamento è uno strumento per l'attuazione di buone pratiche di condotta, un punto di riferimento e una guida per chi lavora nella P.A.; molto spesso infatti si pensa che il modo più efficace per raggiungere l'obiettivo della massimizzazione dell'

utilità per il cittadino sia quello di mettere in campo pratiche repressive, sottovalutando quindi l'importanza degli effetti positivi che possono essere generati da una responsabilità sociale diffusa.

L'adozione di singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta quindi una delle azioni principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione. Il Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 1, comma 44, della legge 190/2012, che ha modificato l'art. 54 del d.lgs. 165/2001, ha adottato con decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, un Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Tale regolamento, definito dall'ANAC come "codice generale", costituisce la base minima di ciascun codice di comportamento che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare. In esso sono definiti i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Le previsioni del Codice generale sono poi integrate in base alle peculiarità di ogni amministrazione pubblica, ma a prescindere dai contenuti specifici di ciascun codice, il DPR 62/2013, trova applicazione in via integrale.

L'Ente è dotato del "Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino" delibera di G.P. n. 10 del 30 gennaio 2014 ed è consultabile sul sito web dell'ente alla sezione *Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali*.

Il codice di comportamento è stato trasmesso a tutti i Responsabili del Settore affinché venisse illustrato e adeguatamente pubblicizzato nei confronti di tutti i dipendenti dell'Ente. Inoltre, in ogni sede di lavoro, il codice è stato affisso nelle specifiche bacheche e sono stati individuati i dipendenti addetti all'integrità e alla corretta visibilità del documento.

Il codice di comportamento dei dipendenti viene altresì portato a conoscenza, con esplicito richiamo negli atti di gara, anche delle ditte aggiudicatrici delle gare d'appalto svolte dal Comune affinché lo stesso sia rispettato dai dipendenti impiegati dalle ditte stesse nei servizi affidati.

Facendo proprie le indicazioni contenute nel PNA 2015 e di quanto contenuto nella delibera dell'ANAC n. 1074/2018, nel corso del triennio 2021-2023 si propone di procedere ad una revisione generale del Codice di comportamento dell'ente, sulla base delle specifiche Linee guida che saranno adottate a breve dall'ANAC. Facendo proprie le indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018, Paragrafo 8 (sezione: I Codici di comportamento),

L'adozione del nuovo documento dovrà tenere conto che il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPC persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni).

18. Azioni per reprimere il rischio di conflitto di interesse

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire (o appare avere la potenzialità di interferire), con l'abilità di un funzionario pubblico ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità (interesse primario).

Questa definizione richiede la presenza di tre elementi chiave:

- una relazione di agenzia, ossia una relazione tra un soggetto delegante (principal) e uno delegato (agent),
- in cui il secondo ha il dovere di agire nell'interesse (primario) del primo;
- la presenza di un interesse secondario nel soggetto delegato (di tipo finanziario o di altra natura);
- la tendenziale interferenza dell'interesse secondario con l'interesse primario.

Il termine (tendenzialmente) vuole sottolineare che l'interferenza si presenta con diversa intensità a seconda dell'agente portatore dell'interesse secondario e della rilevanza assunta da tale interesse.

MISURA

Con l'intento di ridurre il citato rischio di conflitto, i Responsabili di Servizio, i Responsabili del procedimento, già da tempo sono stati invitati ad inserire, in tutte le determinazioni adottate i sottoscrittenti ciascuna una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in merito all'assenza di conflitto di interesse e di cause di incompatibilità ed inconferibilità.

19. programmazione della rotazione

Per l'attuazione della misura è necessario, che l'amministrazione nel proprio PTPCT chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un'adeguata programmazione della rotazione.

Tali contenuti sono mirati ad evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

a) Criteri della rotazione e informativa sindacale Il PTPCT deve indicare i criteri della rotazione. Tra i criteri vi sono, ad esempio:

- a) quello dell'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;
- b) la fissazione della periodicità della rotazione;
- c) le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

Sui criteri di rotazione declinati nel PTPCT le amministrazioni devono dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte.

Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

b) Programmazione pluriennale della rotazione

È fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti, dopo che sono state individuate le aree a rischio corruzione e al loro interno gli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi. Ciò consente di rendere trasparente il processo di rotazione e di stabilirne i nessi con le altre misure di prevenzione della corruzione. La programmazione della rotazione richiede non solo il coordinamento del RPCT, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei referenti del RPCT, se presenti all'interno della struttura. Come ogni misura specifica, la rotazione deve essere calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni).

c) Gradualità della rotazione

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, è consigliabile programmare la stessa secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso.

Con specifico riferimento al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico.

Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle

conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.

d) Monitoraggio e verifica

Nel PTPCT è necessario siano indicate le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e al loro coordinamento con le misure di formazione.

In ogni caso, tanto gli organi di indirizzo che i dirigenti generali, con riferimento rispettivamente agli incarichi dirigenziali di livello generale e al personale dirigenziale, sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate.

Rotazione straordinaria

in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

o per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;

o per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater. del d.lgs. n. 165 del 2001;

Figure infungibili

Per ciò che concerne i dirigenti, già il PTPC ha dato atto dell'esigenza di salvaguardare le figure infungibili, sia con riferimento alle funzioni istituzionali, sia con riferimento alle funzioni di Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e di Committente di appalti pubblici ai sensi del D.Lgs. 50/2016.

Pertanto la rotazione tra i dirigenti, per la infungibilità delle quattro professionalità presenti, ed in seguito ai recenti pensionamenti delle P.O. non è una misura concretamente realizzabile in questo ente, fatta salva la potestà del Presidente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali alla scadenza degli stessi, di norma ogni 5 anni.

Rotazione dei Responsabili di posizione organizzativa (APO)

Per ciò che concerne invece i responsabili dei settori (PO o alte professionalità) ogni Dirigente dovrà effettuare entro il 30 giugno una "mappatura" delle PO assegnate al suo Settore al fine di verificare:

- la durata dell'incarico in essere;
- i tempi previsti di pensionamento;
- la formazione (laurea, master, specializzazioni), e l'esperienza lavorativa pregressa;
- la possibilità di affiancamento e di interventi formativi ad hoc;
- la presenza di PO con funzioni e mansioni identiche o molto simili all'interno dello stesso settore.

Inoltre dovranno essere evidenziate eventuali misure alternative alla "rotazione" quali:

- interventi riorganizzativi che scompongono le attività di consueto facenti capo allo stesso ufficio (c.d. "segregazione delle funzioni"), attribuendole a diversi soggetti al fine di escludere il consolidarsi di eventuali posizioni di potere;
- doppia sottoscrizione dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale, per scongiurare una gestione esclusiva di particolari procedimenti più a

- rischio;
- introdotti meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, attraverso un lavoro in team.

Si specifica che negli ultimi anni ed in quelli a venire a seguito dei numerosi pensionamenti, si è avuto e si avrà un mutevole mutamento nelle funzioni di Responsabile di P.O.

20. ricorso all'arbitrato

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'Ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e smi).
Questa Misura è considerata non più attuale.

21. Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti

Disposizioni in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.

La disciplina per l'incompatibilità nel pubblico impiego è una diretta derivazione del dovere di esclusività della prestazione lavorativa del pubblico dipendente. Il dovere di esclusività del pubblico dipendente garantisce l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa. Il principio di esclusività si sostanzia per il dipendente nel dovere di dedicare esclusivamente all'ufficio la propria attività lavorativa, senza distrazione delle proprie energie lavorative in attività estranee a quelle attinenti al rapporto di impiego. Attraverso il dovere di esclusività l'amministrazione persegue il suo interesse ad assicurarsi integralmente le energie lavorative dei propri dipendenti, evita possibili conflitti di interesse fra quelli della pubblica amministrazione e quelli afferenti ad altri soggetti, pubblici o privati, ai quali il dipendente dovesse prestare la propria opera, inibendo così la formazione di centri di interesse alternativi rispetto all'ufficio pubblico cui appartiene il dipendente.

La volontà di garantire quanto detto ha portato questa Provincia ad adottare disposizioni precise.

La materia resta disciplinata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*", a cui si fa esplicito riferimento.

Coloro che, in via preventiva, vengono individuati come possibili destinatari del conferimento di incarico, di norma dieci giorni prima della formale attribuzione dell'incarico, consegnano all'ente la *Dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità e di incompatibilità*, prevista dall'art. 20 del d.lgs. 39/2013. La dichiarazione assume valore di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Come previsto dalla Deliberazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, i compiti di vigilanza sono demandati a RPCT (*vigilanza interna*) e all'ANAC (*vigilanza esterna*). Il RPCT, venuto a conoscenza di situazioni di contrasto con la normativa, è tenuto ad adottare i seguenti comportamenti:

- contesta la situazione di inconfiribilità o incompatibilità;
- segnala la violazione all'ANAC;
- avvia il procedimento e procede all'accertamento e verifica per la sussistenza delle cause, sia per i casi di incompatibilità che per l'inconfiribilità.

- Se l'incarico è **inconferibile**, il RPCT ne dichiara la nullità e contesta la possibile violazione nei confronti :

a) dell'organo che ha conferito l'incarico;

b) del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Se l'incarico è **incompatibile** deve essere prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato. In tale periodo (15 gg) l'interessato può esercitare l'opzione e rimuovere la causa che rende incompatibile l'incarico.

IPOTESI DI INCOMPATIBILITA' "INTERNA".

L' ANAC ha approvato in data 01/07/2020 la delibera n. 600 ad oggetto: Ipotesi di incompatibilità interna prevista per i dipendenti di un'amministrazione/ente con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni, deliberando il divieto di svolgere determinate attività all'interno dell'amministrazione, imposti da un'amministrazione/ente ai propri dipendenti configurando una fattispecie di "incompatibilità" interna di carattere eccezionale non riconducibile alle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs 39/2013.

Ove un'amministrazione, sulla base dell'individuazione fatta a priori di situazioni di interessi, vieti a propri dipendenti l'esercizio di alcune attività all'interno della stessa amministrazione, si configura un'ipotesi di incompatibilità "interna" di carattere eccezionale non riconducibile alle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013. Tale tipo di incompatibilità "interna" è espressione dell'autonomia organizzativa di un'amministrazione e incide sull'assetto organizzativo degli uffici e sul riparto dei compiti e delle attribuzioni tra i dipendenti, senza tuttavia, comportare limitazioni degli spazi di autonomia e di libertà individuali, come invece nelle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs 29/2013.

In ogni caso, ove tali ipotesi di incompatibilità interna siano previste, può essere utile prevedere, nel PTPCT, l'introduzione, accanto al regolamento che prevede l'incompatibilità, di MISURE di verifiche e di monitoraggio dell'effettivo rispetto dei divieti stabiliti.

Misura: vedi pag. Misure

22. Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

L'Ente ha previsto l'inserimento di tali clausole nei bandi di gara e nei conseguenti contratti.

Ogni concorrente e ogni contraente/appaltatore all'atto, rispettivamente, della partecipazione o della stipulazione, deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

Misura:

Applicazione regole "Pantouflage" (prevedere dichiarazione da fare sottoscrivere a Dirigenti e P.O. dimissionari con impegno a comunicazione per successivi tre anni; introdurre nelle procedure di affidamento, clausola contrattuale in cui l'impresa stipulante dichiara di non avere in organico ex dipendenti della provincia sul triennio precedente).

23. Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione è tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

L'ente verifica la veridicità delle suddette dichiarazioni.

Misura: vedi pagina Misure

24. Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

Secondo il nuovo art. 54-bis sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- b) la tutela dell'anonimato;
- c) il divieto di discriminazione;
- d) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

L'art. 54-bis delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei “necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni”.

Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, “con tempestività”, attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

Nell'Ente è stata predisposta una prima, essenziale procedura, per la gestione delle segnalazioni

E' stato preparato un modello, da utilizzare per la segnalazione, reso disponibile al personale e pubblicato in “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti-Corruzione”.

Il dipendente che intenda effettuare una segnalazione può inoltrarla, utilizzando il fac simile predisposto, via posta elettronica all'indirizzo mail dedicato anticorruzione@provincia.ps.it

La segnalazione viene ricevuta esclusivamente dal Responsabile anticorruzione.

Viene garantito l'anonimato della segnalazione in quanto la casella segnalazione illeciti non è presidiata, accetta email solo dagli indirizzi interni e si limita ad inoltrare automaticamente tutti i messaggi ricevuti, eliminando il mittente, ad un secondo indirizzo creato appositamente, a cui solo il Responsabile anticorruzione ha accesso.

La riconoscibilità del segnalante è determinata dall'utilizzo della propria casella email provinciale, a cui il Responsabile anticorruzione potrà risalire solo successivamente e solo nei casi previsti dalla norma. Al segnalante sono garantite tutte le tutele previste dalla L. 179/2017 e sopra descritte.

In vigore dal 3 settembre 2020, il nuovo Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio. Il nuovo Regolamento, approvato con Delibera n. 690 del 01/07/2020, per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro (all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001) è in vigore dal 3 settembre 2020.

Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l'intera struttura del Regolamento per consentire all'Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche.

25. Misure trasversali per i dirigenti - Obiettivo

1) Ascolto dei territori e delle autonomie locali, con l'obiettivo di fare della Provincia la voce del territorio affinché quest'ultimo, anche attraverso gli enti locali, possa esprimere il proprio contributo di partecipazione e di consolidare le esperienze dirette ad avvicinare i cittadini, con particolare attenzione ai giovani.

2) Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, assicurando l'operatività dei servizi migliorando qualità ed efficienza anche mediante il completamento della digitalizzazione dei processi interni, curando l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie di lavoro e dell'impiego di mezzi informatici, adottando, nella programmazione del fabbisogno del personale, misure per il ricambio generazionale.

3) programmare e attuare una formazione specifica sulle novità legislative e sui temi che risultino di particolare rilevanza, mirando a fornire, per mezzo di essa, adeguati strumenti di miglioramento dell'agire amministrativo in grado di valorizzare la connessione tra le "buone pratiche" e la loro idoneità a costituire misure di prevenzione ai fenomeni di cattiva amministrazione.

Sulla base di tali indirizzi sono costruiti gli obiettivi e i relativi risultati attesi sia nel Piano della Performance sia nel presente PTPCT.

Tali obiettivi devono essere parte integrante del Piano della Performance 2021/2023, e approvate con DUP nei suoi aggiornamenti annuali. Esso deve stabilire che l'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale costituiscono un obiettivo trasversale di tutte le strutture dirigenziali. La scheda di assegnazione degli obiettivi prevede uno specifico punteggio in relazione alle competenze attribuite.

26. CRONOPROGRAMMA ATTUAZIONE MISURE TRASVERSALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PTPC 2021-2023

DESCRIZIONE OBIETTIVO	RESPONSABILITA'	TEMPI DI REALIZZAZIONE
Digitalizzazione procedimenti ed informazione dei flussi anche al fine di alimentare la sezione "Amministrazione trasparente" e la tabella di monitoraggio dei rischi	Responsabile transizione digitale	31.12.2021

corruttivi.		
Rotazione del personale interno ad ogni direzione	Tutti i Dirigenti	Relazione di ogni Dirigente sulle rotazioni realizzate o sul cambio di titolare di P.O. al 31.12.2021
Introduzione di un sistema di sanzioni in caso di violazioni delle normative finalizzate alla prevenzione della corruzione ed integrazione dei codici di comportamento	Sviluppo del personale e formazione	31.12.2021
Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	I dirigenti devono assicurare la partecipazione del personale assegnato	Secondo le indicazioni fornite dal RPCT
Applicazione regole "Pantouflage" (prevedere dichiarazione da fare sottoscrivere a Dirigenti e P.O. dimissionari con impegno a comunicazione per successivi tre anni; introdurre nelle procedure di affidamento, clausola contrattuale in cui l'impresa stipulante dichiara di non avere in organico ex dipendenti della provincia sul triennio precedente).	Personale – SUA in qualità di capofila (per predisposizione di modulistica relativa ai capitoli)	31.12.2021
Verifica del numero di accessi civici semplici riferiti ad inosservanze da parte di ogni singola direzione	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale al RPC
Monitoraggio rispetto termini di conclusione dei procedimenti	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale al RPC
Controlli su campione di autodichiarazioni varie (dichiarazioni attribuzioni incarichi e assegnazione uffici; verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese sull'insussistenza di cause di incompatibilità) (Misura minima 10%)	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale RPC
Controlli sull'osservanza del codice dei comportamenti	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale RPC

27. Protocolli di legalità

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare.

Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Misura: vedi pagina Misure

28. Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti

Il sistema di monitoraggio è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente. Inoltre, taluni parametri di misurazione dei termini procedurali sono utilizzati per finalità di valutazione della *performance* dei dirigenti/responsabili e del personale dipendente.

Misura: vedi pagina Misure.

29. Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*", oltre che all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*" del sito web istituzionale.

Analogamente, l'Ente ha adottato regolamenti per la concessione e l'utilizzo degli spazi e delle sale, che disciplinano anche eventuali gratuità.

Misura: vedi pagina Misure

30. Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e del "Regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali e per le progressioni di carriera", approvato con D.P. n. 150 del 09/07/2019.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale in "*Amministrazione trasparente*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

L'ANAC con delibera n. 592/2020, ha pronunciato una massima secondo cui le P.A. devono prevedere nel proprio PTPCT una regolamentazione dello svolgimento delle fasi delle procedure di reclutamento del personale con particolare attenzione all'applicabilità della regola dell'anonimato alla correzione degli elaborati.

Elaborare in sinergia con il Responsabile dell'Area competente per la gestione delle procedure di reclutamento del personale, misure di prevenzione della corruzione più stringenti finalizzate a regolamentare le fasi di svolgimento delle procedure selettive, con particolare attenzione alla necessità di mantenere l'anonimato degli elaborati delle prove scritte fino all'avvenuta correzione.

Misura: vedi pagina Misure.

31. Monitoraggio sull'attuazione del Piano

“Indicazioni delle iniziative previste nell’ambito delle attività di verifica sull’attuazione del PTPCT”.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile. **Verrà formalizzato dal RPC di un incontro con i dirigenti dell’Ente e verbalizzato lo stato di attuazione del Piano.**

La relazione annuale del RPCT viene pubblicata, entro il termine stabilito dalle vigenti disposizioni e per cinque anni, nell'apposita sezione del sito web istituzionale: Amministrazione trasparente>Altri contenuti>Prevenzione della Corruzione.

Misura: vedi pagina Misure

32. Vigilanza su enti controllati e partecipati

Tenuto conto della deliberazione dell’ANAC n. 1134/2017, si prevede una verifica degli adempimenti nei confronti delle società e degli Enti, nei quali la Provincia detiene una partecipazione, tenuti all'adozione del modello di cui al D.Lgs. 231/2001 ed alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

33. Stakeholders

Ai fini della predisposizione del PTPCT l'amministrazione **realizza forme di consultazione**, con il coinvolgimento di cittadini e di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, del cui esito tenere conto in sede di elaborazione del PTPCT e di valutazione della sua adeguatezza, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento. Le consultazioni potranno avvenire o mediante raccolta dei contributi via *web*.

Dell'esito delle consultazioni si darà conto in apposita sezione del PTPCT, con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

34. Pubblicazione proposta del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

La presente proposta del PTPCT, prima della sua approvazione da parte dell'organo provinciale competente, viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente per ricevere eventuali suggerimenti e/o proposte di modifica/integrazione da parte dei cittadini e dei soggetti interessati e viene trasmessa ai Responsabili di Settore per le loro osservazioni.

MISURE

Punto 21. Attività non consentite ai pubblici dipendenti

Monitoraggio dell'effettivo rispetto dei divieti stabiliti.

- Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione l'attribuzione di incarichi gratuiti.

In questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

Regolamento che prevede incompatibilità;

Responsabilità: Tutti i Dirigenti

Tempi di realizzazione: 31/12/2021

Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

I controlli da effettuare sulle dichiarazioni acquisite all'atto del conferimento dell'incarico e su quelle annuali sono svolti dal servizio personale.

Si fa rinvio alle linee guida ANAC di cui alla deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016.

Responsabilità Segretario Generale

Tempi di realizzazione 31/12/2021

Punto 23. Effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

I controlli sulle dichiarazioni acquisite ai fini di quanto indicato nel presente paragrafo, mediante acquisizione d'ufficio dal casellario giudiziale (anche con riferimento ai carichi pendenti). Delle operazioni è fatta annotazione in apposito verbale.

Responsabilità: Tutti i Dirigenti

Tempi di realizzazione 31/12/2021

Punto 27. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

A tal fine, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito deve essere inserita la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità dà luogo all'esclusione dalla gara o alla mancata sottoscrizione del contratto, oppure alla sua risoluzione ex art. 1456 c.c..

Responsabilità: Tutti i Dirigenti

Tempi di realizzazione 31/12/2021

Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

I responsabili d'area, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, costituente mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle, oppure proponendo le dette azioni al Responsabile della prevenzione della corruzione, qualora non rientrino nella propria competenza.

Responsabilità Tutti i Dirigenti
Tempi di realizzazione 31/12/2021

28. Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

Al fine di creare un efficace sistema di monitoraggio, si stabilisce che, in occasione dell'adempimento annuale degli obblighi di cui all'art. 1, comma 32 della l. 190/2012, il responsabile d'area trasmetta al responsabile della prevenzione della corruzione i dati all'uopo predisposti con riferimento ai lavori, servizi e forniture; contestualmente dovrà essere data comunicazione degli estremi della determina di aggiudicazione o affidamento e della data di sottoscrizione del contratto, ove previsto; per il caso di lavori, inoltre, andrà indicato se si tratta di lavori di somma urgenza.

Inoltre, nella medesima occasione, in caso di approvazione di varianti in corso d'opera intervenute nel periodo temporale di riferimento, il responsabile del settore dovrà comunicare anche:

1. estremi del contratto originario e data di sottoscrizione;
2. nominativo o ragione sociale dell'aggiudicatario;
3. - tipologia dei lavori;
4. - importo contrattuale originario;
- importo dei lavori approvati in variante;
- indicazione della fattispecie normativa alla quale è ricondotta la variante.

Punto 29. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

I responsabili d'area interessati, in occasione dell'adempimento degli obblighi di cui al d.p.r. 118/2000, trasmettono al responsabile della prevenzione della corruzione i dati all'uopo predisposti, dando indicazione del numero dei controlli disposti e dell'esito degli stessi

Responsabilità: Tutti i Dirigenti
Tempi di realizzazione 31/12/2021

Punto 30. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Il responsabile d'area interessato relaziona annualmente al responsabile della prevenzione della corruzione del numero dei controlli disposti e dell'esito degli stessi.

Misure stringenti:

- Regolamentazione delle fasi delle procedure di reclutamento del personale con particolare attenzione all'applicabilità della regola dell'anonimato alla correzione degli elaborati.
- Regolamentazione di svolgimento delle procedure selettive, con particolare attenzione alla necessità di mantenere l'anonimato degli elaborati delle prove scritte fino all'avvenuta correzione

Responsabilità: Tutti i Dirigenti

Tempi di realizzazione: 31/12/2021

Punto 31. Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

L'articolo 1, comma 10, lettera a) della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale dei responsabili d'area quali referenti all'interno dell'Amministrazione; essi si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

A tal fine, entro il 30 settembre di ogni anno i Dirigenti dovranno relazionare, in un apposito tavolo, convocato dal RPC:

- a) le risultanze del monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- b) l'attestazione dell'attività formativa;
- c) i risultati del controllo a campione della dichiarazione ex art. 46 d.p.r. 445/2000, rilasciata dagli incaricati, attestante la non condanna, nemmeno con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I, titolo II, libro secondo del codice penale, circa gli incarichi di responsabilità di settore o di procedimento;
- d) le modalità di gestione di eventuali denunce del whistleblower;
- e) nel rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage - revolving doors), controllo dell'attestazione circa l'inserimento della clausola che espliciti in quali occasioni;
- f) le richieste di attività ed incarichi extra istituzionali e i relativi provvedimenti autorizzativi e di diniego;
- g) l'attestazione della previsione nei bandi di gara, avvisi pubblici, etc., dei protocolli di legalità per gli affidamenti;
- h) le risultanze del monitoraggio inerente i rapporti tra provincia e i soggetti che con essa stipulano contratti;
- i) le richieste presentate riguardanti gli obblighi di astensione dei responsabili degli uffici o dei procedimenti (anche endoprocedimentali) e i provvedimenti conseguenti;
- j) in caso di ricorso all'arbitrato, l'attestazione del rispetto delle procedure, e la materia oggetto dell'arbitrato;
- k) eventuali suggerimenti per l'ottimizzazione del PTCP.

Comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020 sulla Relazione annuale 2020 del Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza - Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023 – Differimento al 31 marzo 2021 del termine per la predisposizione e la pubblicazione

“Tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Consiglio dell'Autorità nella seduta del 2 dicembre u.s. ha ritenuto opportuno differire, al 31 marzo 2021, il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2020 che i Responsabili per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012. A tal fine, l'Autorità metterà a disposizione, entro l'11 dicembre prossimo, l'apposito modello, che sarà generato anche per chi, su base volontaria, ha utilizzato la Piattaforma per l'acquisizione dei dati sui Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Restano valide le Relazioni già pubblicate.

Per le stesse motivazioni legate all'emergenza sanitaria e al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all'elaborazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Consiglio dell'Autorità ha altresì deliberato di differire alla medesima data (31 marzo 2021) il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023”.