Provincia
di Pesaro e Urbino

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024

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.87 DEL 29 APRILE 2022

su proposta del RPC ed RT

Allegati:

n. 1 ALLEGATO C – sezione trasparenza

Indice generale

Provincia di Pesaro e Urbino....1
Premessa....4
PARTE I....6
LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE....6
SEZIONE I....6
LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: CONTESTO, SOGGETTI, RUOLI E....6
RESPONSABILITÀ'....6
1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza....6
(PTPCT) – Finalità....6
1.1 Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza....7
(PTPCT) - sviluppi normativi e contesto organizzativo....7
1.2 Il Processo di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) – 2022-2024....11
2. Coordinamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il Piano delle Performance....14
3. Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del....16
PTPC: ruoli e responsabilità....16
3.1 Organo di indirizzo: il Presidente....16
3.2 I Responsabili della Prevenzione della Corruzione (RPC) e della Trasparenza (RT)....16
3.3 Supporto operativo al RPCT....19
3.4 Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: ruolo e compiti....19
3.5 Il Nucleo di valutazione nelle funzioni di OIV....21
3.6 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari....22
3.7 Il Servizio Ispettivo....23
3.8 Ruolo dei dipendenti....24
3.9 Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente....24
3.10 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e responsabile anagrafe per la stazione appaltante (RASA)....24
3.11 – "Gestore" delle comunicazioni di operazioni sospette di riciclaggio....25
3.12 – Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e Responsabile per la Protezione dei Dati Personali....27
SEZIONE II....28
LA GESTIONE DEL RISCHIO....28
4. Linee generali....28
5. Analisi del contesto di riferimento: esterno – interno....31
5.1 Analisi del contesto esterno....31
5.1.1 La situazione socio economica e lo scenario internazionale....31
5.1.2 La situazione socio economica, lo scenario della Regione Marche e l'analisi del contesto interno....33
5.1.3 Il fenomeno della corruzione : i contributi internazionali e la percezione in Italia....34
5.1.4 Gli indicatori investigativi, giurisdizionali e di controllo....35
5.2 Organizzazione e funzionamento della Provincia....37
5.2.1 Il funzionamento dell'Ente Provincia di Pesaro e Urbino....40
5.3 Il Presidente della provincia....42
5.4 Il Consiglio provinciale....45
5.3 L'assemblea dei Sindaci....48
5.4 Il Segretario Generale....48
5.5 *La Struttura organizzativa e le risorse*....49
5.6 Politiche di qualità e politiche formative....50
6. La "mappatura" dei processi....51
FASE 1: Identificazione....52
Tabella- Aree di rischio e processi....52

Fase 2: Descrizione....53
Fase 3: Rappresentazione....54
7. Valutazione del rischio....54
7.1 Identificazione degli eventi rischiosi....55
7.2 L'analisi del rischio....56
7.3 La ponderazione del rischio....59
8. Il trattamento del rischio....61
8.1 L'individuazione delle misure....61
8.2 La programmazione delle misure....62
9. Monitoraggio e riesame....64
9.1 Il monitoraggio sull'attuazione delle misure....64
9.2. Monitoraggio sull'idoneità delle misure....69
9.3 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema....69
10. La consultazione e la comunicazione....69
PARTE II....70
LA TRASPARENZA....70
11. La misura della trasparenza....70
12. Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati del Responsabile della Trasparenza – ALLEGATO C....72
SEZIONE III....72
LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE....72
13. I Doveri di comportamento. Il Codice di comportamento....73
14. Codice di comportamento e Codice etico....75
15. Conflitto di interessi e obbligo di astensione....75
15.1 Astensione del dipendente in caso di conflitti di interessi....76
15.2 Conflitto di interessi e incarichi a consulenti e collaboratori....79
15.3 Il conflitto di interessi nel Codice dei contratti pubblici....80
15.4 Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali....82
15.5 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi....83
15.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors) 86
16. Rotazione del personale....90
16.1. La rotazione "ordinaria" degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione....90
16.2 La Rotazione "straordinaria"....93
Tabella monitoraggio: rotazione del personale....93
16.3 Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione....94
Tabella Monitoraggio: Formazione di commissioni e assegnazione agli Uffici....95
16.4 Patti di integrità negli affidamenti....97
Tabella Monitoraggio: Patti di integrità negli affidamenti....98
16.5 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)....98
Tabella Monitoraggio: Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)....99
15.6 Formazione....100
16.7 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti....100
Tabella Monitoraggio - rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti....100
16.8 Strategie e azioni per l'effettiva semplificazione e trasparenza dei processi amministrativi attraverso la informatizzazione....100
16.9 Misure trasversali....101
17. VIGILANZA SU ENTI CONTROLLATI E PARTECIPATI....102
18. STAKEHOLDERS E PROPOSTA DEL Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza....102

Premessa

I Piani triennali delle amministrazioni di cui all'art.1,co.2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 si inseriscono in contesto di congiuntura storico – economica senza precedenti; si transita da una pandemia eccezionale, che ha necessitato dell'attuazione di misure di contrasto e di contenimento finalizzate ad affrontare un'emergenza epidemiologica, riversatasi a vario titolo e con diversa intensità su tutte le amministrazioni ad una guerra appena iniziata che comporta e comporterà aggravamento della crisi ed indurrà dette amministrazioni a confrontarsi con la necessità di adeguamento alla realtà, snellimento delle procedure, garanzia di attività e servizi tale da dover necessariamente avviare/proseguire nella semplificazione implementata che tende ad UNIFORMARE quanto più possibile le amministrazioni al recepimento di un quadro normativo in materia, ancora estremamente dinamico.

La Provincia, in tale contesto, è chiamata ad uno sforzo ancora maggiore, ad una organizzazione nella ri-organizzazione voluta dal legislatore che, con **la legge 7 aprile 2014, n. 56** di riordino, tra le altre delle Province (città metropolitane, unione dei comuni), le ha definite quale "enti territoriali di area vasta".

La riforma ha istituito le città metropolitane di Roma, Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria e ha trasformato le Province in enti di secondo grado. Allo stesso tempo ha introdotto una nuova disciplina in materia di unioni e fusioni di comuni.

Sono organi di governo della Provincia: il Presidente, il Consiglio provinciale e l'Assemblea dei Sindaci. Il Presidente e il Consiglio provinciale sono organi elettivi di secondo grado, eletti dai Sindaci e dai Consiglieri dei comuni della provincia. L'Assemblea dei Sindaci è composta dai Sindaci dei comuni della provincia. Tutti gli incarichi sono a titolo gratuito.

La Legge 56/2014 ha fissato al 31 dicembre 2014 il termine ultimo per le Regioni per approvare le proprie leggi di riordino delle funzioni delegate o trasferite alle Province. Nel settembre 2014, al fine di accelerare tale adempimento, Governo, Regioni, Province e Comuni hanno siglato, in sede di Conferenza Unificata, un Accordo nel quale la data del 31 dicembre veniva individuata non più per l'approvazione delle leggi regionali, ma quale limite temporale per la presentazione di idonei dispositivi normativi.

La Regione Marche, con ***legge 03/04/2015,n. 13*** ha adottato la legge di " Disposizioni per il Riordino delle funzioni amministrative esercitate dalle provincie" pubblicata nel BUR Marche n. 33/2015.

La Provincia, quindi, quale amministrazione pubblica rientrante nell'art.1, co.2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è chiamata a conformare la propria attività e le regole organizzative e di lavoro al nuovo quadro normativo emergenziale delineato dai numerosi decreti legge, DDPPCCMM, leggi regionali e Decreti del Presidente della Regione Marche che si sono succeduti, integrandosi e novandosi.

L'impostazione acceleratoria e semplificatoria delle nuove disposizioni normative ha senza dubbio richiesto non solo l'adozione di misure organizzative mirate ma anche l'elevazione del livello di attenzione sul corretto svolgimento dei relativi processi.

Tale livello di attenzione e controllo si conforma nell'attuazione del rispetto delle specifiche indicazioni fornite annualmente da ANAC volte a garantire supporto (vincolante n.d.r.) alle amministrazioni nell'esercizio della propria attività.

Da ultimo, nello specifico, ci si riferisce agli ORIENTAMENTI PER LA PIANIFICAZIONE ANNO 2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 ove vengono fornite misure atte a semplificare le procedure e garantire un graduale, uniforme e coordinato approccio alla "pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza" all'interno del PIAO quale elemento parte integrante e sostanziale, unitamente al Piano delle performance, al Piano dei fabbisogni del personale, Piano del lavoro agile (POLA) ed al piano dei fabbisogni formativi, nel *tentativo* di attuare un ***disegno organico*** del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver messo in luce (secondo il legislatore) la molteplicità di strumenti di programmazione, spesso non dialoganti e sovrapposti e di voler generare un VALORE PUBBLICO aggiuntivo creato dal filo conduttore, comune tra i diversi ambiti di programmazione, che li congiunge sinergicamente tutti.

In tal senso, anche le innumerevoli pronunce/deliberazioni della Corte dei Conti , ex pluribus "Linee di indirizzo per i controlli interni durante l'emergenza da Covid-19" (approvate con delibera n. 18/2020/INPR) che evidenziano l'opportunità di potenziare il ***sistema dei controlli*****,** prendendo in considerazione tutte le tipologie di controllo interno (regolarità amministrativa e contabile; di gestione, compreso il sistema del lavoro agile; strategico; degli equilibri finanziari; sugli organismi gestionali esterni e sulle società partecipate non quotate; sulla qualità dei servizi e prevenzione del rischio) sono state avviate anche mediante l'adozione del Regolamento del Sistema Integrato dei controlli interni, approvato dal Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 37 del giorno 30 del mese di novembre 2020.

Le strutture, si sono dotate di adeguati strumenti (organizzativi, informatici e metodologici) per fornire idonee risposte alle sfide dell'emergenza e della riorganizzazione, modificando sostanzialmente, se del caso, l'approccio ai controlli sotto svariati profili (programmazione dei controlli, procedure di lavoro, aree di controllo, metodologie di selezione casuale effettuata mediante motivate tecniche di campionamento ecc).

Con tale organizzazione (in continua e costante implementazione) l'Amministrazione ha potuto operare in modo efficace e rispondere in modo tempestivo alle esigenze attuali ed in divenire.

Nell'attuale fase post-pandemica, le organizzazioni del settore pubblico dovranno definire la strategia di gestione del capitale umano (Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO) e pianificare a lungo termine modelli di lavoro ibridi e flessibili.
Il passaggio a modalità di lavoro ibride può essere causa di inefficienze se non adeguatamente supportato da tecnologie di comunicazione sicure, scalabili e di facile utilizzo: secondo i dati raccolti nella ricerca 2021 dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, il 48% delle PA ritiene che la comunicazione tra colleghi sia peggiorata con il lavoro da remoto.

Occorre recuperare i temi dell'integrità dei comportamenti, della equità e della trasparenza che assumono maggiore rilevanza stante il decrescente ammontare delle risorse dedicate che ingenerano l'esigenza di garantire, attraverso il coordinamento delle misure dedotte nei Piani ed una sempre maggiore collaborazione tra l'RPCT, l'organo di indirizzo, i responsabili delle strutture, i referenti e tutti i soggetti che, a vario titolo, operano nell'ente e sono coinvolti nella gestione del rischio, in un'ottica di massima responsabilizzazione.

Il Piano si sviluppa nelle sezioni fondamentali dell'analisi del contesto Esterno ed Interno, con la descrizione dei nuovi assetti organizzativi correlati alla situazione attuale, dell'analisi e valutazione del rischio dei processi individuati nell'anno 2020, in termini di possibile esposizione a fenomeni corruttivi. L'ultima sezione del presente documento è dedicata interamente alle misure adottate, all'***estrinsecazione*** dell'idoneità complessiva della strategia della prevenzione della corruzione adottata ed agli effetti dell'attuazione del processo di gestione del rischio, reso noto mediante adempimento degli Obblighi di Pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa vigente nella sezione del sito web istituzionale denominato "Amministrazione Trasparente".

PARTE I
LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
SEZIONE I
LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: CONTESTO, SOGGETTI, RUOLI E RESPONSABILITÀ'

1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) – Finalità

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) individua il grado di esposizione dell'Amministrazione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volte a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, Legge 190/2012).

Finalità del Piano è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali, secondo una metodologia – conformata ai principi strategici, metodologici e finalistici di cui al PNA approvato da ANAC con Delibera n. 1064 del 13.11.2019 - che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

In relazione alle specificità ordinamentali e dimensionali degli Enti nonché alle caratteristiche di contesto (territoriale, sociale, economico, culturale ed organizzativo) in cui la stessa si colloca, la progettazione ed attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo tiene conto, come detto, dei seguenti principi guida:

a) principi strategici che attengono il coinvolgimento dell'organo di indirizzo nella definizione delle strategie di rischio corruttivo nonché la piena ed attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e controllo, secondo una logica di "responsabilizzazione diffusa" atta ad inverare una "cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio";

b) principi metodologici che riguardano:

- l'"*analisi del contesto* esterno ed interno";

- la "*gradualità*" nella gestione del rischio secondo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi;

- la "*selettività*" al fine di migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, individuando le priorità di intervento (occorre selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiamo già dimostrato un'adeguata efficacia);

- l' "*integrazione*" tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance: a tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione

degli uffici e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT;

- il *miglioramento continuo* nella gestione del rischio basato su processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

c) principi finalistici: la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità; la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di "valore pubblico", inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

1.1 Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) - sviluppi normativi e contesto organizzativo.

Il Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione e per la Trasparenza della Provincia di Pesaro ed Urbino, per il triennio 2022/2024, non può che essere redatto senza soluzione di continuità con l' analoga pianificazione riferita al triennio 2021/2023 (adottata con Decreto del Presidente della Provincia n. 51 del 25/03/2021) *et uno tempore* secondo le indicazioni fornite da ANAC – con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 in merito al "Piano Nazionale Anticorruzione 2019" nonché gli ulteriori indirizzi ed orientamenti pubblicati nella piattaforma ANAC (atti e documenti) quale contributo alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, alla valutazione delle performance ed ai contratti pubblici.

Tra questi, chiaramente, gli orientamenti approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2/02/2022 che rappresentando uno strumento di analisi ed approfondimento ulteriore del Piano medesimo, quali atti di cd. "soft-law", ovvero quegli atti recentemente introdotti nel panorama di legiferazione che, ad un primo esame potrebbero apparire privi dei tradizionali caratteri di vincolatività, rigidità e formalità e maggiormente orientati alla collaborazione tra poteri pubblici ed operatori di settore che, si occupano principalmente di REGOLAZIONE dei rapporti che garantiscono valore all'operato della P.A.

Il documento si inserisce in un quadro generale nel quale è in corso di compimento un importante riforma delle modalità di pianificazione e programmazione strategica ed operativa della Pubblica Amministrazione italiana che diventa particolarmente prezioso rappresentando un doveroso parametro di riferimento e aggiornamento per gli attori coinvolti nel processo di gestione del rischio che attuano comportamenti virtuosi per la prevenzione della corruzione (RPCT, Dirigenti/responsabili delle strutture, soggetti coinvolti ecc) utile all'implementazione del processo di mutamento culturale del sistema amministrativo, che il legislatore ha voluto avviare con la Legge n. 190 del 2012, implementato con i Decreti legislativi n.33 e n.39 del 2013 e da ultimo perfezionato

con il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97, di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Tutti gli atti richiamati, legislativi, regolamentari, di regolazione e di indirizzo sono stati funzionali per ANAC alla creazione, implementazione e perfezionamento di un modello compiuto di prevenzione della corruzione (a livello di organizzazione, di funzioni e compiti, di monitoraggio e controllo e di vigilanza), che ha apportato significative modifiche e innovazioni in materia di disciplina del lavoro alle dipendenze dell'amministrazione.

Tra queste si annoverano sinteticamente:

- ✔ schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante « *Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113*» (**c.d. decreto abrogazioni**) sul quale il Consiglio di Stato ha tempestivamente espresso parere con atto n. 506 del 02/03/2022, ravvisando, si cita testualmente, che *«La sfida operativa sembra essere costituita dalla capacità del Piao di affermarsi come strumento di effettiva semplificazione. Uno strumento che non deve costituire (e questo è chiaro, nelle intenzioni del legislatore) ciò che nella pratica internazionale viene definito un ulteriore "layer of bureaucracy", ovvero un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere – layer, appunto – di ricomporli nel più generale Piao. Al contrario, il Piao, nella ratio dell'art. 6, sembra dover costituire uno strumento unitario, "integrato" (lo rende esplicito la definizione stessa), che sostituisce i piani del passato e li "metabolizza" in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, crosscutting, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare».*

  Si prosegue ed implementa quella "metodologia sistemica e strutturata, espressione di una nuova cultura e,soprattutto, dell'opportunità di "educare alla legalità", attraverso il rispetto delle regole e lo spirito collaborativo" richiamata dal Presidente ANAC nella relazione del 6 giugno 2019 alla Camera dei Deputati;

- ✔ aggiornamento del TU sul pubblico impiego, D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. in materia di lavoro alle dipendenze dell'amministrazione con particolare riferimento ai profili di responsabilità ed alle regole di comportamento dei dipendenti;

- ✔ aggiornamento del D. lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle pubbliche amministrazioni;

- ✔ istituzione di un sistema complesso di norme (id est art. 1, comma 2, D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.) articolato non solo su azioni, misure e strumenti volti in forma diretta e specifica al contrasto dei fenomeni corruttivi ma, vieppiù, ad attuare concretamente il principio della trasparenza inteso PRESUPPOSTO di VERIFICA DI LEGALITÀ' e valore di rilievo costituzionale funzionale " *ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di eguaglianza,*

imparzialità, buon andamento,responsabilità,efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione" ed a fungere da "*condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali"* che *"integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino*";

- ✔ evoluzione della disciplina dell'*accesso agli atti* che muta dal natio "*accesso documentale*" (disciplinato dall'art. 22 e ss. della legge 241/1990) correlato ad una situazione soggettiva qualificata e personale dell'individuo richiedente, transitando (anno 2013) ad "*accesso civico*" quale diritto di "*chiunque*" di ottenere l'ostensione di documenti, informazioni o dati di cui sia stata omessa la pubblicazione ed approdando (anno 2016) all'*accesso generalizzato*" quale "*diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione*".

Il legislatore e le autorità preposte nel persistere inesorabilmente a prediligere una concezione ampia di corruzione quale quella che si coglie nella Relazione ANAC 2017 intesa come "*una pratica che si fonda sul presupposto che un soggetto, il principale, cioè la collettività, deleghi a un agente, il funzionario pubblico, un potere decisionale per realizzare gli interessi collettivi e la possibilità che quest'ultimo, sfruttando le asimmetrie informative, i limiti e i costosi meccanismi di controllo del principale, tradisca la delega ricevuta, facendosi portatore di interessi privati", tale quindi da "ricomprendere molteplici di forme di corruzione e di mala gestio, a partire dai conflitti di interessi, fino alle tipiche fattispecie penali della corruzione, della concussione e degli altri reati contro la pubblica amministrazione*". Tale pratica operativa deve fungere da elemento di congiunzione tra la serie di disposizioni apparentemente disomogenee tutte rivolte, invero, ad un unitario modello di organizzazione e gestione dell'attività amministrativa.

Con tale scopo, il sistema organico di intervento - composto di misure attinenti non solo all'anticorruzione in senso stretto, ma anche alla trasparenza, al lavoro pubblico, all'organizzazione, all'efficientamento ed alla valutazione dei risultati – persegue l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile l'operato delle amministrazioni per recepire integralmente un quadro normativo ancora estremamente dinamico.

Il fondamentale contributo fornito dal PNA di competenza di ANAC e dei relativi Aggiornamenti annuali, e la particolare attenzione rivolta agli Aggiornamenti annuali finalizzati all'approfondimento di tematiche specifiche/settoriali – alle indicazioni riguardanti la "parte generale" al fine di consolidare in unico atto gli assunti principali di indirizzo per la redazione dei singoli PTPC; evidenziano l'importanza dello svolgimento costante da parte delle singole amministrazioni di attività di analisi dei propri contesti organizzativi e funzionali al fine della più appropriata individuazione delle attività maggiormente esposte a rischi di corruzione e,conseguentemente, la rimodulazione delle misure preventive che devono essere rese sempre maggiormente rispondenti. Si tratta di "misure di prevenzione oggettiva" che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti

all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche, ovvero di "misure di prevenzione soggettiva" che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri), ad una decisione amministrativa.

Già con il D.Lgs.vo 25 maggio 2016 n. 97 si era affinato ulteriormente il sistema normativo volto a costruire un impianto anticorruzione con misure tutte improntate a favorire l'attuazione sostanziale e non meramente formale (proprie di un "adempimentificio") delle misure di prevenzione pianificate.

Gli "orientamenti 2022" proseguono in tal senso e sono funzionali alla programmazione da parte delle amministrazioni, sia che esse debbano provvedere ad adottare il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sia che debbano provvedere ad adottare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Si fondano sui principi ricavabili dal PNA 2019-2021, adottato dall'ANAC con deliberazione n. 1064/2019, ed aggiornato e semplificato con il documento adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 22 luglio 2021, contenete un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del piano triennale.

La valenza ed il ruolo programmatico del tutto incisivo del PTPCT viene declinato in TRE SEZIONI ed UNA APPENDICE, che evidenziano l'importanza di pochi e sintetici adempimenti "chiave" che garantiscono la correttezza e regolarità del documento adottato.

Sezione PRIMA: il sistema di controllo interno

Sezione SECONDA: la formazione

sezione TERZA: la collaborazione

Tutti gli adempimenti vengono ricondotti alla propedeutica previsione degli obiettivi strategici da parte degli Organi di vertice cui spetta anche la definizione degli indirizzi e degli obiettivi strategici per la programmazione.

Il metodo ed i criteri per la redazione del presente Piano Triennale PCT si attiene alla " mappa" tracciata dalle puntuali e dettagliate osservazioni fornite dall'Autorità per il 2022 che invitano a:

- ✗ organizzare in maniera logico sistematica il documento;
- ✗ utilizzare un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo;
- ✗ redigere un documento snello, facendo eventualmente ricorso ad allegati, link esterni o rinviando a specifici provvedimenti che trattano la materia;
- ✗ bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa.

Come suggerito dal documento dell'Autorità, non verranno inclusi nel Piano, sezioni che si riconducibili a:

- ✗ elenco della normativa sovranazionale, nazionale, dei PNA e delle linee guida dell'ANAC in materia di anticorruzione;
- ✗ definizione di corruzione e di prevenzione della corruzione;
- ✗ riferimenti generici e non contestualizzati rispetto all'organizzazione, alle funzioni e all'ambito di intervento dell'amministrazione/ente.

L'attuale Piano non può che muovere dalla ricognizione dello stato di attuazione raggiunto nell'anno 2021, stabilendo la nuova programmazione per l'anno 2022, con la previsione di azioni di miglioramento ed avanzamento nella cultura della mappatura del rischio progettando ulteriori fasi e tempi di esecuzione. Ciò, nella doverosa considerazione dei risultati del monitoraggio rappresentati nelle relazioni prodotte dai Dirigenti responsabili degli Uffici anche ai fini di consentire la predisposizione della relazione annuale del RPC per l'anno 2022 secondo le disposizioni contenute all'art. 1, comma 8 e 9, della legge n. 190/2012 nonché nella Deliberazione del Consiglio dell'Autorità nazionale Anticorruzione che ha rinviato il termine perentorio dell'adempimento al 30 aprile 2022.

L'esito del monitoraggio è stata la base di partenza per la ri-programmazione delle misure per il triennio 2022/2024, che ha visto il coinvolgimento di tutti gli uffici interessati.

1.2 Il Processo di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) – 2022-2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni,

" l'Organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione".

Ai fini dell'aggiornamento del PTPC per il triennio 2022-2024, il RPCT ha dapprima coinvolto i Dirigenti responsabili degli uffici interessati dall'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, invitando gli stessi a rendicontare in ordine all'effettiva applicazione dei controlli e delle misure previste nel precedente PTPC, all'efficacia ed attualità dei controlli e delle misure stesse nonché a ridefinire le aree di rischio ed i corrispondenti processi tenendo conto degli approfondimenti/raccomandazioni espressi da ANAC sia in sede di aggiornamento annuale dei PNA che nelle diverse linee guida adottate su specifiche tematiche.

Invero, l'attuale situazione emergenziale che contrassegna ed ha contrassegnato da fine febbraio 2020 l'attività delle amministrazioni pubbliche e consente, ancor oggi un impegno prioritario non solo nell'espletamento di attività essenziali e indifferibili ma anche all'adozione di soluzioni organizzative e di lavoro in smart working in grado di garantire – attraverso una costante sinergia tra le componenti, tecniche, amministrative ed infrastrutturali/logistiche – appropriatezza,

adeguatezza ed efficienza in tutti i settori, si è indubbiamente riflessa sull'ordinario assetto delle funzioni e sulla relativa tempistica.

Ciò nonostante, ferma restando l'attuazione con continuità delle misure di prevenzione della corruzione previste da specifiche disposizioni normative anche richiamate dal PTPCT, l'anno 2022 ha avviato tutta una serie di attività programmatiche che facilitano la conoscenza delle azioni dell'amministrazione che incidono sul territorio, sulle istituzioni, sulla libera concorrenza, sull'osservanza delle norme e quindi indirettamente sui diritti stessi dei cittadini.

Di seguito viene fatto un cenno/rinvio agli atti adottati ed in adozione che rientrano nella programmazione dell'attività della Provincia di Pesaro ed Urbino e che sono stati redatti tenendo nella dovuta considerazione le deliberazioni, linee guida dell'Autorità, le raccomandazioni ed i suggerimenti pratici dell'Autorità.

- ✔ ***Il documento unico di programmazione – DUP*** - : rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e, nell'intenzione del legislatore, consente di fronteggiare in modo *permanente*, *sistemico* ed *unitario* le discontinuità ambientali e organizzative ed in quest'ottica esso costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il *presupposto necessario a tutti gli altri documenti di programmazione*. Con NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2022-2024, con **Deliberazione del Consiglio provinciale n.1 del 23/02/2022** integrato ed aggiornato nelle seguenti sezioni:

  * Sezione strategica: Piano investimenti 2022/2024, situazione economico-finanziaria e patrimoniale dell'Ente, equilibri e pareggio di bilancio;

  * Sezione Operativa – parte I: Riepilogo titoli entrata e analisi risorse tributarie, riepiloghi titoli di spesa, riepilogo per missioni, redazione dei programmi e obiettivi, gestione dell'indebitamento;- Sezione Operativa – parte II cui si rinvia.
- ✔ ***Il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023 -PAP*** - articolato in tre parti: una Premessa con i riferimenti normativi e l'analisi di contesto, una parte prima che definisce gli *Ambiti di intervento,* ed una parte seconda nella quale sono contenute *Azioni specifiche* e i relativi indicatori di risultato, orientato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, all'attuazione di una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, al maggior benessere lavorativo, alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, è il documento programmatico di durata triennale, contenente misure di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta è stato approvato con Decreto Presidenziale n. 337 del 11/12/2020 per l'anno 2021/2023 ed aggiornato, per l'anno 2022, con Decreto del Presidente della Provincia n. 27 del 23/02/2022.
- ✔ ***Il Piano Esecutivo di Gestione – PEG- 2022/2024*** la cui struttura è stata predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità individuando per ogni obiettivo o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un

unico dirigente responsabile. Il documento risulta impostato in modo tale da consentire ai portatori di interesse la conoscenza, relativamente a missioni e programmi di bilancio, dei risultati che l'ente si propone di conseguire e la possibilità di valutare il grado di effettivo conseguimento dei risultati al momento della rendicontazione.

Il P.E.G. 2022/2024 contiene:

- il Piano della Performance;
- il Piano Dettagliato Obiettivi;
- il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);
- le Schede finanziarie.

Come risulta dal testo del **Decreto del Presidente n.62 del 31/03/2022,** cui si rinvia integralmente, è stata ravvisata piena correlazione tra obiettivi di gestione e risorse assegnate; le risorse assegnate sono adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire la corretta attuazione della gestione; per l'anno 2022, è stato utilizzato l'istituto del lavoro agile in modalità semplificata (POLA), secondo quanto consentito dalla disciplina prevista all'accordo quadro 24.04.2000 ed al CCNL Regione ed Autonomie locali del 14.09.2000.

- ✔ ***Il Piano della Formazione triennale 2022-2024*** del personale della provincia di Pesaro ed Urbino che nel riconoscere un ruolo strategico alla formazione ed all'aggiornamento del personale a sostegno dei processi di innovazione sviluppo organizzativo e cambiamenti della pubblica amministrazione e nel dar rilievo alla esigenza di una adeguata politica della formazione, qualificazione, riqualificazione e specializzazione delle risorse umane, finalizzata ad ottenere migliori risultati in termini di efficienza ed efficacia della struttura amministrativa, ha garantito un fondamentale contributo ai Comuni della provincia consentendo ai dipendenti dei che insistono nei Comuni del territorio di fruire della formazione programmata consentendo loro di partecipare ai corsi ritenuti di interesse (rif. Decreto del Presidente della Provincia n. 83 del 22 aprile 2022 recante APPROVAZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNALE 2022-2024 DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO).

Al riguardo si sottolinea che tali atti sono stati richiamati nel Piano della Performance 2021-2023 onde realizzare la necessaria integrazione con lo strumento di programmazione ed assicurare un reale coordinamento a livello di contenuti tra le sopra enunciate pianificazioni.

- ✔ Infine è doveroso rappresentare che con determinazione n. 416 del 15/04/2022 il Responsabile della prevenzione della Corruzione ha adottato lo schema tipo Piano Triennale per gli anni 2022/2024, composto da n.2 due allegati, parti integrante e sostanziale dell'atto e rispettivamente
  - ➢ allegato 1 - schema tipo del piano anticorruzione e trasparenza 2022/2024;
  - ➢ allegato 2 – aggiornamento programma trasparenza 2022 /2024;

grazie ai quali è stato possibile effettuare una "*reductio ad unum*" originando, in tal modo, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022/2024

predisposto, ciascuno per la parte di propria competenza e responsabilità, rispettivamente dal RPC e dal RT;

- infine dato atto che il PNA 2019-2021 approvato dall'ANAC prevede che le amministrazioni, al fine di elaborare un'efficace strategia anticorruzione, debbano prevedere un momento di confronto con gli stakeholders e realizzare forme di consultazione con il coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del proprio piano ed in sede di valutazione della sua adeguatezza e che questo Ente con avviso pubblico del 15 APRILE 2022 ha pubblicato apposita consultazione pubblica sul sito istituzionale dell'Ente, finalizzata a raccogliere – entro e non oltre le ore 13,00 del giorno 25 aprile 2022 - suggerimenti, proposte contributi da parte dei cittadini, delle associazioni, dei portatori di interessi diffusi rendendo disponibile alla consultazione il testo della proposta del PTPCT 2022-2024, nonché il Piano relativo all'annualità 2021/2023 pubblicato tra gli allegati sul sito istituzionale della provincia nella sezione Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della Corruzione onde consentire la prescritta partecipazione.

La proposta di Schema tipo PTPCT, unitamente al relativo schema di determina di adozione, è stata quindi sottoposta all'approvazione del Presidente della Provincia.

A seguito dell'adozione, il PTPCT è pubblicato – entro 30 giorni - sul sito web provinciale nella Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione.

2. Coordinamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il Piano delle Performance.

La Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii., all'art.1 comma 8, stabilisce che " l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione" (art. 1, comma 8, come novellato dal d.lgs. n. 97/2016).

Lo stesso art.1, comma 8-bis, demanda all'Organismo indipendente di valutazione la "verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza."

In proposito è doveroso effettuare un richiamo all'art. 44 d. lgs. n. 33/2013 laddove si stabilisce che

"l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance,valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori".

Coerentemente alle disposizioni sopra richiamate nonché agli indirizzi contenuti nelle

determinazioni ANAC di approvazione dei PNA, la Provincia ritiene possibile detta integrazione tra i due strumenti di programmazione – PTPCT e Piano della Performance - progettando gli stessi unitariamente, pur preservandone le rispettive specificità stanti le diverse finalità e responsabilità connesse.

Tale raccordo viene rappresentato nel Piano della Performance per il triennio 2022-2024 dando evidenza della correlazione tra i due ambiti sin dall'analisi del contesto aziendale, sia esterno che interno, con espresso richiamo alle specifiche disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e, a seguire, con l'individuazione degli obiettivi di performance per l'anno di riferimento cui viene associato il relativo processo di valutazione.

Conseguentemente il sistema di controllo di gestione, in linea con le previsioni contenute nel Piano delle Performance, si propone di sviluppare obiettivi di programmazione anche tenendo conto delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza incluse nel PTPCT tal che le stesse misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza possano assumere rilievo quali obiettivi di performance organizzativa e individuale, correlati anche al sistema di retribuzione di risultato e di produttività collettiva.

Nel corso della fase di negoziazione tra Dirigenti/Responsabili degli uffici in ordine agli obiettivi di per l'anno 2022 rilevanti per la performance, le risultanze dovranno consentire di vagliare l'effettivo livello di interazione anche al fine di individuare eventuali misure correttive.

Preme sottolineare, peraltro, che una leva di collegamento tra le performance e la prevenzione

dei rischi corruttivi è la gestione dei processi quale sistema che favorisce una rappresentazione efficace dei risultati dell'azione Amministrativa provinciale. In tale ottica, ci si propone di proseguire nell'implementazione di un sistema di valutazione dei rischi maggiormente incentrato sulla realtà attuale mediante utilizzo di criteri adeguati e coerenti al contesto di riferimento.

Si rinvia integralmente al paragrafo " ***Il ciclo delle Performance 2022-2024***" del Piano esecutivo di Gestione adottato con Decreto del Presidente n. 62/2022 (pag. 38 e ss).

3. Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC: ruoli e responsabilità

In coerenza alle indicazioni fornite dall'ANAC, da ultimo con il PNA 2019, si dà evidenza nei paragrafi che seguono (in stretto raccordo con quanto già evidenziato nei precedenti paragrafi) del ruolo e delle connesse responsabilità di tutti i soggetti che a tutti i livelli partecipano, a vario titolo, alla programmazione, adozione, attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e all'adempimento agli obblighi connessi alla "trasparenza".

3.1 Organo di indirizzo: il Presidente

Il Presidente della provincia di Pesaro ed Urbino, in qualità di organo con competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione, id est, la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (con Decreto di Organizzazione n. 10 del 18/02/2019) e del Responsabile della Trasparenza (con Decreto di Organizzazione n. 12 del

05/03/2019).

Su proposta del responsabile RPCT è tenuto ad adottare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ai sensi dell' art.1, comma 7, della Legge 190/2012 e ss.mm.ii.), all'adozione di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati, anche indirettamente, alla prevenzione della corruzione ed all'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza.

In particolare, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; oltre che alla definizione - sulla base di quanto disposto dall'art. 15 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. - delle direttive generali contenenti gli indirizzi strategici del ciclo delle performance costituenti parte fondante del relativo Piano.

Al fine di garantire che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed il Responsabile della Trasparenza possano svolgere il proprio ruolo con piena autonomia ed effettività, il Presidente può modulare gli uffici, attraverso modifiche organizzative necessarie, tali che venga assicurata terzietà ed integrità alle funzioni ed ai poteri dei Responsabili.

3.2 I Responsabili della Prevenzione della Corruzione (RPC) e della Trasparenza (RT)

L'art. 43, comma 1 del D.Lgs. 33/2013 prevede che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di cui all'art. 1, comma 7 L. 190/2012, svolge solo "di norma" le funzioni di Responsabile della Trasparenza, consentendo pertanto alle amministrazioni, per ragioni correlate alle proprie specificità organizzative, di non far coincidere le due figure.

L'art. 63 del Regolamento Provinciale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di G.P. n. 326/2013 (modificato con Decreto di Governo del Presidente n. 175/2015) dispone:

- al comma 1 che il Responsabile della Trasparenza, qualora diverso dal Segretario Generale, sia individuato, dal Presidente, nel Dirigente del Servizio competente in materia di "Affari Generali";
- al comma 2 che il Responsabile della Trasparenza, in aggiunta alle competenze che fanno ordinariamente capo alla Dirigenza, *"promuove e coordina anche il procedimento di elaborazione e svolgimento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità* [ora da intendersi quale Allegato del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza]*; sovrintende e controlla il programma suddetto, specie in merito agli obblighi di pubblicazione nel sito istituzionale dedicato all' "Amministrazione Trasparente", da parte degli altri dirigenti, garantisce uno stretto rapporto di coordinamento e collegamento con il responsabile della prevenzione della corruzione e svolge le altre funzioni individuate dal D.Lgs. 33/2013"*.

Ciò premesso, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1 comma 7, della legge 6.11.2012 n. 190 il Presidente della Provincia con **Decreto n. 10 del 28/02/2019** ha individuato e nominato il Segretario Generale, Dott. ***Michele Cancellieri***, quale figura adeguata a svolgere l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione assegnando, conseguentemente, allo stesso il

compito e la responsabilità della predisposizione e del monitoraggio del piano triennale di prevenzione della corruzione di cui al combinato disposto dei commi 5, 6 e 8 del predetto art. 1 della legge 6.11.2012, n. 190.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è tenuto a:

I. proporre al Presidente uno schema di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ai fini della relativa adozione entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8, L. 190/2012), salvo diverse disposizioni normative e/o di attuazione.

   Stante l'esigenza di integrare gli adempimenti prescritti dalla legge 190/2012 con lo ius superveniens del decreto legge 9 giugno 2021 convertito nella legge 113 del 6 agosto 2021 che si propone di unificare,integrandole, le discipline di settore contenute rispettivamente nel D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance e nella Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione creando un univoco combinato disposto tra i principi di riferimento dei rispetti piani, che vanno confluiti nel PIAO – piano integrato di attività e organizzazioe - continueranno a governarne i contenuti, l'Autorità ha deliberato di rinviare la scadenza dell'adempimento al 30/04/2022.

II. definire, entro lo stesso termine , procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art.1, comma 8, L.190/2012);

III. verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (art.1, comma 10, lett. a), L.190/2012) nonché proporre la modifica dello stesso nelle ipotesi di accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

IV. verificare, d'intesa con il Dirigente competente e in stretto raccordo con il Direttore Generale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art.1, comma 10, lett. b), legge 190/2012), fermo restando l'esigenza di garantire la piena funzionalità degli uffici amministrativi ed i relativi parametri di professionalità e competenze specifiche, e comunque conformandosi alle specifiche indicazioni dettate da ANAC in tema di rotazione del personale nel settore sanitario;

V. individuare, con la collaborazione dei Dirigenti afferenti alle aree a maggiore rischio di corruzione, il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c), legge 190/2012);

VI. trasmettere, entro il 15 dicembre di ogni anno, all'Organismo indipendente di valutazione ed al presidente della provincia una relazione recante i risultati dell'attività svolta, curandone la pubblicazione sul portale dedicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" (art.1, comma 14, legge 190/2012), salvo diverse disposizioni normative e/o di attuazione;

VII. riferire sull'attività al Presidente in tutti i casi in cui questi lo richieda o, comunque, qualora lo stesso Responsabile ne ravvisi l'opportunità (art.1, comma 14, legge 190/2012);

VIII. verificare periodicamente il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (art.43, comma 1, d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.);

IX. segnalare al Presidente, all'OIV, all'ANAC e, nelle ipotesi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (art.43, comm1 e 5, d.lgs. 33/2013);

X. procedere al riesame delle istanze in materia di accesso civico e "generalizzato" nei casi e nei termini previsti dall'art.5, comma 7, d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e dalle relative disposizioni di attuazione dell'ANAC nonché dalla specifica disciplina regolamentare interna;

XI. aver cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (art. 15), in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;

XII. aver cura dell'aggiornamento e della diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, effettuando un monitoraggio annuale sull'attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio (art.15, comma 3, DPR 62/2013);

XIII. svolgere ogni ulteriore compito previsto dalle disposizioni vigenti in materia.

Il Presidente della Provincia, con Decreto di Organizzazione n. 12 del 05/03/2019, ha nominato il Dott. Andrea Pacchiarotti, Dirigente del Servizio 3 "Amministrativo – Ambiente – Trasporto privato" quale Responsabile della Trasparenza, attribuendo allo stesso i seguenti compiti:

I. effettuare, entro i termini indicati dalla legge, gli adempimenti previsti dalla normativa ed in particolare quelli stabiliti dall'art. 43 del D. lgs. 33/2013;

II. operare raccordandosi organizzativamente e coordinando le proprie attività con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

III. decidere sulle istanze di accesso civico semplice e generalizzato presentate ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, salvo il potere di riesame in capo al Segretario Generale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi del comma 7 del medesimo articolo.

I nominativi del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del Responsabile della trasparenza sono stati pubblicati sul sito della Provincia nella Sezione "Amministrazione Trasparente" – sotto Sezione Altri contenuto – Prevenzione della Corruzione.

Con particolare riferimento alla check list fornita dall'Autorità, inerente i criteri di verifica per la scelta del RPCT, nel documento approvato dal Consiglio dell'autorità in data 2 febbraio 2022, si può asserire che la nomina effettuata risponde chiaramente ai requisiti stabiliti per legge; che il responsabile ha adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e delle amministrazioni (comunali) che orbitano sul territorio e che conosce il contesto di riferimento in maniera approfondita tale da poter garantire e delineare modalità di coordinamento

con i responsabili degli uffici dell'amministrazione per addivenire ad una costruzione del PIAO uniforme.

3.3 Supporto operativo al RPCT

In coerenza alle indicazioni contenute nelle determinazioni ANAC n. 12/2015, n. 831/2016, n.1208/2017 nonché, da ultimo, nella delibera 1064/2019, è stato inserito nell'organizzazione degli uffici un funzionario assegnato all'Ufficio "Controllo regolarità amministrativa" individuato con particolare attenzione alle aree a rischio ed alle competenze professionali possedute che, pur continuando ad espletare le funzioni proprie dell'ufficio, supporterà il Responsabile nel raggiungimento degli obiettivi fissati dal PTPC, così generando una linea diretta di collaborazione tra gli uffici amministrativi ed il Responsabile stesso.

3.4 Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: ruolo e compiti

Appare opportuno richiamare ancora testualmente quanto precisato da ANAC nella delibera n.831 del 3 agosto 2016 laddove si tratta dei poteri di interlocuzione e controllo del RPCT:

"Come già evidenziato nell'Aggiornamento 2015 al PNA, nella L. 190/2012 sono stati succintamente definiti i poteri del RPCT nella sua interlocuzione con gli altri soggetti interni alle amministrazioni o enti, nonché nella sua attività di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. All'art. 1, co. 9, lett. c) è disposto che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano». Tali obblighi

informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di formazione del Piano e, poi,nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate.

Si rammenta che l'art. 8 del d.p.r. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore. È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Nelle modifiche apportate dal d. lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura. Emerge più chiaramente che il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente e che alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Lo stesso d.lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1 lett. L bis) l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei *dirigenti* quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio.

Come pure va ricordata l'annotazione preliminare di ANAC in sede di Aggiornamento del PNA 2017 a

mente della quale "È opportuno nei PTPC meglio precisare quali soggetti coadiuvano il RPCT nella predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'organizzazione, con i relativi compiti e responsabilità". Tali aspetti sono stati nuovamente sottolineati dalla stessa Autorità nell'ambito del PNA 2019 e ripreso nelle osservazioni 2022.

In considerazione della complessità dell'organizzazione provinciale, nonché in ragione della particolare articolazione per diversi uffici, l'attività del RPCT non può prescindere dall'ausilio dei Responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa, quali soggetti indispensabili per l'attività informativa a favore del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione ed il monitoraggio del PTPC e sull'attuazione delle misure.

Ciò in ossequio a quanto previsto dall'art. 8 del d.p.r. 62/2013 che sancisce "un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore" assumendo come " imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intero Ente in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione".

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza rimane, comunque, il riferimento "principe" per l'implementazione della politica di prevenzione nell'ambito dell'amministrazione e degli adempimenti che ne derivano.

I Dirigenti dell'Ente, ciascuno per l'area di rispettiva competenza sono tenuti a:

a) svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, dei Referenti del RPCT, e dell'autorità giudiziaria;

b) partecipare al processo di gestione del rischio della corruzione con la mappatura delle aree, attività e processi a rischio corruzione e relativa ponderazione;

c) proporre misure di prevenzione del rischio della corruzione e l'aggiornamento delle stesse nei processi di pertinenza;

d) assicurare l'osservanza del Codice di comportamento verificando che non vi siano ipotesi di violazione;

e) adottare misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, sospensione e rotazione del personale;

f) osservare le misure di prevenzione contenute nel PTPC;

g) vigilare sull'osservanza da parte dei propri collaboratori delle misure di prevenzione contenute nel PTPC e verificano le ipotesi di violazione segnalandole al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli attori si determinano nel mantenere costante un raccordo pienamente dinamico al fine di garantire, nel contempo, la legittimità dell'azione amministrativa, l'efficacia e la concretezza dell'azione di prevenzione della corruzione, nonché il pieno conseguimento dei livelli di trasparenza.

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità

dei dirigenti, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione aziendale.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (art.

1, comma 14, L. n. 190/2012).

Come più volte evidenziato da ANAC, la collaborazione dei vari Responsabili degli uffici è fondamentale per consentire al RPCT ed al Presidente che che adotta il PTPC, di definire misure concrete e sostenibili sia dal punto di vista organizzativo, sia di tempi chiaramente definiti.

3.5 Il Nucleo di valutazione nelle funzioni di OIV

Con deliberazione n. 121 del 09.12.2010, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche ha precisato che gli enti locali hanno la facoltà di scegliere e di mantenere i nuclei di valutazione in luogo della costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

La CIVIT, *pro parte sua,* rivedendo l'iniziale orientamento intrapreso, ha chiarito che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16,comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009) e conseguentemente rientra nella discrezionalità del singolo ente la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Una volta chiarito che il D.Lgs. n. 150/2009 non prevede alcun obbligo a carico degli enti locali di applicare, nemmeno per analogia legis, l'articolo 14, che disciplina gli Organismi Indipendenti di Valutazione, la Provincia di Pesaro e urbino si è determinata nel mantenere con le funzioni proprie dell'OIV il Nucleo di Valutazione istituito e nominato con Decreto del Presidente n.2 del 26/03/2013, successivamente integrato e prorogato con Decreto del Presidente n. 21 del 5/02/2020.

Il regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione è stato adottato con delibera di Giunta n. 492 del 29/12/2010.

Il nucleo di valutazione, nelle funzioni di OIV, riveste un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e delle misure di prevenzione della corruzione a livello aziendale, svolgendo, de facto, i compiti previsti dall'art.14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mmi.ii..

Il Nucleo valida la Relazione sulle performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati ed alle risorse impiegate;

propone all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10). Il nucleo, in particolare, è tenuto a verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44).

L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RT, è svolta con il coinvolgimento del Nucleo, al quale il RT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art.43). Resta fermo il compito del Nucleo concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Il Nucleo è, inoltre, tenuto ad esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento aziendale e quindi sui relativi aggiornamenti (ex art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.).

Le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate al Nucleo e agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPC con il RT e di relazione con l'ANAC.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detto organismo, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, verifica che il PTPC sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Nucleo verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPC predispone e trasmette al Nucleo stesso oltre che al Presidente, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012.

Nell'ambito di tale verifica il nucleo ha la possibilità di chiedere al RPC informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, l. 190/2012).

3.6 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) è regolato e istituito dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Pesaro e Urbino, approvato con Delibera di G.P. n. 326 del 19/12/2013, come da ultimo modificato con Decreto di Governo del Presidente n. 175 del 15/10/2015, che, nell'art. 15 – Ufficio Procedimenti disciplinari, al comma 1, dispone quanto segue:

"1. Nell'ambito della posizione organizzativa competente in materia di "Affari generali e giuridici", è istituito apposito ufficio che gestisce e definisce i procedimenti disciplinari di cui al comma 1, 2° periodo, dell'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001,….(omissis)….".

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha sostituito i commi 1 e 2 dell'art. 55-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* prevedendo che:

- per le infrazioni di minore gravità, per le quali sia prevista l'irrogazione della sanzione disciplinare del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare rimanga in capo al responsabile della struttura presso la quale il dipendente presta servizio;
- per tutte le infrazioni per le quali siano previste sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, il procedimento disciplinare sia di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

L' U.P.D. supporta, ai sensi del comma 2 del richiamato art. 15 del Regolamento provinciale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, il Direttore Generale nei procedimenti disciplinari per infrazioni imputabili ai Dirigenti.

L' U.P.D. svolge, altresì, i seguenti compiti:

- ✗ svolge i procedimenti disciplinari rientranti nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. 165/2001);
- ✗ provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 DPR. 3/1957; art. 1, comma 3, legge 20/1994; art. 52 del "Codice della giustizia contabile" di cui al D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 174; art. 331 c.p.p.);
- ✗ cura la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del D. lgs. n. 165 del 2001;
- ✗ supporta il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'aggiornamento del Codice di comportamento provinciale e nell'esame delle segnalazioni di violazioni al Codice di comportamento.
- ✗ ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazioni dei Codici di comportamento, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può chiedere parere facoltativo all'Autorità Nazionale Anticorruzione secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 2, lett. d), della legge 190/2012.

3.7 Il Servizio Ispettivo

Secondo quanto previsto dall'art.1, comma 62, della L. n. 662 del 23.12.1996 e ss.mm.ii., l'Ente si è impegnato (all'art.22 del regolamento disciplinante gli incarichi extra – istituzionali approvato con deliberazione di giunta provinciale n. 42 del 28/03/2013) ad istituire al proprio interno il Servizio Ispettivo, che dovrà provvedere alla effettuazione di verifiche sul personale dipendente, finalizzate all'accertamento del rispetto delle disposizioni in materia di incompatibilità secondo le specifiche previsioni della stessa legge, nonché delle ulteriori disposizioni contenute nell'art.53 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii.

Nello svolgimento delle funzioni che competeranno al servizio, dovrà essere previsto il rispetto di canoni di oggettività, imparzialità ed autonomia di giudizio, riservatezza dei dati e delle informazioni raccolte nel rispetto dei diritti dei soggetti sottoposti a verifica; l'istituzione di tale Servizio, peraltro non dovrà far venire meno i compiti e le responsabilità di controllo già previste da disposizioni normative in capo ad altri soggetti e organi.

3.8 Ruolo dei dipendenti

Tutti i dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel PTPC, segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente o al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, segnalano casi di personale conflitto di interessi; rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti

nell'amministrazione.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (ai sensi dell'art. 1, comma 14, L. n. 190/2012 e ss.mm.ii.). In proposito, si richiama l'art. 8 del d.P.R. 62/2013 che prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce pertanto elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano di prevenzione della corruzione e del Codice di Comportamento.

3.9 Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PTPC ed a segnalare eventuali situazioni di illecito rilevate o potenziali.

Nei contratti di prestazione d'opera con liberi professionisti e con altri collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente dovranno essere previste specifiche clausole contenenti l'obbligo di osservanza delle prescrizioni previste dal presente PTPC e dal Codice di Comportamento.

3.10 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e responsabile anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Con Comunicato del 28 ottobre 2013 del Presidente ANAC sono state fornite indicazioni operative per la comunicazione del soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

In particolare, è stato precisato che ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) e ad indicarne il nominativo nell'ambito del PTPC (sul punto, cfr. Delibera n. 831 del 3/8/16 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e successivo Comunicato del Presidente ANAC del 20 dicembre 2017).

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

A tal fine, con Decreto n. 157 del 27/07/2021 è stato individuato quale RASA dell'Ente provincia di Pesaro ed Urbino il Funzionario di Area Amministrativa, responsabile di P.O. 1.3 Appalti e Contratti – S.U.A. provincia di Pesaro e Urbino la cui nomina si mantiene invariata nel presente PTPCT.
Si evidenzia che tale Responsabile ha provveduto in ordine alla richiesta di abilitazione del proprio profilo utente, secondo le modalità operative indicate da ANAC nei richiamati Comunicati e, quindi, risulta abilitato a tale scopo come da riscontri rilasciati dalla stessa ANAC al suddetto RASA rilevati all'interno del sito istituzionale ANAC www.anticorruzione.it riguardante la suddetta abilitazione.

3.11 – "Gestore" delle comunicazioni di operazioni sospette di riciclaggio

Il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 di "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", all'art.10 contiene specifici obblighi in materia in capo alle "Pubbliche Amministrazioni" competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo nell'ambito dei procedimenti di seguito indicati:

a) finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;

b) delle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;

c) dei procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

In tale contesto disciplinare, al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, è previsto che le Pubbliche amministrazioni comunichino alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, secondo apposite istruzioni della stessa Unità finanziaria relative a modalità, termini e indicatori utili ad agevolare la rilevazione delle operazioni sospette.

In tal senso, ***con Provvedimento del 23 aprile 2018 la UIF, sentito il Comitato di Sicurezza Finanziaria,*** ha adottato le predette Istruzioni operative.

Coerentemente alle richiamate disposizioni normative e di attuazione, l'Ente ha inizialmente provveduto a nominare quale "Gestore" per l'Ente Provincia di Pesaro ed Urbino un dipendente a tempo indeterminato titolare di Posizione Organizzativa5.4 – "Entrate patrimoniali e tributarie – Finanziamenti – Debiti e liquidità – risorse alternative" con **Decreto presidenziale n. 255/2018** dando evidenza della carica all'interno del Piano TPCT 2019.

Tenuto conto dello ***ius supeveniens*** ed in particolare che sulla Gazzetta Ufficiale Europea del 19 giugno 2018 è stata pubblicata la Direttiva UE 2018/843, c.d. *quinta direttiva antiriciclaggio*, che modifica la quarta Direttiva UE 2015/849, recepita dall'Italia con il d. lgs. n. 90/2017; nonché le intervenute " *Modifiche ed integrazioni ai decreti legislativi 25 maggio 2017, n. 90 e n. 92, recanti attuazione della direttiva (UE) 2015/849, nonché' attuazione della direttiva (UE) 2018/843 che modifica la direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo e che modifica le direttive 2009/138/CE e 2013/36/UE"* adottate con **D. Lgs. 125 del 4 ottobre 2019,** nonché le ulteriori modificazioni apportate dalla c.d. *sesta direttiva* 2018/1673/UE, non ancora recepita ed attualmente in discussione, si rende necessario riesaminare il decreto di nomina anche alla luce della produzione ANAC in materia. Tenuto conto, altresì, che anche il GAFI (Gruppo d'Azione Finanziaria Internazionale), identifica la diretta relazione fra corruzione e riciclaggio, evidenziando come il trittico ***riciclaggio-corruzione-terrorismo*** sia uno dei maggiori pericoli per la nostra società, il

legislatore intende sottolineare ed evidenziare l'importanza di ingenerare nella collettività una diffusa cultura dell'importanza di comportamenti virtuosi a tutto campo.

Mentre la lotta alla corruzione, negli ultimi anni è stata al centro del dibattito parlamentare, politico e culturale del nostro paese (e di tutti i paesi d' Europa), la lotta al riciclaggio non ha ottenuto la stessa attenzione, seppur corruzione e riciclaggio siano due fenomeni strettamente interconnessi. Anche le pubbliche amministrazioni, hanno risentito di questa disattenzione tanto che occorre risalire al **Decreto del Ministero dell'Interno del 25 Settembre 2015** per individuare gli "*indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della Pubblica Amministrazione*".

É ancora tale decreto che identifica l'insieme di Indicatori di Anomalia, ovvero un insieme di controlli che la PA deve effettuare in modo puntuale su tutte le aziende ("operatori economici") che partecipano ad appalto o erogano servizi.

Ciò nonostante sono state fornite linee operative anche da ANAC che consentono di rivedere e riprogrammare l'azione amministrativa con maggiore puntualità per esempio effettuando un RIESAME dell'individuazione del soggetto "*gestore*" delle segnalazioni antiriciclaggio (che è doveroso far coincidere con il Responsabile anticorruzione), al fine di implementare un sistema che garantisca la segretezza delle segnalazioni, definire procedure interne, formare i dipendenti, in un'ottica **unitaria** che garantisca l'effettività e funzionalità del collegamento tra anticorruzione e antiriciclaggio. Ciò anche con l'intento di creare una collaborazione costante tra antiriciclaggio e anticorruzione grazie alla quale si possano collocare iniziative volte all'implementazione e all'ulteriore affinamento degli indicatori di anomalia per la pubblica amministrazione, e all'individuazione degli assetti organizzativi e procedurali più idonei a garantire in concreto la collaborazione attiva delle pubbliche amministrazioni.

É ormai orientamento prevalente quello di far coincidere il RPCT con il gestore delle segnalazioni antiriciclaggio a garanzia di una visione di insieme e della capacità di applicazione delle stesse strategie di risk-management soprattutto in una materia quale quella degli appalti che è ad elevato rischio corruzione.

Alla stessa maniera della trattazione della materia "anticorruzione" la trattazione della materia "antiriciclaggio" deve partire dalla informazione e formazione dei dipendenti e della governance.

In tal senso tra le azioni attuative del Piano PCT 2022/2024 anno 2022, occorre provvedere alla modifica della nomina del Gestore ponendola in capo al RPCT ed adottare uno specifico Regolamento disciplinante le misure organizzative finalizzate alla prevenzione e contrasto dell'uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio e finanziamento del terrorismo nonché ad assicurare la correttezza dei comportamenti degli operatori tenuti alla loro osservanza nell'esercizio dell'attività istituzionale o professionale.

In particolare, il suddetto disciplinare dovrà prevedere, in base all'autonomia organizzativa della Provincia, una procedura interna di valutazione idonea a garantire l'efficacia di rilevazione di operazioni sospette, la tempestività della segnalazione all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione

stessa e l'omogeneità dei comportamenti. Tale procedura interna dovrà, altresì, specificare le modalità con le quali gli addetti agli Uffici dell'Ente provinciale trasmettono le informazioni rilevanti ai fini della valutazione delle operazioni sospette ad un soggetto denominato "gestore", individuato nell'RPCT con apposito decreto del Presidente della Provincia, delegato alla valutazione ed alla trasmissione delle segnalazioni alla UIF.

Contestualmente, il decreto dovrà istituire un apposito ***Organismo tecnico-collegiale*** di supporto al "Gestore" per la valutazione e l'identificazione delle operazioni sospette di riciclaggio, oggetto di possibile comunicazione alla UIF, le cui specifiche funzioni nonché compiti e composizione dovranno essere individuati all'interno dell'apposito Regolamento redigendo rientrante tra le azioni di enforcement delle misure di controllo, sulla capacità di perseguire e punire in maniera adeguata i comportamenti illeciti e sul piano culturale.

La procedimentalizzazione di queste attività rientranti a pieno titolo nella prevenzione del fenomeno corruttivo avverrà mediante la creazione di procedure chiare, con responsabilità e ruoli definiti per l'antiriciclaggio, partendo come sempre dalla formazione e sensibilizzazione di chi lavora nelle aree a maggior rischio, tutelandone la riservatezza nel caso di segnalazione e promuovendo la chiarezza delle procedure da seguire.

3.12 – Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e Responsabile per la Protezione dei Dati Personali

Con ***DECRETO DEL PRESIDENTE n. 4 del 15/05/2018***, l'Ente ha designato, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 37-39 del Regolamento Europeo 2016/679 (RGPD) del 27 aprile 2016, la Dott.ssa Piani Francesca – Funzionario Area Amministrativa titolare di Posizione Organizzativa nell'ambito dell'Ufficio " Affari generali, giuridici e disciplinari – protezione dei Dati personali" in possesso del livello di conoscenza specialistica e delle competenze richieste dall'art. 37, par. 5 del RGPD per la nomina a Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD) per l'Ente Provincia di Pesaro e Urbino.

Con il medesimo atto, cui si rinvia integralmente, stante la complessità amministrativa e tecnologica dei compiti affidati al RPD, a supporto del medesimo RPD è stato ritenuto necessario individuare un Gruppo di Lavoro composto da professionalità multidisciplinari competenti sotto il profilo giuridico, amministrativo e della gestione documentale ed informatica dei dati.

Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, a cui, tuttavia, non può sostituirsi nell'esercizio delle funzioni.

Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, comma 7, del D.lgs. 33/2013. In questi casi, il RPCT può avvalersi, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

SEZIONE II
LA GESTIONE DEL RISCHIO

4. Linee generali

In fase di aggiornamento del presente Piano, ai fini della progettazione, realizzazione e miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", si è fatto riferimento – anche in continuità con la posizione assunta in sede di aggiornamento del PTPCT 2021-2023 - alle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui all'Allegato 1 al PNA 2019.

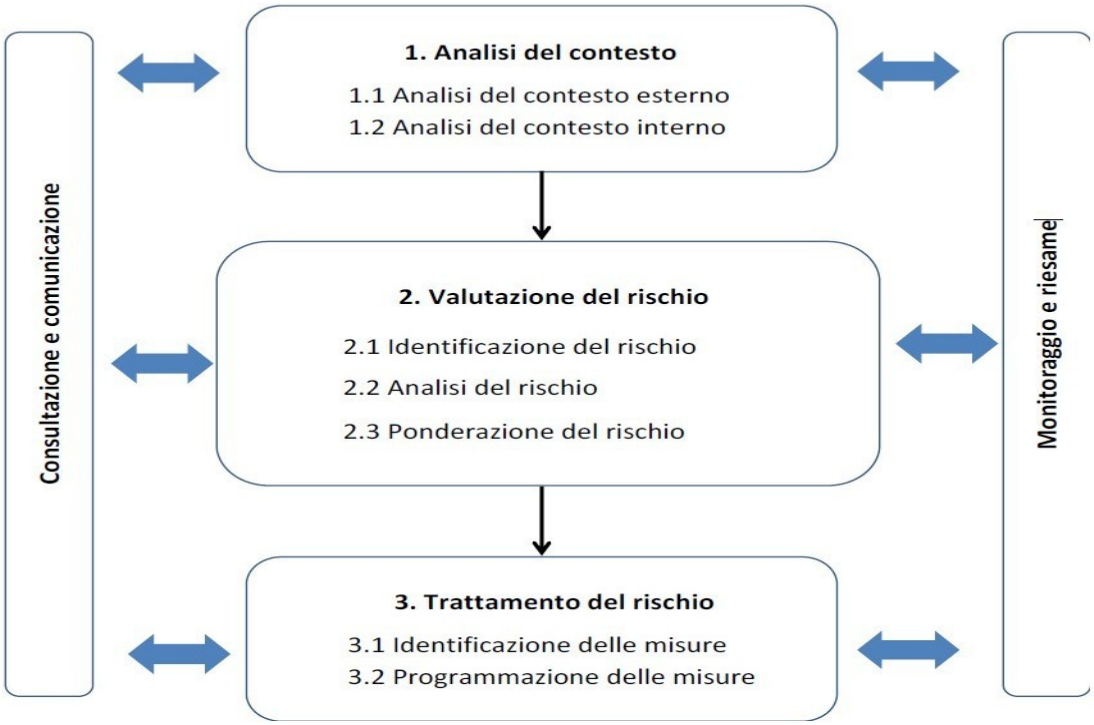
Pertanto, si procederà nel corso dell'anno 2022 nei termini indicati al capoverso precedente, utilizzando il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo), in modo graduale.

In tal senso, si ritiene utile riportare nella presente Sezione le indicazioni di carattere generale e specifico sul processo di gestione del rischio di corruzione formulate dall'Autorità, opportunamente contestualizzate nell'ambito dell'Ente di riferimento; ciò onde orientare le attività /azioni di tutti i soggetti coinvolti nel processo secondo una metodologia di sistema.

Lo svolgimento di tutte le attività funzionali a tale fine presuppone un contributo fattivo di tutti gli Uffici provinciali ed, in primis dei Dirigenti, tenuti a fornire le informazioni richieste per l'individuazione delle attività a rischio, a formulare specifiche proposte di prevenzione (art. 16, comma 1-bis, del 165/2001, lett. l-ter) e, comunque, tenuti a garantire la collaborazione di tutti i dipendenti con il Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 8 del D.P.R. 62/2013).

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi rappresentate nella Figura 1:

Figura 1 – *Il processo di gestione del rischio di corruzione*



Il processo di gestione del rischio corruttivo è l'insieme delle attività coordinate per assicurare ed attuare misure organizzative sostenibili, ai fini del buon andamento e imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa nonché a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica orientata al continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali quali la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema.

Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza acquisita ed adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Il processo di gestione del rischio corruttivo è l'insieme delle attività coordinate per assicurare, e attuare misure organizzative sostenibili, ai fini del buon andamento e imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa nonché a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica orientata al continuo miglioramento. La valutazione del rischio corruzione parte dall'analisi degli elementi esterni ed interni del contesto dell'organizzazione, compresi i requisiti degli stakeholder, rilevanti ai fini del raggiungimento degli obiettivi fissati dal sistema di gestione per la prevenzione corruzione.

Sulla base delle informazioni relative al proprio contesto la Provincia intende:

1. Mappare correttamente e adeguatamente tutti i processi a rischio delle aree proprie e caratterizzanti il contesto organizzativo;

2. Identificare i processi sensibili in modo sufficientemente analitico e dettagliato

3. Identificare i rischi di corruzione

4. Analizzare i rischi e ponderare i rischi di corruzione

5. Valutare idoneità ed efficacia dei controlli esistenti a contenere i rischi stimati.

5. Analizzare il contesto di riferimento: esterno e interno

Già sin dal PNA 2013 ed a seguire in quello 2016 fino ad arrivare al PNA 2019 (in particolare nell' Allegato 1 recante " *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*" sia denota con chiarezza l'importanza che assume - nell'ottica di "un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo che consenta di considerare la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale" – il processo di gestione del rischio a partire dalla sua prima fase riguardante l'analisi del contesto esterno ed interno.

Di tale rilevanza si ha contezza anche da un'attenta lettura dei rilievi effettuati nell' "*Intervento del Presidente ANAC*" alla Camera dei Deputati in data 6 giugno 2019, in occasione della presentazione della "Relazione annuale 2018", oltre che dalle risultanze del Progetto su "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza", curato

da ANAC nel corso del 2018 nell'ambito del "Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale 2014 – 2020".

Attraverso l'analisi del contesto e quindi con l'acquisizione delle informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Ente di appartenenza che emerge chiaramente:

- la specificità del contesto territoriale, economico e sociale, funzionale ad evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente in cui opera l'Ente operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi condizionando anche la stessa valutazione del rischio ed il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione (contesto esterno);
- le caratteristiche organizzative e funzionali degli uffici dell'Ente e dei servizi da rendere e dei relativi processi mappati ed in grado di dare contezza del "sistema delle responsabilità" e del "livello di complessità dell'amministrazione" (contesto interno).

Si tratta, invero, di una fase di analisi di importanza "***centrale***" in quanto in grado di focalizzare – nella definizione di una efficace strategia di prevenzione del rischio corruttivo – i possibili "interessi particolari" tendenti a condizionare, influenzare e deviare le decisioni e le attività dell'Ente dalla cura dell'interesse generale.

L'analisi del contesto è, dunque, strumento per acquisire utili informazioni nella comprensione delle diverse situazioni cui si potrebbero ricondurre fenomeni di rischio corruttivo all'interno dell'Ente e, pertanto, è volta ad orientare l'impostazione dello stesso PTPC verso un effettivo raccordo tra le funzioni strategiche di pianificazione, vigilanza, monitoraggio e controllo.

Non solo. L'analisi dei contesti deve rappresentare - in modo permanente, senza soluzione di continuità – un riferimento per tutte gli Uffici per meglio cogliere quali rischi potenziali possano discendere dalle condizioni di contesto territoriale ed ambientale e dallo stesso assetto territoriale e funzionale dell'Ente provincia.

Si precisa che ai fini dell'acquisizione dei dati e delle relative analisi - funzionali alla delineazione sia del "***contesto esterno***" che del "***contesto interno***" - quanto di seguito riportato deve intendersi pienamente integrato dai dati e dalle analisi presenti negli altri "Piani" adottati e/o adottandi, sinteticamente accennati al paragrafo *1.2 Il Processo di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) – 2022-2024*.

5. Analisi del contesto di riferimento: esterno – interno

Con la guerra in Ucraina "**c'è stato un blocco rispetto alla speranza di ripresa**".

Non usa mezzi termini il presidente dell'Istat, Gian Carlo Blangiardo.

Altro che recuperare già in questi mesi i livelli di pil pre-pandemia, gli effetti economici della guerra - che coinvolgono anzitutto le materie prime energetiche, di cui la Russia è grande esportatrice - si fanno (e si faranno) sentire eccome: l'aumento dei prezzi, che parte dall'energia e finisce su tutto il 'carrello della spesa', deprime i consumi e rallenta una ripresa che sembrava ben avviata in tutta Europa.

"***La previsione era di arrivare ad aprile al Pil prepandemia, ma non sarà così***", ha spiegato Blangiardo senza troppi giri di parole, ribadendo la stima dell'Istituto di statistica su un possibile impatto negativo del conflitto di 0,7 punti di Pil. Previsioni che possono peggiorare nelle prossime settimane, ha aggiunto Blangiardo. Il rischio, ha avvertito il presidente dell'Istat, è che questi valori possano diventare "decisamente più grandi". Ossia, che la contrazione del prodotto interno lordo sia molto più pesante.

5.1 Analisi del contesto esterno

Nell'effettuare l' analisi del contesto esterno si ritiene opportuno, stante gli effetti della particolare situazione emergenziale, tenere conto anche di alcuni elementi di inquadramento direttamente connessi alla gestione della pandemia nonché all'aggravamento della congiuntura socio economica da tempo in atto senza continuità di segnali di relativa parziale ripresa.

Per questo, prima dei rilevatori di situazione di illegalità e quindi di rischio da attenzionare derivanti dai dati dell'attività investigativa, giurisdizionale e di controllo, si premettono alcuni riferimenti "di contesto" riguardanti la situazione socio economica e le incidenze sulla stessa derivanti dalla pandemia.

5.1.1 La situazione socio economica e lo scenario internazionale

Lo scenario internazionale nella prima parte del 2021 è stato caratterizzato da una lieve ripresa economica che si è distribuita in maniera eterogenea fra paesi e settori produttivi. Il comparto industriale ha proseguito nel processo di recupero, sostenendo gli scambi mondiali di merci in volume, mentre le attività dei servizi sono ancora influenzate dalle misure di contenimento sociale.

Ai preesistenti fattori di rischio al ribasso che caratterizzavano la congiuntura mondiale si è aggiunta la crisi geopolitica internazionale che ha innescato un'ulteriore accelerazione dei prezzi delle commodity energetiche e alimentari, giunti a livelli eccezionalmente elevati. In Italia, la decelerazione della ripresa economica nel quarto trimestre del 2021 è stata seguita, a gennaio, dalla caduta della produzione industriale e da una flessione delle vendite al dettaglio. L'evoluzione del mercato del lavoro si è associata a quella dell'attività produttiva con un rallentamento tra ottobre e dicembre della crescita delle unità di lavoro e delle ore lavorate e, a gennaio, una stabilizzazione del tasso di occupazione. A febbraio, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo IPCA ha segnato un ulteriore significativo aumento tendenziale, raggiungendo il 6,2%, quattro decimi di punto in più rispetto alla media dell'area euro. Il differenziale dell'indice al netto dei beni energetici si mantiene, tuttavia, a favore dell'Italia. La stima dell'impatto della crisi sull'economia italiana è estremamente difficile. L'evoluzione del conflitto e gli effetti delle sanzioni finanziarie ed economiche decise dai paesi occidentali sono caratterizzati da elevata incertezza. Al momento, è possibile valutare l'impatto dello shock sui prezzi dei beni energetici rispetto a uno scenario base. Utilizzando il modello macroeconomico dell'Istat MeMo-It, il confronto evidenzia un effetto al ribasso sul livello del Pil nel 2022 di 0,7

punti percentuali. (Fonte ISTAT 2022).

Le recenti tensioni geopolitiche internazionali hanno finora determinato un eccezionale aumento delle quotazioni delle commodity energetiche e alimentari che dovrebbe colpire in misura maggiore i paesi europei fortemente dipendenti dalle importazioni di gas naturale russo. La crisi si è inserita all'interno di un periodo di ripresa economica internazionale caratterizzata da un particolare dinamismo degli scambi mondiali. Il 2021 si è chiuso, infatti, con un ulteriore aumento del commercio mondiale di merci in volume (+1,1% in termini congiunturali a dicembre, fonte: Cpb, figura 1) che ha portato l'incremento annuo al 10,3%, su livelli decisamente superiori a quelli del periodo pre-covid. Il PMI globale sui nuovi ordinativi all'export di febbraio, rilevato però prima dell'inizio dell'invasione dell'Ucraina, manteneva un orientamento favorevole. Al momento, nonostante le sanzioni economiche e finanziarie nei confronti della Russia, la trasmissione della crisi attraverso il canale commerciale è ancora limitata. Le quote di esportazioni dell'area euro, Stati Uniti e Cina verso la Russia sono infatti contenute. A inizio anno, l'economia cinese ha mostrato un rinnovato dinamismo con una ripresa degli scambi con l'estero. Le esportazioni tra gennaio e febbraio sono cresciute del 16,3% in termini tendenziali e le importazioni del 15,5%. Le prospettive economiche rilevate dai PMI Caixin di febbraio suggeriscono una stabilizzazione dell'attività economica nei prossimi mesi. Il peggioramento del indice dei servizi è stato compensato da un miglioramento di quello del settore manifatturiero, lasciando l'indicatore composito marginalmente sopra la soglia di espansione.

La modesta esposizione commerciale e finanziaria verso la Russia e la minore dipendenza energetica rispetto all'Europa dovrebbe limitare per il momento gli effetti della guerra sugli Stati Uniti. Il principale elemento di rischio per l'economia americana rimane dunque l'elevata inflazione trainata anche dalle pressioni al rialzo provenienti dal mercato del lavoro vicino al pieno impiego. La fiducia dei consumatori rilevata dal Conference Board a febbraio è diminuita per il secondo mese consecutivo condizionata dai timori legati agli effetti negativi dell'inflazione. Nonostante l'acuirsi delle tensioni geopolitiche, la Federal Reserve dovrebbe continuare il processo di normalizzazione della politica monetaria, con i primi rialzi dei tassi attesi già a partire dalla riunione di marzo. Nell'area dell'euro, a febbraio, l'inflazione al consumo ha toccato un nuovo massimo dal 1998 (+5,8 tendenziale), sostenuta dall'andamento della componente dell'energia (+31,7% tendenziale) che ne spiega direttamente più della metà della crescita. Nello stesso mese, anche l'indice core al netto dell'energia e degli alimentari freschi ha segnato un'accelerazione (+2,9% dal +2,4% di gennaio), diffusa ai beni e ai servizi. A gennaio, il tasso di disoccupazione ha toccato un nuovo minimo (+6,8% da un precedente +7%) e le vendite al dettaglio in volume hanno segnato marginale aumento (+0,2% congiunturale) dopo la decisa flessione di dicembre (-2,7%). L'indice di fiducia economica misurato dalla Commissione Europea ESI (che non incorporava ancora l'impatto dell'inizio dell'invasione da parte della Russia), dopo tre cali consecutivi, è aumento nuovamente a febbraio. Il

miglioramento della fiducia è stato diffuso ai principali paesi dell'area ed è stato trainato dal rimbalzo dell'attività nei servizi, legata al calo dei contagi, mentre l'indice relativo all'industria si è stabilizzato su livelli vicini ai massimi del periodo. La fiducia è aumentata anche nel commercio al dettaglio e nelle costruzioni (Figura 2). A febbraio, le quotazioni giornaliere del Brent hanno superato i 110 dollari al barile per poi raggiungere livelli di poco inferiori ai 130 dollari nei primi giorni di marzo. Nello stesso mese, il dollaro si è stabilizzato nei confronti dell'euro con in media un tasso di cambio di 1,13 dollari per euro.

5.1.2 La situazione socio economica, lo scenario della Regione Marche e l'analisi del contesto interno

In un'ottica di integrazione, coordinamento e semplificazione amministrativa il presente paragrafo rinvia alla Sezione Strategica (SeS) ed in particolare al "*Quadro Strategico di riferimento*" del Documento Unico di Programmazione adottato – mediante nota di aggiornamento - con **Deliberazione del Consiglio provinciale n.1 del 23/02/2022.**

La sezione si propone di definire il quadro strategico di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo dell'amministrazione di Pesaro ed Urbino.

Come si legge nel DUP, per la redazione dello stesso sono state tenute in considerazione alcuni elementi, ovvero:

a) lo scenario nazionale ed internazionale per i riflessi che esso ha, in particolare dapprima con il Documento di Economia e Finanza (DEF) e poi con la legge di bilancio sul comparto degli enti locali e quindi anche sul nostro Ente;

b) lo scenario regionale al fine di analizzare i riflessi della programmazione regionale sul nostro Ente;

c) lo scenario locale, inteso come analisi del contesto socio-economico del territorio e di quello finanziario dell'Ente, in cui si inserisce la nostra azione.

5.1.3 Il fenomeno della corruzione : i contributi internazionali e la percezione in Italia

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali.

56 PUNTEGGIO DELL'ITALIA SU 100

42 POSTO NEL MONDO SU 180 PAESI

ANDAMENTO: GUADAGNATI 14 PUNTI DAL 2012 AD OGGI

Il Report 2022 di Transparency International dipinge un trend in costante miglioramento per l'Italia che scala la classifica di 10 posizioni rispetto al 2021 guadagnando tre punti molto

importanti e significativi.

L'Indice elaborato annualmente dalla più importante organizzazione anticorruzione a livello globale classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Il progresso dell'Italia evidenziato in questa edizione del CPI, in linea con il costante miglioramento dal 2012 ad oggi, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia.

La fase di rilancio del Paese richiede infatti la massima attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione, affinché gli impegni presi per la digitalizzazione, l'innovazione, la transizione ecologica, la sanità e le infrastrutture possano trovare piena realizzazione.

"La credibilità internazionale dell'Italia si è rafforzata in quest'ultimo anno anche per effetto degli sforzi di numerosi stakeholder del settore privato e della società civile nel promuovere i valori della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'integrità. L'emergenza generata dalla pandemia ha fortemente influenzato l'elaborazione del CPI, dal momento che in alcuni casi ha generato una minor fiducia nei Paesi che hanno preferito rimuovere le garanzie di controllo, in altri ha determinato un rafforzamento della coscienza collettiva e risposte più solide da parte dei Governi - ha commentato così i risultati la Presidente di Transparency International Italia Iole Anna Savini.

Sul fronte anticorruzione e trasparenza rimangono tuttavia ancora alcuni temi in sospeso. "Tra le questioni più rilevanti" - sostiene il direttore di Transparency International Italia Giovanni Colombo - "vi è il ritardo nella trasposizione della Direttiva europea 2019/1937 sul tema del whistleblowing, i cui termini sono scaduti a dicembre 2021, che consentirebbe di completare la disciplina contenuta nella legge 179/2017. Siamo inoltre ancora in attesa della pubblicazione del registro dei titolari effettivi e ci auguriamo che il processo legislativo per la regolamentazione del lobbying sia portato a termine nel migliore dei modi".

A livello globale, Danimarca e Nuova Zelanda rimangono al vertice della classifica, affiancati quest'anno anche dalla Finlandia, con 88 punti. In fondo alla classifica, come lo scorso anno, Siria, Somalia e Sud Sudan, con un punteggio, rispettivamente, di 13 per i primi due e di 11 per la terza. Tuttavia, dal 2012 al 2021, ben 154 Paesi non hanno compiuto progressi significativi o hanno peggiorato il loro punteggio, e in quest'ultimo anno 2/3 dei Paesi analizzati (123 su 180) presentano ancora importanti problemi di corruzione, avendo conseguito un punteggio inferiore a 50, ed evidenziano un forte rischio di arretramento nella tutela dei diritti umani, nella libertà di espressione e di una crisi della democrazia.

5.1.4 Gli indicatori investigativi, giurisdizionali e di controllo

Per quanto attiene la situazione della legalità nel territorio regionale può essere inquadrata assumendo a riferimento le "Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento" sull'attività svolta nel semestre luglio – dicembre 2020 dalla "Direzione Investigativa Antimafia" (DIA) e la "Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata"); a ciò aggiungendo i principali indicatori emergenti dalle "Relazioni" di inaugurazione dell'anno giudiziario delle principali Istituzioni giurisdizionali (e di controllo) presenti nella Regione Marche (rif. Pagg. da 311 a 314).

In particolare dalle attività investigative della DIA si ha conferma del fatto che il sistema produttivo marchigiano è in grado di attrarre gli interessi delle organizzazioni criminali specie con l'obiettivo di riciclare e reinvestire capitali illeciti. Ciò è dettato principalmente dalla centralità geografica del territorio marchigiano oltre che dalla presenza del porto di Ancona quale punto di approdo per i trasporti marittimi di area balcanica.

Le infiltrazioni della criminalità organizzata nelle attività di ricostruzione ancora in atto dopo l'evento sismico del 2016, va ad aggiungersi un attenzionamento ai settori economici resi critici dalla situazione sanitaria. Come segnalato dal Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Ancona il 20.01.2021 in occasione dell'apertura dell'Anno Giudiziario - "*dietro la formale rappresentazione societaria potrebbero verificarsi dei mutamenti del capitale sociale, con l'ingresso di soci portatori di beni di provenienza criminosa, anche ad opera di appartenenti ad associazioni della criminalità organizzata*". Ciò anche per la circostanza che "la Regione Marche rappresenta un territorio ideale, proprio per la sua immagine di "zona franca", per l'effettuazione di operazioni di riciclaggio e reimpiego di proventi derivanti da attività delittuosa, oltre che per lo svolgimento di attività di prestazione di servizi illeciti, da parte di professionisti nel territorio comunque collegati ad associazioni mafiose".

Questo aspetto è stato rilevato anche nella Relazione DIA riferita al primo semestre 2020 in cui viene sottolineato come il sistema economico – produttivo marchigiano potrebbe proprio in questo particolare periodo "richiamare gli interessi della criminalità organizzata ulteriormente attratta dalle attuali difficoltà congiunturali, soprattutto in funzione del riciclaggio e del reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti ma anche della pratica dell'usura nei confronti dei singoli cittadini e dell'imprenditoria". Nella relazione viene altresì conferma la presenza, per quanto riguarda la Provincia di Pesaro Urbino, di "soggetti affiliati alle cosche reggine".

Le attività economiche oggetto di interessi illegali ed illeciti sono principalmente rappresentate da quelle "portuali", lo smaltimento dei rifiuti, l'assegnazione di fondi pubblici, il traffico di stupefacenti, la ricostruzione post-sisma, gli appalti pubblici, anche se con riferimento alle denunce di reati nel distretto delle Procure marchigiane non si sono registrati incrementi nella prima parte del 2021 rispetto all'anno precedente.

Rappresentano poi utile riferimento per il monitoraggio e per la costante ricalibratura/affinamento della strategia di prevenzione anche i dati e gli elementi risultanti dagli Interventi del Presidente

della Sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti e del Procuratore regionale, in occasione dell'Inaugurazione dell'Anno giudiziario 2021.

In particolare, possono assumere rilievo – pur nell'evidenza dei possibili diversi contesti disciplinari in cui si sono registrati i casi di responsabilità erariale – quelli riguardanti i giudizi per responsabilità erariale fatta valere dalla Procura Regionale, per l'assunzione in ruolo, quale dipendente a tempo indeterminato, tramite una procedura di stabilizzazione, di una unità di personale già in servizio a tempo determinato (sentenza 39/2020) e responsabilità amministrativa per danno di immagine conseguente a fattispecie di rilevanza penale per reati contro la pubblica amministrazione, in particolare per il reato di peculato, (sentenza 130/2020).

In sintesi da una disamina dei dati resi dalla Procura regionale, in merito a procedimenti pendenti a carico della PA (308 al 31 dicembre 2020) concernenti vicende penalistiche di rilievo contabile, le tipologie hanno riguardato ipotesi di truffa in danno di Enti pubblici (n. 76) indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato e degli Enti pubblici (n. 58), abuso d'ufficio (n. 50), peculato (n. 44), concussione (n. 26), corruzione (n. 28), altri reati (n. 26);

a questi si aggiungono le vicende di danno da indebita fruizione di permessi ai sensi dell' artt. 33, legge n. 104/92 ss.mm.; 20 vicende di danno riconducibili all'illegittimità della fruizione degli istituti di cui al d. lgs.n. 151/01 ss.mm, nonché congedi straordinari ai sensi dell'art. 80 della legge n. 338/2000 e d.lgs. n. 151/2001, destinati all'assistenza di proprio familiare portatore di handicap grave ad opera di dipendete che li impiegava a fini personali; danno per indebita percezione di compensi per attività extra-istituzionali non autorizzate ed espletate in costanza di servizio ecc.

Non di minor utilità, quanto ad importanza, la Relazione del Procuratore regionale della Corte dei Conti che segnala, nel passaggio introduttivo, che "nel 2021, venendo incontro alle pressanti richieste di una parte significativa dei soggetti economici che operano in particolare nel settore degli appalti pubblici, i quali lamentano che tra le principali cause dei ritardi (se non proprio della "paralisi" nell'assumere le relative decisioni) delle amministrazioni pubbliche nel dare attuazione ai piani di spesa degli investimenti programmati e, più in generale, nella materia dei contratti pubblici, vi è il timore dei funzionari pubblici di incorrere nella responsabilità contabile e in quella penale (c.d. "paura della firma"), il Legislatore, ravvisando nel periodo di emergenza pandemica in corso fondati motivi per ritenere la straordinaria necessità e urgenza di introdurre (…) interventi di semplificazione in materia di responsabilità del personale delle amministrazioni (…), con decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 (recante Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale) , convertito, con modificazioni, nella legge 11 settembre 2020, n. 120, per quanto interessa in questa sede, è intervenuto in proposito apportando significative e dirompenti modifiche alla disciplina sostanziale del regime della responsabilità amministrativa dei dipendenti pubblici (e dei soggetti a essi assimilati), il cui impatto si misurerà con riferimento alle istruttorie di più recente attivazione". Come pure risulta annotata con preoccupazione la limitazione della responsabilità amministrativa ai soli casi di dolo con dimostrazione della volontà dell'evento dannoso (di cui all'art. 21 del DL 76/2020 e con riferimento ai casi di condotta attiva, restando sufficienti, per la condotta omissiva o inerziale, gli estremi della colpa grave) che, ad avviso del Procuratore, potrebbe - ove la stessa

limitazione, maturata in un contesto emergenziale, non dovesse venire meno al cessare del presupposto – creare riflessi negativi sul piano del buon andamento delle amministrazioni.

Appare comunque di rilievo il richiamo operato dal Procuratore all'attenzione che dovrà essere riposta nel corso del 2021 e degli anni successivi alle modalità con cui verranno gestite le ingenti risorse messe a disposizione dall'Unione europea con il Recovery and Resilience Facility che, oltre al rigoroso contributo della stessa Corte dei Conti, richiederanno la massima attenzione e vigilanza da parte di ogni amministrazione pubblica.

5.2 Organizzazione e funzionamento della Provincia.

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

La Provincia di Pesaro ed Urbino con precipuo riferimento a profili di organizzazione e gestione operativa maggiormente sensibili al rischio corruzione, nonché all'analisi interna muove dall'esame della struttura, dei ruoli e delle responsabilità interne nonché degli obiettivi e strategie di indirizzo.

D'altro canto, le peculiarità della provincia discendono da un dato fattuale ovverosia che l'attività dell'Ente, è improntata al servizio del territorio e dei singoli Comuni che vi insistono comportando, l'esercizio di compiti amministrativi caratterizzati da trasversalità, univocità, coordinazione e collaborazione nella erogazione di preciso obbligo di servizio pubblico.

Di qui, nella consapevolezza della propria missione di rilevanza collettiva ed anche in linea con i principi conformatori dell'attività dei soggetti erogatori di servizi pubblici, l'Ente impronta il proprio operato ed i propri atti a principi di legalità, trasparenza, imparzialità, equità, logicità, ragionevolezza e correttezza; principi che vengono ritenuti essenziali e fondanti l'attività amministrativo/gestionale sia nei rapporti interni che verso soggetti terzi.

I principi generali sanciti dall'art. 1 della Legge 241/1990, che hanno trovato ulteriore implementazione e specificazione nelle disposizioni in materia di "anticorruzione" e "trasparenza" (come da ultimo il D.Lgs. 97/2016), emanate a partire dal 2012 e costantemente integrate anche in virtù degli atti di soft regulation di ANAC, negli ultimi anni hanno richiesto e richiedono uno sforzo ulteriore, quello del "monitoraggio"; occorre effettuare un'operazione di "ristrutturazione" volta ad assicurare, sia con atti generali che con atti e comportamenti specifici, la piena verificabilità dell' operato assumendo come valore fondante quello della responsabilizzazione e motivazione di tutti gli operatori.

In aderenza a tali principi, la Provincia ha provveduto e provvede alla definizione di programmi e linee strategiche gestionali, competenze e responsabilità, assumendo come principali elementi di riferimento: la visione strategica dei processi, le capacità professionali e progettuali, l'oggettività e l'efficacia dei sistemi valutativi e dei relativi meccanismi premiali, l'aderenza all'etica della responsabilità personale ed istituzionale quale principio imprescindibile per la rilevanza collettiva dei servizi prestati e, come tale, qualificante l'appartenenza all'Ente Provincia.

In particolare, assume rilievo essenziale l'attività dei ruoli manageriali (dirigenziali) i cui comportamenti e decisioni devono risultare adeguati ed appropriati per favorire la piena consapevolezza del carattere unitario della Provincia di Pesaro ed Urbino e della sua intima essenza pubblica quale riconosciuta dai comuni e dai cittadini.

Conseguentemente, le relazioni con gli stakeholders devono risultare semplificate, tempestive e di facile produzione, avvalendosi delle più moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione anche per assicurare un pieno ed effettivo diritto di accesso, alla luce delle recenti evoluzioni, (ci si riferisce, chiaramente, al cd. "accesso generalizzato").

La digitalizzazione e l'informatizzazione della Provincia, la fruibilità dei dati, l'immediatezza della reperibilità e la trasparenza nella pubblicazione diventano ancor più "obiettivo primario" per l'innovazione, il miglioramento e la semplificazione dei processi interni.

Sul "contesto interno" ha ovviamente influito la riorganizzazione che l'Ente Provincia ha subito nel recente passato.

Dall'avvenuto riconoscimento in Costituzione della sua autonomia giuridica, statutaria, organizzativa, finanziaria nonché dal ruolo assegnatole di autonomo indirizzo politico rispetto ai territori, è necessario proseguire nell'impianto di re -ingegnerizzazione delle governance delle Provincie, nell'ottica di un complessivo riassetto del sistema delle autonomie locali.

Le Province italiane si dirigono verso un rinnovato assetto in un'ottica di semplificazione ed in ossequio al dettato costituzionale, tenendo ben in evidenza il loro ruolo di c.d. "Casa dei Comuni".

In linea con il rinnovato assetto organizzativo risulta prioritario proseguire nel senso avviato, implementando, nell'anno 2022 un incremento e specificazione aggiornata dei profili di contesto interno sempre nell'ottica di cogliere e circoscrivere (anche a prescindere dalla natura formale delle attività e dei procedimenti) gli ambiti operativi potenzialmente esposti a rischi corruttivi; ciò tenendo anche conto degli elementi desumibili dalla analisi del "contesto esterno".

Si intende avviare un riesame e rivisitazione dei processi con adeguamento della relativa mappatura che tenga conto delle singole fasi, dei livelli di responsabilità, delle tempistiche (delle prestazioni e degli atti) e dei relativi sistemi di controllo, con metodo di "sistematicità".

L'attività verrà chiaramente svolta assumendo a riferimento le specifiche indicazioni operative ANAC, con il supporto tecnico-professionale di tutti i Dirigenti e loro raccordo con il RPCT, nella logica di attivare per l'appunto – come suggerito ed altamente raccomandato dalla stessa Autorità – un modello a rete in cui il RPCT, sulla base degli obiettivi ed indirizzi strategici assegnati, possa effettivamente esercitare funzioni di impulso e coordinamento con i dirigenti, con i responsabili di PO e con coinvolgimento di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Per una " Analisi strategica delle condizioni interne" per gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi, al Governo dell'Ente, alla struttura organizzativa ed alle risorse interne, alla programmazione del personale, agli organismi partecipati dell'Ente, al patrimonio dell'Ente, … si rinvia integralmente alla NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE

(D.U.P.) 2022-2024, adottata con **Deliberazione del Consiglio provinciale n.1 del 23/02/2022** di cui per brevità viene riportato il Sommario.

Sommario

Premessa p. 3
Sezione Strategica
Quadro strategico di riferimento p. 5
Il sistema di bilancio p. 12
Il Documento Unico di Programmazione p. 13
Analisi strategica delle condizioni esterne p. 15
Analisi e lettura del territorio provinciale p. 19
Indicatori di benessere equo e sostenibile p. 21
Profilo strutturale: popolazione, territorio, economia p. 24
Analisi strategica delle condizioni interne
Il Governo dell'Ente p. 31
La struttura organizzativa e le risorse p. 32
Programmazione del personale p. 35
Gli organismi partecipati p. 38
Il patrimonio dell'ente p. 44
Lo stato della finanza delle province p. 47
Manovre finanziarie e contributi per le funzioni fondamentali p. 47
Risorse per la spesa corrente p. 47
Fondi per investimenti sulle strade e risorse per edilizia scolastica p. 49
Piano investimenti p. 52
Equilibri di bilancio p. 54
Investimenti e realizzazione OO.PP. 2021 p. 57
Individuazione Obiettivi Strategici dell'ente p. 59
Schema riepilogativo della strategia dell'Ente p. 65
Sezione Operativa - Parte Prima
Entrata p. 68
Indirizzi sui tributi p. 73
Indirizzi sul ricorso all'indebitamento p. 76
Spesa p. 78
Riepilogo per Missioni p. 79
Politiche di mandato e indirizzi generali di programmazione p. 82
Obiettivi operativi per Missioni e Programmi strategici p. 83
Gestione dell'indebitamento p. 95
Sezione Operativa - Parte Seconda
I. Programma Opere Pubbliche
II. Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi
III. Piano delle alienazioni e valorizzazione immobili
IV. Programma degli incarichi

5.2.1 Il funzionamento dell'Ente Provincia di Pesaro e Urbino

La Provincia di Pesaro e Urbino è ente territoriale di area vasta dotato di autonomia normativa, amministrativa e finanziaria, secondo i principi fissati dalla Costituzione, dalle leggi e dal presente Statuto. E' ente costitutivo della Repubblica ai sensi dell'articolo 114 della Costituzione e quale Ente di secondo livello rappresenta il territorio e le comunità che la integrano curandone gli interessi e

promuovendone lo sviluppo. Comprende i territori dei seguenti 50 Comuni: Acqualagna, Apecchio, Belforte all'Isauro, Borgo Pace, Cagli, Cantiano, Carpegna, Cartoceto, Colli al Metauro, Fano, Fermignano, Fossombrone, Fratte Rosa, Frontino, Frontone, Gabicce Mare, Gradara, Isola del Piano, Lunano, Macerata Feltria, Mercatello sul Metauro, Mercatino Conca, Mombaroccio, Mondavio, Mondolfo, Montecalvo in Foglia, Monte Cerignone, Montefelcino, Monte Grimano, Montelabbate, Monte Porzio, Peglio, Pergola, Pesaro, Petriano, Piandimeleto, Pietrarubbia, Piobbico, San Costanzo, San Lorenzo in Campo, Sant'Angelo in Vado, Sant'Ippolito, Sassocorvaro Auditore, Serra Sant'Abbondio, Tavoleto, Tavullia, Terre Roveresche, Urbania, Urbino, Vallefoglia.

A livello organizzativo (cfr. pag.12 PEG), lo Statuto dapprima approvato con delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. 1 del 18,12,2014 ed entrato in vigore in data 16/02/2015; successivamente modificato con delibera n. 2 del 29/07/2016 ed entrato in vigore in data 05/09/2019 incardina,di fatto, il principio generale di separazione tra funzioni di governo e gestionali (in ragione di quanto disposto dal TU 165/2001 e ss.mm.ii., nonché dalle disposizioni contrattuali dell'Area di riferimento), su un sistema di deleghe.

In particolare si distinguono:

A *Funzioni di Governo*

Muovendosi dal quadro di riferimento delle principali funzioni provinciali delineato dall'art.5 dello Statuto, Capo II, l'esercizio di funzioni ed attività riservate in via esclusiva al Presidente, ai Consiglieri provinciali ed alla Assemblea dei Sindaci (declarate e regolamentate con gli appositi atti richiamati) non sono, chiaramente, suscettibili di essere oggetto di delega ai dirigenti. Negli atti e nelle decisioni adottate emerge di tutta evidenza il potere di indirizzo, programmazione e controllo, con particolare riferimento alle strategie per la realizzazione degli obiettivi strategici, alla definizione degli obiettivi gestionali, all'allocazione delle risorse ed alla valutazione dei risultati.

B *Funzioni Gestionali*

A tutti i dirigenti responsabili degli uffici compete, chiaramente, il potere organizzativo interno e di gestione delle risorse assegnate che viene assicurato con la distribuzione delle competenze.

I Dirigenti ed i Responsabili di posizione organizzativa degli uffici assumono tutte le funzioni di gestione economico - finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti, amministrativi e di diritto comune, di natura vincolata che impegnano l'Ente verso l'esterno, rientranti nelle competenze gestionali attribuite alle singole strutture operative cui gli stessi Dirigenti sono preposti (come da incarichi dirigenziali/contratti).

Il Direttore Generale, incaricato con **Decreto Presidenziale n. 85 del 15/09/2009 (decorrenza 16/09/09)** in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente è titolare di funzioni delegate,quali quelle di:

1. attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, secondo le direttive

impartite dal presidente della Provincia;

2. sovrintendere alla gestione generale dell'ente, perseguendo livelli di efficacia ed efficienza e trasparenza, attraverso la determinazione della struttura organizzativa dell'ente e sue revisioni periodiche;
3. sovrintendere allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività,
4. formulare proposte agli organi di governo, anche ai fini dell'elaborazione dei programmi, direttive e schemi di articolati normativi ed altri atti di competenza degli organi stessi;
5. elaborare e dirigere il processo di pianificazione e controllo direzionale dell'ente;
6. dirimere i conflitti di competenza tra i dirigenti, indirizzando e coordinando le loro attività, anche con potere sostitutivo e di attivazione dell'azione disciplinare, in caso di grave ritardo o inerzia degli stessi;
7. attivare processi di analisi, basati su indicatori di programmazione operativa e gestionale che permettano di monitorare adeguatamente l'andamento della gestione e gli eventuali scostamenti;
8. sovrintendere alla definizione ed all'applicazione di meccanismi idonei a responsabilizzare ed incentivare i dirigenti, utilizzando gli istituti premianti previsti nel contratto collettivo di lavoro;
9. presiedere il nucleo di valutazione;
10. coordinare l'adozione e l'attuazione degli atti di gestione ed organizzazione del personale, nonché l'attribuzione dei trattamenti economici accessori, nell'ambito dei criteri fissati dai soggetti competenti;
11. coordinare le determinazioni dei dirigenti in ordine all'orario di servizio, all'orario di lavoro e all'orario di apertura al pubblico, nell'osservanza degli indirizzi generali definiti dall'ente;
12. curare il buon andamento delle relazioni sindacali;
13. … quant'altro previsto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti dell'ente.

Tutte le funzioni degli organi sono esercitate attraverso l'adozione di atti/provvedimenti amministrativi oppure, nei casi previsti dalla normativa vigente, con atti di diritto privato, sempre comunque con osservanza dei principi generali dell'azione amministrativa.

5.3 Il Presidente della provincia

La legge n. 56 del 7 aprile 2014, all'art. 1 comma 54 recita testualmente:

Sono organi delle province di cui ai commi da 51 a 53 esclusivamente:

a) il presidente della provincia;

b) il consiglio provinciale;

c) l'assemblea dei sindaci.

55. Il presidente della provincia rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale

e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.

In attuazione di quanto disciplinato, lo statuto, ossia l'atto fondamentale che regola la vita dell'ente locale, con l'entrata in vigore del nuovo Titolo V della Costituzione che nel dare completa attuazione all'autonomia ed al pluralismo, ha prescelto quali principi fondanti della Repubblica la "equiordinazione" e la "sussidiarietà" sancisce espressamente l'autonomia di Comuni e Province, definiti dall'art.114 quali "enti autonomi con propri statuti, poteri e funzioni".

Nell'impianto costituzionale rinnovato, gli enti locali sono liberi di darsi il proprio ordinamento, ricercando soluzioni che, nel valorizzare le peculiari caratteristiche storiche e culturali di ogni singola realtà locale, ovvero quegli elementi di differenziazione dovuti alle diverse esperienze presenti nei vari territori, costituiscono espressione di un punto di equilibrio scaturente dall'autonoma e spontanea determinazione della comunità locale.

Lo Statuto della Provincia di Pesaro e Urbino **approvato con delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. 2 del 29/07/2016, ed entrato in vigore in data 05/09/2016, all'art.22** individua il Ruolo e la definizione del programma di governo stabilendo che (si cita):

1. Il Presidente della Provincia è eletto dai Sindaci e dai Consiglieri dei Comuni della Provincia secondo le disposizioni dettate dalla legge e assume le funzioni al momento della proclamazione del risultato elettorale, contestualmente alla data di insediamento.

2. Il Presidente della Provincia la rappresenta e ne assicura l'unità di indirizzo politico/amministrativo. In caso di assenza o impedimento il Presidente può essere sostituito dal Vice Presidente formalmente nominato. In caso di vacanza, si applica quanto previsto dall'art. 24, comma 3, del presente Statuto.

3. Il Presidente della Provincia convoca e presiede il Consiglio provinciale e l'Assemblea dei Sindaci, definendo l'ordine del giorno delle sedute; nomina e revoca il Vicepresidente e i Consiglieri delegati. Non può essere attribuito incarico di Vicepresidente o di Consigliere delegato al coniuge, agli ascendenti, ai discendenti e ai parenti affini fino al terzo grado del Presidente della Provincia. Gli stessi, inoltre, non possono assumere ruoli di rappresentanza della Provincia.

4. Il Programma di Governo è il documento contenente le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato ai sensi dell'art. 46 comma 3 D.Lgs 267/2000.

5. Il Programma di Governo viene predisposto dal Presidente della Provincia, sulla base di dati ed elementi conoscitivi forniti dalla struttura dell'ente, e viene trasmesso dal Presidente della Provincia al Consiglio, entro 90 giorni dalla seduta con la quale il Consiglio provinciale verifica la condizione degli eletti e provvede al proprio insediamento.

6. A seguito del rinnovo biennale del Consiglio provinciale, il Presidente della Provincia presenta alla prima seduta il proprio Programma di Governo aggiornato al neo eletto Consiglio secondo quanto previsto dal comma 5 del medesimo articolo.

1 Parole eliminate con delibera Assemblea Sindaci n. 2 del 29.07.2016

Art. 23

Competenze e funzioni del Presidente di Provincia

1. Il Presidente della Provincia esercita tutte le altre funzioni attribuitegli dalla Legge, dallo Statuto o dai regolamenti e in particolare:

a) coordina, anche tramite l'emanazione di direttive politiche e amministrative e l'eventuale istituzione di organismi collegiali per l'esame di questioni di comune competenza, l'attività dei Consiglieri delegati, che lo informano di ogni iniziativa che possa influire sull'attività politico amministrativa dell'ente;

b) svolge attività propulsiva nei confronti degli uffici e dei servizi anche indicando obiettivi e attività necessarie per la realizzazione dei programmi della Provincia;

c) sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici, all'esecuzione degli atti, nonché all'espletamento delle funzioni statali e regionali attribuite o delegate alla Provincia;

d) promuove e resiste alle liti ed esercita il potere di conciliare e transigere nelle controversie riguardanti l'amministrazione, individua nel Segretario generale o nel Direttore Generale, se nominato con proprio atto o per una durata corrispondente all'esercizio di mandato, il soggetto titolare alla rappresentanza della Provincia in giudizio in ogni stato, ordine e grado, con attribuzione della relativa competenza all'adozione di atti di costituzione in giudizio, promozioni di liti, arbitrati e transizioni. In caso di assenza vacanza o impedimento, il Segretario generale o il Direttore generale, assumono le funzioni di cui alla presente lettera;

e) propone al Consiglio gli schemi di bilancio e le relative variazioni;

f) sulla base degli indirizzi stabiliti dal Consiglio, nomina, designa e revoca i rappresentanti della Provincia negli enti, aziende, consorzi, istituzioni, società ed organismi partecipati, o comunque rispetto ai quali alla Provincia è conferito il potere di nomina nei rispettivi organi di direzione, deliberativi e di controllo;

g) fatte salve le competenze del Consiglio provinciale, stipula con altri enti convenzioni, intese, accordi o protocolli comunque denominati per lo svolgimento, in modo coordinato o associato, di funzioni e servizi ovvero per l'avvalimento di strutture della Provincia; esprime il consenso sugli accordi di programma e provvede alla loro approvazione ai sensi di legge;

h) può delegare la rappresentanza della Provincia in enti, associazioni e organismi al Vicepresidente della Provincia e ai Consiglieri delegati;

i) nomina i dirigenti, attribuisce e definisce gli incarichi dirigenziali;

l) nomina e revoca il Segretario provinciale, istruisce e assegna le funzioni di Direzione Generale, secondo le modalità e i criteri stabiliti dalla Legge, dallo Statuto e dal regolamento provinciale di organizzazione;

m) indice i referendum provinciali;

n) provvede ad esercitare tutte le funzioni attribuite dalle leggi, dallo statuto e dai regolamenti e sovrintendono altresì all'espletamento delle funzioni statali e regionali attribuite o delegate alla Provincia;

o) adotta in caso di emergenza le misure necessarie contingibili ed urgenti sulle materie di competenza in ambito territoriale, ovvero che interessino più comuni nell'ambito del proprio territorio, fatte salve le funzioni attribuite dalla Legge, dallo Statuto o dai regolamenti;

2. All'inizio del mandato il Presidente procede all'attribuzione delle nomine e delle deleghe di cui ai punti e), g) del comma 2 entro 45 giorni dal suo insediamento.

3. In ogni atto e testo normativo che sia vigente a seguito dell'approvazione del presente statuto, l'espressione <<giunta provinciale>> e l'esercizio dei relativi poteri devono intendersi riferite al Presidente della Provincia, che ne ha assunto le funzioni quale organo di Governo dell'Ente.

4. Il Presidente della Provincia non può in ogni caso sottoporre al parere del Consiglio provinciale atti che rientrano nella propria competenza o di altri organi.

5. Il Presidente della Provincia assume i propri atti nella forma del Decreto

6. Il Presidente della Provincia compie tutti gli atti ricompresi, ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, nelle funzioni degli organi di governo, rientranti tra le funzioni di indirizzo e controllo politico amministrativo e non rientranti fra le funzioni del Segretario o del Direttore Generale di cui agli artt. 97 e 108 del D.Lgs. 267/2000.

7. A garanzia di legittimità i decreti adottati, sottoscritti dal Presidente, devono sempre essere corredati parere tecnico e contabile, se necessario, e assunti alla presenza del Segretario generale che ne effettua l'effettiva adozione.

8. Gli atti del Presidente si distinguono in Decreti di organizzazione e Decreti di governo.

9. I Decreti di organizzazione sono atti di natura organizzativa legati alla gestione delle risorse umane e strumentali dell'ente, sono di competenza del Presidente, assunti su proposta del direttore generale se nominato, e controfirmati dallo stesso previa istruttoria da parte dell'ufficio competente, non sono soggetti a pubblicazione e non richiedono l'intervento del Segretario generale. Sono decreti di governo i restanti provvedimenti di competenza del Presidente, per i quali si adottano le modalità di cui ai successivi comma, dal presente Statuto e dalla legge.

10. I Decreti del Presidente della Provincia possono essere dichiarati immediatamente eseguibili con espressa dichiarazione posta nell'atto.

11. Su ogni proposta di Decreto che non sia mero atto di indirizzo politico deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente della ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nel Decreto.

12. Ove il Presidente della Provincia non intenda conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, deve darne adeguata motivazione nel testo del Decreto e ne assume la responsabilità.

13. Il voto del Consiglio provinciale contrario ad una proposta del Presidente della Provincia non comporta le dimissioni o decadenza dello stesso.

14. Il Presidente della Provincia assume i propri atti nella forma del Decreto che viene pubblicato all'Albo pretorio digitale dell'Ente secondo le stesse modalità delle deliberazioni del Consiglio

provinciale.

5.4 Il Consiglio provinciale

Il comma 2 dell'art. 38 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico Enti Locali" e s.m.i. stabilisce che le attività del Consiglio sono disciplinate da apposti regolamenti;

La legge n. 56 del 7 aprile 2014 adotta "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", tra l'altro disciplina le competenze del Consiglio, chiaramente richiamate all'art.13 dello Statuto della Provincia di Pesaro e Urbino approvato con **delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. 2 del 29/07/2016, ed entrato in vigore in data 05/09/2016** regolamenta il funzionamento del Consiglio provinciale disciplinandolo con vigenti norme e regolamentazione. Si riporta di seguito l'ART.13 dello Statuto:

1. Il Consiglio provinciale è l'organo di indirizzo e controllo della Provincia ed esercita le potestà e le competenze previste dalla legge e dal presente statuto. Svolge le sue attribuzioni conformandosi ai principi e secondo le modalità stabiliti nello statuto e nelle norme regolamentari. Indirizza l'attività dell'Ente alla trasparenza, alla legalità ed alla pubblicità, al fine di assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

2. Spetta al Consiglio provinciale individuare ed interpretare gli interessi generali della comunità e stabilire, in relazione ad essi, gli indirizzi per guidare e coordinare le attività di amministrazione e gestione operativa, esercitando poi sulle stesse il controllo politico-amministrativo al fine di assicurare che l'azione complessiva dell'ente consegua gli obiettivi stabiliti con gli atti fondamentali e con il documento unico di programmazione.

3. In particolare, spetta al Consiglio provinciale:

a) approvare lo Statuto dell'ente e proporlo all'assemblea dei sindaci per l'adozione;

b) approvare regolamenti, piani e programmi, bilanci annuali e pluriennali, relative variazioni e rendiconti di gestione, approvare le loro deroghe e i pareri da rendere nelle rispettive materie;

c) approvare la contrazione e l'eventuale rinegoziazione dei mutui nonché le aperture di credito e l'emissione di prestiti obbligazionari, laddove non già espressamente previste negli atti generali;

d) approvare o adottare ogni altro atto ad esso sottoposto dal Presidente della Provincia nel rispetto delle competenze spettanti al consiglio stabilite dalla legge;

e) istituire e adottare i regolamenti relativi ai tributi di competenza della Provincia, nonché la disciplina generale delle tariffe relative all'utilizzazione di beni e servizi;

f) deliberare sulle spese che impegnino i bilanci per esercizi successivi che non siano già previste in atti di competenza del Consiglio provinciale, ivi comprese le acquisizioni immobiliari. Sono comunque escluse quelle relative alle locazioni di immobili e alla somministrazione e fornitura di beni e servizi a carattere continuativo. Sono altresì esclusi i casi che rientrano nell'ordinaria amministrazione di funzioni e servizi di competenza del Presidente, del Segretario, ovvero della dirigenza;

g) adottare i provvedimenti di carattere generale relativi agli organismi partecipati, sovvenzionati

o sottoposti a vigilanza, ivi comprese le operazioni sul capitale sociale o fondo consortile e i ripianamenti delle perdite con e senza ricostituzione dei medesimi. Sono altresì compresi gli atti di alienazione, nonché il rapporto sul loro andamento gestionale;

h) adottare i regolamenti per la nomina da parte del Presidente di rappresentanti della Provincia in enti o organismi comunque denominati;

i) designare e nominare i rappresentanti della Provincia in altri enti, organismi per i quali la legge riservi la nomina al Consiglio:

j) deliberare in merito al riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio e spese di somma urgenza ai sensi di legge;

k) approvare i provvedimenti di salvaguardia degli equilibri generali di bilancio e dello stato di attuazione dei programmi.

4. Spetta, inoltre, al Consiglio provinciale approvare piani, programmi e altri atti generali di indirizzo politico, comunque denominati, relativi alle funzioni fondamentali della Provincia, nonché alle funzioni a essa conferite a qualsiasi titolo dalla legge dello Stato o della Regione, con particolare riferimento a:

a) strumenti di pianificazione territoriale provinciale di coordinamento;

b) cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione dei servizi in forma associata;

c) mobilità e viabilità di interesse della Provincia, ivi compresa la pianificazione dei servizi di trasporto, l'autorizzazione e il controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale a essa inerente;

d) programmazione provinciale della rete scolastica e gestione dell'edilizia scolastica;

e) raccolta, elaborazione dei dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;

f) tutela e valorizzazione dell'ambiente;

g) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;

h) intese-tipo con i comuni interessati per lo svolgimento, da parte della Provincia, delle funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;

i) convenzioni-tipo tra i comuni, le loro forme associative e la Provincia, nonché la partecipazione diretta della Provincia a eventuali forme associative e gli accordi con i comuni non compresi nel territorio provinciale.

5. In presenza di ragioni eccezionali di necessità e urgenza, il Presidente della Provincia può esercitare, con provvedimento d'urgenza, i poteri del Consiglio. I provvedimenti di urgenza del Presidente devono essere sottoposti alla ratifica del Consiglio nella prima seduta utile e comunque entro venti giorni dalla loro adozione e comunque non oltre il termine dell'esercizio finanziario, in caso di mancata ratifica, perdono efficacia sin dal momento della loro adozione. Ricorrendone la

necessità, il Consiglio può, con propria deliberazione, nell'ambito delle proprie competenze fissare indirizzi per regolare i rapporti giuridici eventualmente sorti e dipendenti in modo diretto e in equivoco dal provvedimento decaduto.

6. Nell'ambito dell'attività di indirizzo, il Consiglio approva direttive generali e mozioni, anche in occasione dell'adozione del bilancio e può impegnare il Presidente a riferire sull'attuazione di specifici atti di indirizzo.

Il **regolamento del Consiglio provinciale** dapprima approvato con delibera di Consiglio provinciale n. 18 del 16/02/1993, successivamente modificato con delibere di Consiglio provinciale: n. 1 del 26/04/1993; n. 157 dell'8/11/1993; n. 124 del 15/12/1997; n. 4 del 31/01/2000; n. 65 del 09/04/2001; n. 129 del 16/07/2001; n. 18 del 18/02/2002; n. 53 del 09/07/2012 è stato modificato nell'anno corrente al fine di adeguarne i contenuti alla normativa che disciplina il funzionamento delle Province a seguito della riforma intervenuta con L. 56/2014 e procedere, conseguentemente, all'approvazione di un Regolamento del Consiglio – **Deliberazione del Consiglio provinciale n. 5 del 23 febbraio 2022** .

il regolamento, cui si rinvia integralmente, disponibile sul portale della Provincia di Pesaro ed Urbino alla Sezione " REGOLAMENTI" disciplina l'organizzazione ed il funzionamento del Consiglio provinciale, ai sensi della L. 7 aprile 2014 n. 56 e del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267, in quanto compatibile con la predetta legge, ed in conformità a quanto disciplinato nello statuto della provincia di Pesaro e Urbino.

5.3 L'assemblea dei Sindaci

In attuazione della L. 56/2014 e dello Statuto provinciale, con **Delibera dell'Assemblea dei Sindaci n.1 del 22/5/2020** è stato approvato il regolamento che disciplina il funzionamento, i lavori e l'attività dell'Assemblea dei Sindaci.

Anche il regolamento in questione è disponibile sul portale della Provincia di Pesaro ed Urbino alla Sezione " REGOLAMENTI".

Per completezza espositiva ci si limita, in questo paragrafo, a riportare le funzioni.

ART. 3 - FUNZIONI

1. All'Assemblea dei Sindaci competono le seguenti funzioni:

a) adotta o respinge lo Statuto proposto dal Consiglio provinciale ed ogni sua successiva modificazione;

b) approva il Regolamento che disciplina il proprio funzionamento;

c) costituisce le aree omogenee su proposta del Consiglio, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 7 della L.R. n. 19/2015;

d) esprime il parere, obbligatorio ma non vincolante, sullo schema di bilancio previsionale adottato dal Consiglio;

e) esprime parere obbligatorio, ma non vincolante, sul Regolamento che disciplina il funzionamento

delle aree omogenee, così come proposto dal Consiglio.

2. L'Assemblea dei Sindaci ha poteri propositivi, consultivi e di controllo secondo quanto disposto dallo Statuto e contribuisce a definire gli indirizzi relativi alle politiche di sviluppo e di crescita del territorio provinciale. I pareri forniti dall'Assemblea dei Sindaci non sono vincolanti, salvo nei casi in cui non sia espressamente previsto. Il parere obbligatorio si intende acquisito in caso di mancata espressione dello stesso entro 10 giorni dalla data della prima convocazione.

5.4 Il Segretario Generale

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la Segreteria Generale della Provincia è retta dal Segretario Generale nominato, ai sensi dell'art. 99 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, dal Presidente della Provincia da cui dipende funzionalmente.

Il Segretario Generale:

- svolge una funzione consultiva, referente e di assistenza alle riunioni degli organi collegiali (Consiglio provinciale ed Assemblea dei Sindaci) e ne cura la verbalizzazione;
- previa verifica dell'istruttoria, si esprime sulla conformità giuridico-amministrativa delle proposte di deliberazione e di decreti sottoposti al Consiglio, all'Assemblea e al Presidente, provvedendo ai conseguenti atti di pubblicità;
- svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente e dei dirigenti in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti;
- provvede a forme di controllo sulla legittimità e sulla regolarità amministrativa degli atti dei dirigenti, delle relative procedure e dei comportamenti;
- può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
- esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal sindaco o dal presidente della provincia
- è responsabile della pubblicazione dei decreti di governo, le delibere di Consiglio e dell'Assemblea sull'albo pretorio on-line dell'Ente.

Il Segretario provinciale, come si riferiva al paragrafo 3.2 cui si rinvia, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1 comma 7, della legge 6.11.2012 n. 190 con **Decreto n. 10 del 28/02/2019 è stato nominato dal Presidente della Provincia** responsabile per la prevenzione della corruzione negli enti della cui segreteria è titolare.

5.5 *La Struttura organizzativa e le risorse*

Con deliberazione del Consiglio provinciale 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 7 aprile 2014, n. 56, da ultimo ha portato alla parziale revisione della Macro struttura facente capo al Servizio 4 per cui con Decreto presidenziale n. 295 del 07/12/2021 si è provveduto all'assegnazione di personale dedicato ed approvazione del funzionigramma derivante; con decorrenza dal 01/01/2022, infine, è stata approvata una ulteriore suddivisione del territorio stradale provinciale in 5 zone cui ha fatto seguito una riorganizzazione formalizzata con determinazione n. 1467 del 16/12/2021.

Sul sito web della Provincia di Pesaro ed Urbino sono state pubblicate le risultanze di dette riorganizzazioni alla sezione amministrazione trasparente- articolazione degli uffici consultabili dai seguenti link:

- ORGANIGRAMMA https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1040/ORGANIGRAMMA.jpg

- FUNZIONIGRAMMA https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1040/Struttura1_3_2022.pdf

5.6 Politiche di qualità e politiche formative

Come già riferito al paragrafo 1.2, il Piano della Formazione triennale 2022-2024 del personale della provincia di Pesaro ed Urbino, adottato con Decreto del Presidente della Provincia n. 83 del 22 APRILE 2022 nel riconoscere un ruolo strategico alla formazione ed all'aggiornamento del personale a sostegno dei processi di innovazione sviluppo organizzativo e cambiamenti della pubblica amministrazione e nel dar rilievo alla esigenza di una adeguata politica della formazione, qualificazione, riqualificazione e specializzazione delle risorse umane, finalizzata ad ottenere migliori risultati in termini di efficienza ed efficacia della struttura amministrativa, ha garantito un

fondamentale contributo ai Comuni della provincia consentendo ai dipendenti dei che insistono nei Comuni del territorio di fruire della formazione programmata consentendo loro di partecipare ai corsi ritenuti di interesse.

Esaminati gli *Orientamenti* dell'Autorità approvati con delibera del Consiglio in data 2/02/2022 si rende necessaria la previsione di un riesame in corso di anno 2022, per verificare se si rendano necessarie rimodulazioni finalizzate ad attuare i suggerimenti, o meglio le raccomandazioni fornite da ANAC che da un'esame dei Piani adottati da parte di molte delle Pubbliche Amministrazioni ha rilevato " *un'impostazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione basata prevalentemente sull'analisi della regolazione e delle disposizioni normative rilevanti in materia. Ai fini di una migliore strategia di prevenzione, tale approccio necessita di essere arricchito sia con un ruolo più attivo delle persone in formazione, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su* ***casi concreti*** *che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione. Ciò consentirebbe di fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i* ***casi critici e i problemi etici*** *che incontrano in specifici contesti e di* ***riconoscere e gestire i conflitti di interessi*** *così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure preventive."*

L'Autorità, quindi, ha ritenuto di suggerire un metodo di strutturazione della formazione su due livelli:

- ***uno generale***, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- ***uno specifico***, indirizzato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, 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.

  A tal fine, ad esempio, raccomanda altamente in particolar modo alle amministrazioni tenute ad adottare il PIAO, la programmazione della misura della formazione per la prevenzione della corruzione coordinandola con quanto previsto nella sezione dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo. Ciò in una logica di integrazione fra le diverse programmazioni.

6. La "mappatura" dei processi

Come da indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2019 (e segnatamente nel relativo Allegato 1) e richiamando quanto rilevato al precedente par. 4 sulle "Linee generali" della gestione del rischio, la mappatura dei processi costituisce aspetto centrale dell'analisi del contesto interno e consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

Rappresenta, infatti, un requisito indispensabile per l'individuazione di adeguate misure di prevenzione e per garantire la qualità della gestione del rischio. Obiettivo centrale e strategico è la mappatura di tutte le attività dell'Ente per meglio identificare le aree che, per loro natura e caratteristiche, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi (ivi compresi i servizi

esternalizzati a terzi).

A seguito dell'assunzione da parte di ANAC della nuova metodologia formalizzata con il PNA 2019, il RPCT ritiene di invitare gli Uffici direttamente interessati ad elaborare una rivisitazione delle mappature in precedenza definite cui dovrà conseguire una rimodulazione delle stesse, se ritenuto necessario.

La mappatura del rischio dovrà essere condotta in stretto raccordo con gli uffici prevalentemente coinvolti nei potenziali rischi oltre che con il Sistema delle Performance, secondo il principio guida della "integrazione", in modo da generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale.

Nel corso dell'anno 2022 è auspicabile affinata la mappatura preliminare delle attività "sensibili" opportunamente integrate con esempi di possibili reati e comportamenti illeciti.

La mappatura dei processi si articola nelle seguenti fasi:

1. Identificazione ***2. Descrizione*** ***3. Rappresentazione***

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

FASE 1: Identificazione

L'identificazione dei processi ha come obiettivo la definizione della **lista dei processi** (o catalogo dei processi) che saranno oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase di "descrizione" degli stessi.

A tal fine, si procederà alla verifica della rilevazione e classificazione di tutte le attività interne, con analisi della documentazione interna rilevante per l'organizzazione e per le attività (quali: organigramma, funzionigramma, job description, regolamenti, procedimenti amministrativi, titolario di classificazione dei documenti, ecc..) al fine di effettuare una prima catalogazione, in macro-aggregati, dell'attività svolta.

Sotto il profilo operativo, verranno eventualmente effettuate analisi di benchmark relative a modelli di processi tipici degli Enti locali anche ai fini di un confronto sistematico e di metodo.

Nella definizione ed individuazione delle aree di rischio occorre tenere conto che le stesse si distinguono in *generali* e *specifiche*. Le prime, come evidente, sono comuni a tutte le pubbliche amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche si correlano alle caratteristiche peculiari delle attività dell'Ente provincia.

L'elenco dei processi viene quindi aggregato per "aree di rischio".

Come dedotto dal precedente PTPCT, si dà evidenza che l'individuazione delle aree di rischio, generali e specifiche, a livello di Ente è avvenuta con il coinvolgimento dei Dirigenti degli Uffici interessati sotto il coordinamento del RPCT.

La definizione delle suddette aree di rischio e delle relative misure di prevenzione della corruzione ha tenuto anche conto degli approfondimenti/raccomandazioni contenuti nei PNA 2013, 2015, 2016 e 2017, con particolare riferimento alle specifiche sezioni concernenti l'ambito degli Enti Locali correlandoli alle caratteristiche organizzative e funzionali proprie della Provincia.

Le aree di rischio, generali e specifiche, allo stato attuale già individuate a livello aziendale, risultano le seguenti:

Tabella- Aree di rischio e processi

Aree di rischio	**Processi**
Contratti pubblici (ex Acquisizione beni, servizi e affidamento lavori)	Programmazione acquisti di beni e servizi e lavori
	Progettazione
	Selezione del contraente (Procedura di gara)
	Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto
	Esecuzione del contratto
	Rendicontazione del contratto
Reclutamento e gestione del personale (ex Gestione risorse umane)	Programmazione fabbisogno personale
	Procedura di reclutamento Assunzioni a tempo indeterminato
	Procedura di reclutamento Assunzioni a tempo determinato
	Mobilità tra Enti
	Rilevazione Presenze
	Gestione Stipendiale
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Donazioni
	Comodati d'uso
	Gestione del patrimonio
Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	Regolamentato
Incarichi e nomine	Incarichi extraistituzionali
	Incarichi professionali, di consulenza, di collaborazione
	Incarichi di docenza
	Incarichi dirigenziali

Come rilevato nel precedente Piano 2021-2023, la definizione delle aree di rischio sarà completata e integrata nel triennio 2022-2024 sulla base delle indicazioni di cui al PNA 2019 (anche per quanto attiene la loro denominazione) e delle successive indicazioni ANAC.

Fase 2: Descrizione

Atteso che la descrizione del processo è rilevante per meglio cogliere le relative criticità e approntare i necessari correttivi, si deve giungere ad una descrizione analitica dei processi in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

In tal senso, vengono individuate – sulla base di elementi documentali - le priorità di approfondimento delle aree di rischio; approfondimento che riguarderà: a) gli "elementi funzionali" alla descrizione dei processi; b) le aree di rischio da approfondire.

Come indicato da ANAC nel PNA 2019, si riportano gli "elementi funzionali" considerati utili nella descrizione dei processi:

- elementi in ingresso che innescano il processo – "*input*";
- risultato atteso del processo – "*output*";
- sequenza di attività che consente di raggiungere l'*output* – le "attività";
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari);
- vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari);
- risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo);
- interrelazioni tra i processi;
- criticità del processo.

Relativamente alle "aree di rischio da approfondire" si tiene conto – sempre in aderenza agli indirizzi operativi di ANAC e di cui al PNA 2019 - dei seguenti elementi:

- risultanze dell'analisi del contesto esterno;
- precedenti giudiziari o "eventi sentinella" relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell'amministrazione;
- analisi del contesto interno.

Infine, considerato la precisazione ANAC contenuta dell'Allegato 1 del PNA 2019 secondo cui "*Per quei processi per i quali l'attività di descrizione è, temporaneamente, rimandata all'annualità successiva, si dovrà comunque procedere alle fasi successive del processo di gestione del rischio e in particolare alla valutazione e al trattamento*" (pag. 19) e tenendo

conto delle indicazioni operative della stessa Autorità (pag. 31) per ogni processo risultante dal Catalogo dei processi (come redatto nei termini indicati sub Fase 1) viene comunque individuato – esclusivamente nella fase transitoria di implementazione del sistema di gestione del rischio - almeno un evento rischioso.

Fase 3: Rappresentazione

In questa fase si procede alla rappresentazione degli elementi descrittivi del processo utilizzando la seguente Tabella di **Rappresentazione sintetica**

Processo	Attività	Responsabilità
Processo A	Attività 1	Unità organizzative 1 e 2
	Attività n…..	Unità organizzative n…..

7. Valutazione del rischio

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

7.1 Identificazione degli eventi rischiosi

In questa fase sono individuati i comportamenti o i fatti che possono verificarsi in relazione ai processi dell'Ente provincia, tali da dare luogo – anche solo ipoteticamente - a fenomeni corruttivi.

Determinante è l'apporto e la collaborazione dei responsabili degli uffici (o dei processi) in ragione della diretta e puntuale conoscenza delle specifiche attività.

L'identificazione degli eventi rischiosi richiede:

a) la definizione dell'oggetto di analisi;

b) l'utilizzazione di tecniche di identificazione e di fonti informative;

c) l'individuazione dei rischi associabili all'oggetto di analisi.

Nel dettaglio:

a) Definizione dell'oggetto di analisi

Secondo le indicazioni del PNA 2019 per tale fase "*è necessario definire, in via preliminare, l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi; l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti.*

Oggetto di analisi può essere, infatti, l'intero processo o le singole attività di cui si compone il processo".

Per far ciò l'Ente Provincia ha utilizzato il metodo di analisi delle singole attività di cui si

compone il processo.

In fase di prima applicazione della metodologia del PNA 2019 (secondo il richiamato principio di gradualità), per talune aree sarà oggetto di analisi l'intero processo (senza scomposizione in corrispondenti attività) con identificazione degli eventi rischiosi che possono manifestarsi anche non necessariamente collegati a singole attività.

n seguito si procederà comunque a migliorare gradualmente nel tempo il dettaglio dell'analisi.

b) Selezione delle tecniche e delle fonti informative

Onde addivenire all'identificazione degli eventi rischiosi, si procede mediante analisi di atti e documenti interni, analisi delle banche dati, esame di eventuali segnalazioni, interviste/incontri con il personale dell'amministrazione, confronti (*benchmarking*) con i comuni ed anche, ove necessario, con altre Amministrazioni (attesa la "trasversalità" di talune attività e servizi).

In particolare, vengono tenute a base dell'analisi le seguenti fonti informative:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- gli incontri con i dirigenti degli uffici o con il personale degli uffici dell'Ente che abbiano conoscenza diretta dei processi e delle criticità;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte da altre strutture di controllo interno;
- le segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing* o tramite altra modalità; al riguardo si dovrà tenere conto delle segnalazioni raccolte dai singoli Dirigenti e/o Responsabili di PO nei procedimenti o servizi attivati/avviati;
- assumono rilievo anche le segnalazioni e, più in generale, i contributi acquisiti prima e successivamente alla fase di consultazione del PTPCT;
- le indicazioni fornite da ANAC con gli orientamenti per le pubbliche amministrazioni 2022, nonché in particolare gli " Orintamenti ANCI – schemi e modulistica per gli Enti Locali – Marzo 2022";
- il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni e, *in primis*, dalle altre province della regione e non.

La tecnica principalmente utilizzabile per l'identificazione dei rischi sarà quella di avvalersi di *Check list,* ovvero Liste di controllo finalizzate ad individuare gli elementi significativi di un processo/attività per far emergere le condizioni di criticità rispetto alla dimensione del rischio oggetto di analisi.

Si elencano i pericoli e i rischi o criticità nei controlli rilevati dall'esperienza.

c) Individuazione e formalizzazione dei rischi

Gli eventi rischiosi individuati verranno opportunamente formalizzati, documentati e codificati negli aggiornamenti del PTPCT con predisposizione di un registro dei rischi riportante, per ogni oggetto di

analisi (processo o attività), la descrizione degli eventi individuati. Per ogni processo sarà individuato almeno un evento rischioso.

7.2 L'analisi del rischio

L'analisi del rischio verrà svolta tenendo conto dell'obiettivo di pervenire sia ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi (tramite analisi dei cd. "fattori abilitanti" della corruzione), sia ad una stima del livello di esposizione al rischio dei processi e delle relative attività.

Analisi dei fattori abilitanti.

L'analisi dei fattori di contesto (fattori abilitanti) che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione è essenziale per l'individuazione di misure di prevenzione appropriate ed efficaci. In tale ottica, i fattori che verranno considerati (anche in correlazione tra loro) sono i seguenti:

- la verifica dell'appropriatezza e della piena attuazione degli strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- il livello minimo trasparenza;
- la complessità e scarsa chiarezza della regolamentazione, al pari dell'eventuale eccessività della stessa;
- l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- la scarsa responsabilizzazione interna;
- l'inadeguatezza del personale addetto ai processi;
- l'inadeguata diffusione della cultura della legalità.

L'analisi viene effettuata assicurando, con il supporto del RPCT, il coinvolgimento degli Uffici che dovranno adoperarsi nell'individuazione dei suddetti fattori.

Stima del livello di esposizione al rischio

Il livello di esposizione al rischio (dei processi e delle attività definite) di eventi corruttivi è importante sotto molteplici profili: dall'individuazione dei processi e delle attività oggetto di attenzionamento alla definizione delle misure di trattamento del rischio nonché alla successiva attività di monitoraggio da parte del RPCT.

In considerazione di ciò l'analisi del livello di esposizione verrà effettuata in coerenza ed attuazione delle Linee Generali di gestione del rischio nonché delle finalità e dei principi cardine del PTPCT avendo cura di evitare sottostime del rischio (anche in sede di riesame periodico della funzionalità del sistema descritto nel successivo paragrafo 9) e conformando la stessa analisi ai criteri indicati nel PNA 2019, ovvero:

a scegliendo un approccio valutativo;

b individuando i criteri di valutazione;

c rilevando i dati e le informazioni;

d formulando un giudizio sintetico e motivato.

Scelta dell'approccio valutativo

Come suggerito da ANAC, l'Ente Provincia di Pesaro e Urbino adotta un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

La scelta della tecnica qualitativa presenta vantaggi, in quanto fornisce informazioni ulteriori rispetto all'impatto economico (per sua natura di tipo quantitativo), come ad esempio la reputazione e la sicurezza, oltre ad essere facilmente comprensibile a tutto il personale.

Individuazione dei criteri di valutazione

Atteso che la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi richiede, sotto un profilo operativo, la precisazione di indicatori di rischio (*key risk indicators*) del processo (fase o attività) riferiti ad un arco temporale e suscettibili di presentare livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti, il processo valutativo verrà informato ai seguenti indicatori:

- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità dei decisori;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo o nelle attività esaminate assumendo a riferimento non solo la realtà dell'Ente ma anche degli enti similari;
- livello di collaborazione del referente del processo o dell'attività nelle fasi di costruzione, aggiornamento e monitoraggio del PTPCT;
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

Rilevazione dei dati e delle informazioni

Per esprimere un giudizio motivato sui criteri *ut supra* il RPCT sta progettando la rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie anche al fine di assicurare che le conseguenti valutazioni siano supportate da dati oggettivi.

Per questo la rilevazione dei dati e delle informazioni rilevanti utilizzerà per la stima del rischio i seguenti elementi:

1 **dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari** a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:

- i reati contro la PA;

- il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);
- i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
- i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Tali dati possono essere reperiti dall'ufficio " Affari Legali" – 1.1 - o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari – 3.1.1 - ; dall' Ufficio " Appalti e contratti" -SUA 1.3- ovvero ricorrendo a banche dati on-line già attive e liberamente accessibili (es. es. Banca dati delle sentenze della Corte dei Conti, Banca dati delle sentenze della Corte Suprema di Cassazione);

2 **le segnalazioni pervenute**, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di customer satisfaction, che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla mala gestione di taluni processi organizzativi;

3 **ulteriori dati in possesso dell'amministrazione** presenti nelle banche dati dei Sistemi Informativi quali, tra gli altri, il Sistema Contabile, il Sistema Protocollo (PRISMA) e Sistema di gestione degli atti (SFERA).

Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

Tale attività verrà svolta privilegiando un'analisi di tipo qualitativo, comunque adeguatamente documentata, in grado di consentire la misurazione di ognuno dei criteri sub b) per ogni processo/attività o evento rischioso analizzati.

Le misurazioni – sempre motivate - verranno articolate sui valori: alto, medio, basso; ciò per addivenire – attraverso misurazione dei singoli indicatori - ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, reso anche con un "valore complessivo" del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).
Seguendo le indicazioni ANAC, ai fini della valutazione complessiva (sempre di ordine qualitativo e motivata su dati ed evidenze acquisite), laddove per un dato oggetto di analisi, siano ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, si farà riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio e non alla media delle valutazioni dei singoli indicatori.

7.3 La ponderazione del rischio

Trattandosi di fase che muove dagli esiti della precedente, con essa verranno precisate – sempre in ragione degli obiettivi organizzativi e del contesto di operatività dell'Azienda - le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio nonché le priorità di trattamento dei rischi.

Quanto alle azioni da intraprendere verranno apprezzate – sulla base della valutazione del rischio –

le opzioni possibili (ivi compresa, CHIARAMENTE, l'opzione di mantenimento delle misure già esistenti) atte a ridurre l'esposizione dei processi e delle singole attività alla corruzione.

Nella definizione delle possibili azioni e misure verrà pure considerato il cd. "rischio residuo", persistente anche a seguito dell'attuazione delle misure di prevenzione generali e specifiche (avendo cura di considerare anche le misure già implementate); questo ovviamente tenendo sempre conto del fatto che lo stesso "rischio residuo" non potrà mai essere del tutto azzerato. Parimenti nella definizione delle azioni ci si porrà in via prioritaria l'obiettivo di miglioramento (con revisione e/o con potenziamento) di quelle esistenti, dal momento che la previsione di nuovi controlli può risultare di eccessivo appesantimento per l'attività dall'Ente in coerenza anche con il principio generale di sostenibilità economica ed organizzativa e dei principi informatori della fase di "trattamento del rischio" (di cui al par. 8.1).

Per quanto concerne le priorità di trattamento, le azioni di prevenzione verranno articolate (considerando il livello di esposizione al rischio determinato nella fase precedente) in ordine decrescente, dalle attività ad esposizione più elevata alle attività che presentano un'esposizione più contenuta.

Di seguito gli elementi che caratterizzano l'analisi per l'attribuzione dell'indice di rischio:

	Criteri	Valore
Probabilità	Discrezionalità	1 = se esiste una discrezionalità molto bassa (tutti i parametri o la fase / azione sono ben definiti e scrivono in documenti e procedure sia in PA) 4 = se esiste un'elevata discrezionalità (esiste un alto livello di discrezione, non ci sono procedure da seguire o regole generali)
	Rilevanza Esterna	1 = se esiste una rilevanza esterna molto elevata (cioè esiste un altro soggetto diverso da una PA) 4 = se esiste una rilevanza esterna estremamente bassa (nessun altro è coinvolto, ad eccezione di un PA)
	Complessità del processo	1 = se esiste una complessità molto bassa del processo (cioè il processo ha semplici passaggi e procedure facilmente verificabili) 4 = se esiste un'elevata complessità del processo (cioè il processo è così complesso che è molto difficile verificare la correttezza di tutti i passaggi)
	Valore Economico	1 = se esiste un valore economico molto basso (cioè il processo ha un valore economico molto basso) 4 = se esiste un valore economico molto elevato (cioè il processo è così complesso che è molto difficile verificare la correttezza di tutti i passaggi)

	Razionabilità del processo	1 = se esiste un'elevata segmentazione del processo (cioè ci sono diversi passaggi che devono essere passati e diversi dipendenti che devono essere coinvolti) 4 = se c'è una segmentazione molto bassa del processo (solo pochi passi possono essere fatti per arrivare alla fine del processo
	Livello di Controllo	1 = se ci sono livelli molto elevati di controlli (cioè controlli frequenti e dettagliati) 4 = se vi sono livelli molto bassi di controlli (solo pochi passaggi)
	Valore Medio	
Impatto	Impatto Organizzativo	se si verifica un evento di corruzione, l'organizzazione ha un effetto molto basso -1 o molto alto -4
	Impatto Economico	se si verifica un evento di corruzione, si ha un impatto molto basso -1 o molto alto -4 dal punto di vista economico
	Impatto Reputazionale	se si verifica un evento di corruzione c'è un impatto molto basso -1 o molto alto -4 dal punto di vista reputazionale
	Valore Medio	
Indice rischio	Rischio trascurabile	inserire valore min e max
	Rischio medio	inserire valore min e max
	basso	
	Rischio rilevante	inserire valore min e max
	Rischio critico	inserire valore min e max

8. Il trattamento del rischio

Atteso che detta fase è finalizzata alla individuazione (sulla base delle priorità sopra evidenziate) dei correttivi e delle modalità più idonee ed adeguate a prevenire i rischi, verranno definite – con tempistiche rapportate alle priorità e alle risorse disponibili e, quindi, alla sostenibilità dei controlli - le modalità di attuazione di misure specifiche e puntuali (e realmente attuabili).

L'individuazione e l'articolazione operativa delle misure sarà, comunque, informata alla distinzione tra misure generali e misure specifiche, di cui le prime rivolte all'intera organizzazione dell'Ente, le seconde mirate, invece, a specifici rischi.

8.1 L'individuazione delle misure

Verranno precisate in questa fase del trattamento le misure più idonee ed adeguate a prevenire i rischi individuati tenendo conto del livello di rischio e dei fattori abilitanti; per i rischi (e attività di processo) valutati come prioritari verrà precisato l'elenco delle possibili misure di prevenzione collegate a tali rischi. Seguendo le puntuali indicazioni di ANAC, si tratterà di misure – generali e specifiche – incentrate sui seguenti "principi", "valori" e

"attività":

- 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*) ed etica comportamentale.

Nella individuazione delle misure di trattamento del rischio si avrà cura di assicurare che le stesse presentino i seguenti requisiti (cfr. All. 1 PNA 2019, pag. 42 - nonché il contributo fornito da ANCI con gli orientamenti di Marzo 2022):

- Presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato onde evitare stratificazioni (e conseguente non applicazione); verrà all'uopo effettuata un'analisi delle eventuali misure/controllo dei precedenti PTPCT per verificarne il livello di adeguatezza e, quindi, la possibilità di integrazione/implementazione, per procedere invece alla definizione di nuove misure solo in caso di assenza nei precedenti Piani.

- Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio. In considerazione del fatto che l'identificazione delle misure consegue alla comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso, ove si dovesse ad esempio riscontrare che il fattore abilitante di un evento rischioso discende da carenza dei controlli, si procederà all'attivazione di una nuova procedura di controllo o al rafforzamento di quelle già presenti.

- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure. Nella identificazione delle misure di prevenzione ci si atterrà a canoni di efficacia e di adeguatezza organizzativa tenendo alla previsione - per ogni evento rischioso rilevante e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio – di una misura potenzialmente efficace, con preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. Si terrà in debita considerazione l'incidenza che l'assetto organizzativo provinciale può avere sull'effettiva adeguatezza ed efficacia delle misure calibrando misure generali e misure specifiche.

- Gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo. L'implementazione delle misure esistenti verrà opportunamente graduata tenendo presente che maggiore è il livello di esposizione dell'attività al rischio corruttivo non presidiato dalle

misure già esistenti, più analitiche e robuste dovranno essere le nuove misure.

8.2 La programmazione delle misure

La programmazione delle misure di prevenzione, oltre ad essere essenziale per la loro concreta operatività, assume un rilievo centrale per la creazione di una *responsabilità e cultura diffusa* rispetto alla strategia di prevenzione della corruzione. Per queste ragioni la programmazione operativa delle misure verrà effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola);
- 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.

Tabella - Schema di programmazione delle misure

MISURA x	**Descrizione misura**			
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1	Entro il __/__/_____	Ufficio x	Es. nr.____/_____	Es. nr.____/_____
Fase n	Entro il __/__/_____	Ufficio y	Es. nr. di ____	Es. nr. di ____

Seguendo le indicazioni esemplificative di ANAC si riportano nella tabella seguente indicatori di monitoraggio per tipologia di misura. Gli stessi potranno essere di semplice verifica di attuazione *on*/*off* (es. presenza o assenza di un determinato regolamento), quantitativi (es. numero di controlli su numero pratiche) o qualitativi (es. *audit* o *check list* volte a verificare la qualità di determinate misure).

Tabella - Indicatori di monitoraggio per tipologia di misura

Tipologia di misura	Esempi di indicatori
misure di controllo	numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/etc
Misure di trasparenza	presenza o meno di atto/dato/informazione pubblicazione
misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;	numero di incontri o comunicazioni effettuate
misure di regolamentazione	verifica adozione di regolamento/procedura un determinato
misure di semplificazione	presenza o meno di documentazione o disposizioni che sistematizzino e semplifichino i processi
misure di formazione	numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)
misure di sensibilizzazione e partecipazione	numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti
misure di rotazione	numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale
misure di segnalazione e protezione	presenza o meno di azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti
misure di disciplina del conflitto di interessi	specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche dell'attività dell'amministrazione o ente

9. Monitoraggio e riesame

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

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad *intervalli programmati* che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;

il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Occorre sottolineare che tale fase del ciclo è di fondamentale importanza per potere attuare azioni di miglioramento e di riduzione del rischio corruttivo; alla base di tale attività è necessario rendere misurabili gli indicatori sopra definiti, pertanto nel corso dell'anno 2022 la leva principale del presente Piano sarà l'informatizzazione dei principali processi.

9.1 Il monitoraggio sull'attuazione delle misure

In relazione alla natura propria del PTPCT, quale documento di programmazione, ed in continuità con i precedenti PTPCT, nel seguito viene descritto il sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure adottato dall'Ente Provincia che verrà adeguato nei termini di seguito precisati.

Dapprima, preme evidenziare che è intenzione dell'Amministrazione procedere nel miglioramento/implementazione del Sistema dei controlli interni dell'ente che ha disciplinato strumenti, metodologie e modalità di svolgimento mediante adozione del ***"Regolamento per la disciplina dei controlli interni" approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 37 del 30.11.2020"*** attraverso la previsione di un'apposita attività/funzione di *Internal Auditing*, che intervenga quale *trait d'union* tra il monitoraggio di primo livello che viene attualmente effettuato in autovalutazione da parte dei Dirigenti/Responsabili degli Uffici cui è assegnata la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Anche se in autovalutazione, il Responsabile del monitoraggio di primo livello può essere chiamato a fornire al RPCT evidenze oggettive dell'effettiva adozione della misura ed il monitoraggio di secondo livello , a cura del RPCT che dovrà effettuare le opportune verifiche in ordine all'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT. Con riferimento alla periodicità, la tempistica del monitoraggio viene mantenuta con cadenza semestrale: anche in continuità con i precedenti PTPCT, secondo i quali sono previsti nel corso dell'anno due momenti di verifica, da realizzarsi nei mesi di giugno e di dicembre.

Quanto sopra in ossequio alla normativa vigente in materia. Infatti il Decreto Legge n. 174/2012, convertito nella Legge n. 213/2012, all'art. 3 ha introdotto rilevanti modifiche al Testo Unico degli Enti Locali intervenendo a rafforzare ed integrare il sistema dei controlli interni che l'Amministrazione deve disciplinare, nella propria autonomia normativa ed organizzativa, tenendo conto dei seguenti principi fondamentali:

A) distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione;

B) individuazione dei 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 richiamata nonché del regolamento adottato ha istituito il sistema di controllo interni ordinandoli e distinguendoli tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione e strutturandolo come segue:

1.1. controllo strategico (art. 7 e ss del regolamento interno);

1.2. controllo di gestione (art.3 e ss del regolamento interno);

1.3. controllo di regolarità amministrativa e contabile nella fase preventiva e nella fase successiva (art. 11 e ss del regolamento interno);

1.4. controllo sulle società partecipate non quotate (art.16 e ss del regolamento interno);

1.5. controllo sugli equilibri finanziari (art. 23 del regolamento interno);

1.6. controllo della qualità dei servizi (art.24 e ss del regolamento interno);

1.7. controllo esterno delle sezioni regionali della Corte dei Conti (art.25 e ss regolamento interno);

1.8. controlli in materia di anticorruzione e trasparenza (art. 13 del regolamento interno).

1.1 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

1.2 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;

1.3 controllo di regolarità amministrativa e contabile nella fase preventiva e nella fase successivamente, che viene 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.

1.4 controllo sulle società partecipate non quotate che viene effettuato 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 in ossequio alle prescrizioni normative vigenti (id est 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);

1.5 controllo sugli equilibri finanziari che viene svolto sotto la direzione ed il coordinamento del Dirigente del servizio Economico Finanziario e mediante la vigilanza del Collegio dei revisori dei Conti prevedendo il coinvolgimento attivo degli organi di governo, del direttore generale, del segretario e dei responsabili dei servizi, secondo le rispettive responsabilità .

Il controllo sugli equilibri finanziari è disciplinato nel regolamento di contabilità dell'ente ed è svolto nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali, e delle norme che regolano il concorso degli enti locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, nonché delle norme di attuazione dell'art. 81 della Costituzione.

La logica del controllo sugli equilibri finanziari consiste nell'individuare i flussi informativi necessari all'Ente, affinché siano attivati tempestivamente i processi correttivi, in grado di interrompere i trend gestionali incompatibili con le previsioni di bilancio e di ripristinare il corretto equilibrio dei saldi economici e finanziari. Questo controllo è rivolto a finalizzare l'abituale raffronto tra fattispecie e parametro normativo all'adozione di misure atte anche a garantire il rispetto degli equilibri di bilancio (sentenza Corte Cost. n. 198/2012). Trattasi di un controllo "dinamico" perché collegato in qualche modo al più ampio principio del pareggio di bilancio e perché l'attività di gestione viene guidata anche dalle misure correttive suggerite dalla Corte dei conti – rif. Corte dei Conti – sez. Enti Locali – Del. n. 23/2019/FRG.

1.6 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.

1.7 Controlli in materia di anticorruzione e trasparenza che si effettuano 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 sull'andamento positivo o criticità riscontrate.

1.8 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'adeguatezza 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'adeguatezza del sistema dei controlli interni adottato nell'Ente, sulla base delle linee guida deliberate dalla sezione Autonomie della Corte dei Conti.

Seguendo le indicazioni del PNA 2019, l'attività di monitoraggio del RPCT nel corso del 2022 sarà pianificata e documentata ove dovranno essere indicati:

- ✗ i processi/attività oggetto del monitoraggio;
- ✗ le periodicità delle verifiche;
- ✗ le modalità di svolgimento della verifica.

I processi/attività oggetto del monitoraggio saranno individuati tenendo conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio onde concentrare l'azione di monitoraggio sui processi/attività maggiormente a rischio e non limitandosi a verificare il risultato in base a quanto pianificato ma approfondendo i risultati raggiunti in termini di gravità, sistematicità, ripetitività, e diffusione e analizzando anche quegli eventi che pur non avendo determinato effetti negativi sono potenzialmente in grado di produrre danni.

Nel pianificare le verifiche si terrà conto anche dell'esigenza di includere nel monitoraggio i processi/attività non verificati negli anni precedenti. Alle verifiche programmate potranno aggiungersi ulteriori verifiche (non pianificate) a seguito di eventuali segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

Ne deriva che il monitoraggio è da intendersi elemento presupposto per acquisire elementi conoscitivi a supporto della redazione della Relazione annuale del RPCT.

Con riferimento alle modalità di verifica, il RPCT procederà alle opportune verifiche in ordine alla veridicità delle informazioni rese in autovalutazione dai Dirigenti/Responsabili, mediante il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano nonché

attraverso richiesta di documenti, dati e informazioni o svolgimento di incontri con i responsabili dell'attuazione delle misure.
Il RPCT svolgerà, altresì, *audit* specifici con verifiche sul campo che consentono il più agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio di secondo livello. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Il monitoraggio di secondo livello sarà realizzato, di norma, sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT. Tuttavia, in ragione della complessità che caratterizza l'attività organizzativa nonché la scarsità di risorse umane, il monitoraggio di secondo livello potrà essere effettuato anche attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica. In ogni caso, sarà fornita adeguata motivazione della scelta effettuata e delle modalità di campionamento utilizzate. Il campionamento di tipo "ragionato" si baserà sui seguenti criteri:

- misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- misure di prevenzione dei processi in riferimento ai quali siano pervenute segnalazioni tramite canale *whistleblowing* o altri canali;
- misure di prevenzione dei processi in riferimento alle quali le unità organizzative responsabili non abbiamo prodotto l'autovalutazione.

9.2. Monitoraggio sull'idoneità delle misure

Il monitoraggio delle misure contempla anche una valutazione della idoneità delle misure adottate, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "*effettività*".

La valutazione dell'idoneità delle misure pertiene al RPCT, coadiuvato, da un punto di vista metodologico, dall'Organismo deputato all'attività di valutazione delle *performance* (Nucleo di Valutazione) e organismi con funzioni analoghe.

L'inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui: l'erronea associazione della misura di trattamento all'evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti; una sopravvenuta modificazione dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso); una definizione approssimativa della misura o un'attuazione meramente formale della stessa.

9.3 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

Il riesame periodico della funzionalità del Sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico, effettuato con cadenza annuale, è coordinato dal RPCT e realizzato con il

contributo metodologico dell'Organismo deputato all'attività di valutazione delle *performance* (Nucleo di Valutazione).

10. La consultazione e la comunicazione

La fase di "consultazione e comunicazione" è trasversale e contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio descritte nel presente Piano e consiste nelle seguenti attività:

- attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione;
- attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

In particolare, il coinvolgimento – come già espresso nei paragrafi che precedono - deve caratterizzare ogni fase del processo di gestione del rischio. La comunicazione implica un flusso informativo costante ad ogni livello dell'organizzazione e, quindi, una maggiore condivisione. Al contempo, la maggiore condivisione contribuisce a migliorare la conoscenza e la consapevolezza dei singoli all'interno dell'organizzazione, generando un circuito positivo di interazione finalizzata al miglioramento.

PARTE II
LA TRASPARENZA

11. La misura della trasparenza

Il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante ***Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*** come modificato dall'art.1,comma 1, del D. Lgs.vo n.97 del 2016 ha avviato un processo di trasformazione della PA verso la totale trasparenza dell'operato delle amministrazioni intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Proseguendo nella intenzione di creare una vera e propria " cultura" delle pubbliche amministrazioni nel senso riferito, il legislatore ha regolamentato a tutto campo le c.d. " *attività produttive*" delle amministrazioni coordinando le azioni dei singoli "settori/aree" verso il fine comune dell'accessibilità generalizzata da parte del cittadino garantendo la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la

conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

La trasparenza rappresenta, quindi, una misura di rilievo e di fondamentale importanza per la prevenzione della corruzione, strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.
Il d.lgs. n. 97/2016, implementa l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche, ha apportato rilevanti innovazioni al quadro normativo delineato in materia di trasparenza dalla Legge n.190/2012 e dal D.lgs. n. 33/2013.

Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative e/o di attuazione vigenti, la Provincia di Pesaro ed Urbino ha provveduto e provvede costantemente alla definizione/revisione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza che vengono richiamate anche nel presente Piano che contiene le misure, le modalità e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti, ivi comprese le soluzioni organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, con chiara identificazione dei responsabili della elaborazione/trasmissione dei dati e documenti nonché dei responsabili della pubblicazione degli stessi.
La Sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale è stata adeguata alle indicazioni contenute nella determinazione ANAC n.1310/2016 recante "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", organizzata in sotto - sezioni, all'interno delle quali vengono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

Il **Garante della Privacy nel parere n. 238 del 10 giugno 2021** ha affermato espressamente che le Amministrazioni non possono esimersi dal fornire documentazione a fronte di istanze di accesso civico fatte salve alcune ipotesi circoscritte per le quali «*l'amministrazione è tenuta a una congrua e completa, motivazione*» *e che la «motivazione serve all'amministrazione per definire progressivamente proprie linee di condotta ragionevoli e legittime, al cittadino per comprendere ampiezza e limiti dell'accesso generalizzato, al giudice per sindacare adeguatamente le decisioni dell'amministrazione»*

*(*parr. 4.2, 5.3; nonché «Allegato. Guida operativa all'accesso generalizzato», n. 13*).*

L'Autorità stessa è intervenuta in materia con apposite Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D.lgs.33/2013.

Dapprima in data 24 ottobre 2018 ha adottato e, successivamente, ha modificato (in data 3 febbraio 2021) il «***Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall' ANAC e all'accesso ai***

documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990» di cui alla delibera n. 1019 del 24.10.2018, modificato con decisione del Consiglio del 03.02.2021.

In tale ambito, l'Autorità stessa, considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso, ha suggerito ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza

introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione.

Con tale finalità, occorre prevedere una specifica misura nel redigendo PTPC 2022/2024, utile ad aggiornare nell'Ente Provincia di Pesaro ed Urbino la disciplina del Diritto di Accesso provvedendo ad elaborare apposita **regolamentazione interna**, da formalizzare con apposito atto e pubblicare sul portale web della provincia in materia di accesso a documenti, dati e informazioni ex Lege 241/1990 e ss.mm.ii. e D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., articolato in distinte Sezioni dedicate all'accesso documentale, all'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33 e all'accesso civico "generalizzato".

Relativamente a tale ultima tipologia di accesso, si richiama la Circolare n.1/2019 sulla Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), firmata in data 28 giugno 2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che dovrà essere tenuta a riferimento per la redazione del Regolamento. Occorrerà, inoltre, provvedere all'aggiornamento, mediante integrazione e coordinamento del «Registro degli accessi» (per tutte le tipologie di accesso), pubblicato sul Sito web dell'Ente provinciale nell'apposita Sezione «Amministrazione Trasparente» - sottosezione « Accesso civico» con il regolamento in parola.

Ciò anche al fine di consentire al RPC l'espletamento delle specifiche funzioni riconosciutegli dallo stesso art. 5 del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. da definire congiuntamente e disgiuntamente con i compiti del Responsabile per la Trasparenza nominato, con un ruolo distinto, sia pur coordinato, rispetto a quello del Responsabile della prevenzione della corruzione (vedasi paragrafo successivo).

12. Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati del Responsabile della Trasparenza – ALLEGATO C

Come già precisato nel Paragrafo 3.2 la Provincia ha scelto di mantenere distinte, benché coordinate e correlate, le figure del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del Responsabile della Trasparenza, individuando quest'ultimo, con Decreto di Organizzazione n. 12 del 05/03/2019 nella persona del Dirigente del Servizio 3 "Amministrativo – Ambiente – Trasporto privato"; scelta che conferma, senza soluzione di continuità, la titolarità dell'incarico precedentemente conferito con Decreto di Organizzazione n. 1/2016 del 19/01/2016.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, i flussi per la pubblicazione dei dati e l'individuazione dei responsabili dell'elaborazione/trasmissione e pubblicazione dei dati sono rappresentati nelle Tabelle di cui all'Allegato C al presente PTPCT.

Si rinvia, pertanto, per la trattazione dell'organizzazione e dei contenuti dei documenti di programmazione della trasparenza al documento elaborato dal suddetto responsabile all'allegato C, parte integrante e sostanziale del presente piano.

SEZIONE III
LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il PTPCT rappresenta il documento fondamentale per l'Ente Provincia onde addivenire alla definizione della strategia di prevenzione e, di conseguenza, il Piano diventa un documento fondamentale di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione, sia quelle obbligatorie per legge sia quelle ulteriori e specifiche, coordinando gli interventi.
In relazione alla portata, le misure possono definirsi "*generali*" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione; "*specifiche*" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio. Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli:

complessivamente sull'organizzazione ed in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

Di seguito le misure "generali" di prevenzione della corruzione individuate dal legislatore da attuare a livello di Ente Provincia di Pesaro ed Urbino.

Gli " Orientamenti" ANAC 2022, chiariscono quelle che ciascuna amministrazione deve necessariamente programmare, gli orientamenti ANCI di marzo 2022 supportano gli enti locali nella redazione della presente parte III del Piano che, pertanto, vengono non solo recepiti ma incorporati nell'attività della Provincia come "metodo di lavoro".

13. I Doveri di comportamento. Il Codice di comportamento.

Tra le misure di prevenzione della corruzione il Codice di comportamento riveste nella strategia delineata dalla Legge 190/2012 (nuovo art. 54 del d.lgs. 165/2001) un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione e con le carte dei servizi (in tal senso, delibera ANAC n.1074/2018).

L'art.54, comma 5, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio Codice di comportamento che integri e specifichi le previsioni di cui al 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*). A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) – ora ANAC – ha definito apposite *Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni* (delibera n.75 del 24 ottobre 2013).

La provincia di Pesaro ed Urbino, ha adottato il "Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino" con delibera di Giunta provinciale n. 10 del 30 gennaio 2014 tutt'ora pubblicato sul sito web dell'ente alla sezione *Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali*.

In ottemperanza a quanto suggerito da ANCI e dalle linee guida ANAC, risulta di tutta evidenza la necessità di provvedere ad un aggiornamento del Codice di Comportamento, secondo le novità introdotte dal legislatore.

Il nuovo Codice di Comportamento, dovrà esplicare i propri effetti nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti, nonché di tutti quei soggetti che, a vario titolo, operano in ambito tività interna alla Provincia.

Occorrerà prevedere, nell'ambito del disciplinare di cui al richiamato Codice, la possibilità di presentare segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'amministrazione (art.22 rubricato "*Segnalazioni di illeciti da parte di utenti o associazioni di cittadini")*, con indicazione delle modalità di inoltro delle stesse.
In effetti, già il PNA 2016 (ex delibera ANAC 831/2016), nel richiamare quanto già previsto in merito nell'aggiornamento 2015 al PNA (con particolare riguardo ai contenuti ed alla valenza dei codici stessi), ha più volte ribadito che gli enti sono tenuti all'adozione di codici che contengano norme e doveri di comportamento destinati a durare nel tempo, *da calibrare in relazione alla peculiarità delle finalità istituzionali perseguite dalle singole amministrazioni*: non quindi una generica ripetizione dei contenuti del Codice di cui al DPR 62/2013, ma una disciplina che, ***a partire da quella generale***, ***diversifichi i doveri dei dipendenti e di coloro che vi entrino in relazione, in funzione delle specificità di ciascuna amministrazione***.

La **delibera ANAC 1074/2018** afferma 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). Questa necessaria connessione, che si è perduta nei Codici di amministrazione di prima generazione, dovrà essere recuperata con una nuova, seconda generazione di Codici di amministrazione che l'ANAC intende promuovere con l'adozione di nuove Linee guida in materia, tanto di carattere generale quanto di carattere settoriale*.

Con delibera 1064/2019, l'Autorità, al fine di superare le criticità riscontrate nella prassi delle amministrazioni nell'adozione e nell'attuazione dei codici, ha segnalato l'opportunità che le stesse prima di procedere ad una revisione dei propri codici di comportamento attendessero l'adozione da parte di ANAC delle nuove Linee guida.

Con delibera n.177 del 19 febbraio 2020, ANAC ha adottato le *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*, per cui occorrerà procedere alla suddetta revisione/aggiornamento cui provvederà il RPC, avvalendosi *in primis* dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dell'Ufficio Risorse Umane, coinvolgendo necessariamente i Dirigenti/Responsabili

dell'Ente, anche come obiettivo per l'attività di prevenzione della corruzione.

Per far ciò è necessario perseguire l'obiettivo di effettuare un riesame sullo stato di applicazione del Codice di comportamento vigente nelle diverse articolazioni organizzative, così come previsto dall'art.54, comma 7, del d.lgs. 165/2001, sia in riferimento al proprio personale che ai soggetti esterni operanti a diverso titolo in ambito provinciale.

Ciò anche in quanto il rigoroso rispetto dei doveri del codice di comportamento e le verifiche sull'uso dei poteri disciplinari costituiscono obiettivi di performance ex lege.

Onde favorire la suddetta attività verrà predisposta apposita *check list* che potrà essere utilizzata da parte dei diversi livelli di responsabilità preposti alla stessa.

Tabella di Monitoraggio: Attuazione Codice di comportamento

TABELLA DI MONITORAGGIO: ATTUAZIONE MISURE CODICE DI COMPORTAMENTO

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' /MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Attività di verifica sull'attuazione del del Codice	compilazione di apposita *check list* di verifica	30 novembre	Direttori/Dirigenti di ciascuna struttura
Monitoraggio sull'attuazione e rispetto del Codice di comportamento	Predisposizione scheda Relazione annuale (ex ANAC) e relativa pubblicazione	Annuale	R.P.C.T. in raccordo con UPD/ Ufficio personale
Aggiornamento del Codice di Comportamento	Elaborazione proposta di decreto secondo le Linee guida ANAC	Entro il 16/12/2022	R.P.C.T. in raccordo con UPD e Dirigenti/Responsabili interessati
Formazione sul nuovo codice di comportamento	Partecipazione formazione FAD	n. ro di personale partecipante alla formazione fad/totale del personale	Almeno il 90% entro il triennio 2022-2024

14. Codice di comportamento e Codice etico.

I codici di comportamento si distinguono dai cd. "codici etici" o "deontologici". Questi ultimi hanno una dimensione c.d. "*valoriale*" e *non disciplinare* e sono adottati per precisare doveri, spesso ulteriori e diversi rispetto a quelli definiti nei codici di comportamento, rimessi alla autonoma iniziativa di gruppi, categorie o associazioni di pubblici funzionari.

Essi rilevano solo su un piano meramente morale ed etico, come le relative sanzioni irrogate al di fuori di un procedimento disciplinare.

I codici di comportamento, invece, come sopra precisato, fissano doveri di comportamento che

hanno una rilevanza giuridico-normativa e, quindi, di per sé cogente, con conseguente applicazione del regime delle responsabilità all'art. 54, co. 3 del d.lgs. 165/2001.

In fase di aggiornamento del Codice di comportamento è necessario prevedere un'apposita Sezione dedicata al Codice Etico (come precisato al precedente paragrafo 11).

15. Conflitto di interessi e obbligo di astensione

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti riconducibili, direttamente o indirettamente, al funzionario medesimo.

Si tratta, di fatto, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria (rif. PNA 2019, Parte III par.1.4; Cons. Stato, Sezione consultiva per gli atti normativi, parere n. 667 del 5 marzo 2019 sullo schema di Linee guida di ANAC aventi ad oggetto «*individuazione e gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici*», in attuazione dell'art. 213, co. 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50).

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 della Costituzione. Esso è stato affrontato dalla Legge 190/2012, con riguardo sia al personale interno sia a soggetti esterni destinatari di incarichi, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

a) l'astensione del dipendente in caso di conflitti di interessi;
b) le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d. lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (rif. par. 12.5 "*Inconferibilità e incompatibilità di incarichi*");
c) l'adozione dei codici di comportamento (rif. par. 11);
d) il divieto di *pantouflage* (rif. par. 12.6 "*Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro pantouflage – revolving doors* ");
e) l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (rif. par. 12.4 *"Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali"*);
f) l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

15.1 Astensione del dipendente in caso di conflitti di interessi

Relativamente a tale aspetto si opera riferimento ancora al Codice di comportamento aziendale di cui alla determina DG n.888/2015, laddove all'art.13, nel richiamare espressamente l'art.7 del DPR 62/2013, è previsto che i dipendenti (e gli altri soggetti tenuti al rispetto dello stesso Codice) devono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano presentare situazioni di conflitto di interessi (tra cui, *in primis,* quelle espressamente indicate). Ciò tenendo conto del fatto che, se da un lato l'art. 6-*bis* della legge 241/1990 (introdotto dalla legge *n. 190 del*

2012) ha ribadito la portata generale ed immanente del principio a mente del quale *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*", dall'altro è innegabile che le singole amministrazioni debbano procedere ad una ulteriore e specifica definizione delle ipotesi di "conflitto" in relazione alle proprie tipologie di attività.

La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l'art. 6 rubricato "*Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi*" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

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

Il successivo art. 7 contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "*gravi ragioni di convenienza*" che comportano l'obbligo di astensione («*il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza*»).

In tal senso, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto ad apposita comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza tenuto ad una specifica valutazione nel caso concreto circa la sussistenza del conflitto di interessi.

Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "*Contratti ed altri atti negoziali*" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art.7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell'art.14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente; in particolare

prevedendo che il dipendente si *"astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio"*.

In tali casi, il dipendente è tenuto a comunicare la situazione di conflitto di interessi al dirigente/superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto dal richiamato art. 7 del D.P.R. 62/2013.

In ossequio dell'art. 14, comma 3, è previsto uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

Al riguardo, ANAC ha assegnato particolare rilievo alla tematica del "conflitto di interessi" fornendo, nell'ambito dell'attività di indirizzo e vigilanza, indicazioni operative che si ritiene utile di seguito riportare:

> *a. "nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera ANAC n. 1186 del 19 dicembre 2018);*
>
> *b. l'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, si è ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. delibera ANAC n. 321 del 28 marzo 2018);*
>
> *c. in tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale (cfr. delibera ANAC n. 209 del 1 marzo 2017, delibera ANAC n. 384 del 29 marzo 2017 e delibera ANAC n. 1186 del 19 dicembre 2018);*

Per quanto concerne l'ipotesi di conflitto di interessi generalizzato, cd. strutturale, come sopra descritto, ANAC stessa ha precisato che il conferimento dell'incarico deve essere apprezzato sotto il profilo dell'opportunità, considerato che in materia di inconferibilità di incarichi la normativa

va interpretata restrittivamente e, quindi, che l'esistenza di tale conflitto non è per legge ostativa al conferimento dell'incarico. Va tuttavia considerato che il rimedio dell'astensione potrebbe rivelarsi non idoneo a garantire lo svolgimento di un incarico nel rispetto del principio di imparzialità, poiché per risolvere la situazione di conflitto di interessi cd. strutturale sarebbe, di fatto, necessaria una ripetuta astensione con conseguente pregiudizio del funzionamento, del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa (Cfr. delibera ANAC n. 431 del 6 aprile 2016).

Si raccomanda pertanto di prestare attenzione al rischio che possa determinarsi la fattispecie sopra accennata in vista del conferimento di un incarico. Tale valutazione va fatta e documentata dal soggetto/organo conferente, anche sulla base della verifica della dichiarazione rilasciata dal soggetto interessato, tenendo conto del contenuto dell'incarico da conferire e del tipo di attività che il soggetto interessato deve svolgere".

Tenuto conto dei contributi di analisi offerti è opportuno prevedere le seguenti misure:

- acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi dei dipendenti rese al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitoraggio delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- informativa periodica (annuale) a tutti i dipendenti in ordine alla comunicazione tempestiva di eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
- esemplificazione di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi.

In particolare, a segnalazione del conflitto di interessi (con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-*bis* della l. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal Codice di comportamento) deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico che, esaminate le circostanze, è tenuto a valutare se la situazione rilevata possa inverare in concreto un conflitto di interessi inficiante l'imparzialità delle attività da istruire.

Sarà cura del RPCT - con il supporto degli Uffici interessati dall'applicazione delle disposizioni normative e di attuazione in materia (id est Ufficio 1.2 Personale, Ufficio 1.3 Appalti e contratti SUA; Ufficio 2.3.2 Programmazione e monitoraggio opere pubbliche;) elaborare apposito documento disciplinante gli aspetti di cui alle precedenti lett. a), b), c) e d). Tale disciplinare sarà corredato di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva delle dichiarazioni di conflitto di interessi.

15.2 Conflitto di interessi e incarichi a consulenti e collaboratori

Per quanto riguarda il tema della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, si sottolinea che l'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al

riguardo, si richiama anche l'art. 15 del d.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

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

In riferimento alla tipologia "consulenti e collaboratori",quindi, nell'ambito del presente PTPCT si assumo le seguenti misure relative all'accertamento della insussistenza di conflitti di interessi:

- predisposizione di modulo di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di collaborazione o di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica (da definire in fase di predisposizione/perfezionamento del contratto in relazione alla durata dell'incarico), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione, in fase di predisposizione/perfezionamento del contratto, del dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- la verifica delle suddette dichiarazioni è effettuata a cura della Unità operativa cui è affidata l'istruttoria dell'atto di incarico;
- la verifica è effettuata mediante consultazione di banche dati liberamente accessibili a tal fine e, comunque, tramite acquisizione di informazioni da parte dei soggetti indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprano cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

La *conservazione* delle dichiarazioni e della documentazione relativa all'accertamento deve osservare le disposizioni normative in materia di tutela dei dati personali.

15.3 Il conflitto di interessi nel Codice dei contratti pubblici

In primo luogo, va evidenziato come il Codice dei contratti pubblici dedichi una specifica disposizione - l'art. 42 - volta alla individuazione e risoluzione dei conflitti di interesse che possano essere percepiti come minaccia alla imparzialità e all'indipendenza del personale della stazione appaltante, nonché elemento di distorsione concorrenziale. Come tale risultando rilevante non solo nelle fase di programmazione, di progettazione e di affidamento, ma anche in quella di esecuzione dei contratti pubblici.

A tale fine assume maggior rilievo il fatto che la stessa norma specifica che sussiste "*conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione*" (all'uopo richiamando espressamente le situazioni che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62).

Di qui l'obbligo per il personale che si trova in situazione di conflitto di "*darne comunicazione alla stazione appaltante*" e quindi di "*astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni*", con conseguente dovere per l'amministrazione di svolgere i necessari controlli assicurando l'applicazione del regime di responsabilità.

In particolare – come anche richiamato da ANAC nel PNA 2019 - l'art. 42, comma 1, del Codice dei contratti pubblici richiede alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. La funzione della norma è quella di evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi.

La disposizione in esame va coordinata con l'art. 80, co. 5, lett. d) del codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2, del codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

In tale ottica, seguendo le indicazioni di ANAC per una corretta gestione dei conflitti potenziali e/o effettivi, nel corso del 2022 la Provincia procederà ad una riesame/ridefinizione delle fattispecie di conflitto di interessi (specificative di quelle generali) anche al fine di consentire ai tecnici e ai

professionisti coinvolti più esposti al rischio di conflitto di interessi di agire con la consapevolezza richiesta, all'uopo predisponendo apposita modulistica di dichiarazioni.

Tale impegno sarà assolto tenuto conto delle considerazioni già espresse nel precedente paragrafo relativamente al Codice di comportamento e secondo le indicazioni contenute nelle recenti Linee guida n. 15 di ANAC recanti *"Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"* (approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 5 giugno 2019).

Tabella Monitoraggio: Conflitti di interessi

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' /MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Definizione delle fattispecie di conflitto di interessi (specificative di quelle generali) ed eventuale adeguamento di relativa modulistica Sviluppo di una procedura Informatizzata di acquisizione delle dichiarazioni di conflitto di interesse con il coinvolgimento del Protocollo	Elaborazione documento	Entro il 31 dicembre 2022	RPCT/ tutti gli Uffici coinvolti nel processo

15.4 Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

L'art. 53 del d. lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del medesimo decreto.

E' principio indefettibile che i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possano intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitualità e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, *Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.*

Ciò nonostante *in parziale DEROGA* è concessa la possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati purché in ossequio a determinate condizioni normativamente regolate dalle disposizioni dell'art.53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione; e ciò – come anche sottolineato da ANAC nel PNA 2019 (PARTE III – par.1.7) e in più occasioni ripreso dalla Corte dei Conti - allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

La legge 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario.

Il rilievo delle disposizioni dell'art.53 ai fini della prevenzione della corruzione emerge anche considerando che il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica (art. 53, co. 12).

Resta comunque estraneo al regime di autorizzazione l'espletamento degli incarichi menzionati nelle lettere da a) ad f-*bis*) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità.

È, inoltre, disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di mancato versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti (art. 53, comma, 7-*bis*).

Alla disciplina prevista all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 si aggiungono le prescrizioni di cui al comma 58-*bis* dell'art. 1 della l. 662/1996, a mente del quale: «*Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interessi, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.*

In considerazione di quanto sopra, si rappresenta che l'Ente sta elaborando l'aggiornamento di una specifica disciplina in materia cui seguirà l'approvazione di apposito Regolamento in materia di incarichi extraistituzionali di aggiornamento di quello vigente.

Il testo del nuovo Regolamento e la relativa modulistica verrà inserito nella intranet provinciale al fine di garantirne capillare diffusione e consultazione. Tabella di monitoraggio:

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Controllo a campione del 10% degli incarichi autorizzati	Relazione	Annuale	Ufficio personale ed eventuale organismo preposto

15.5 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Il d. lgs. 8 aprile 2013 n. 39, emanato in attuazione della delega contenuta nei commi 49 e 50 dell'art. 1 della L. n. 190/2012, ha introdotto una ***nuova disciplina*** in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati di diritto pubblico, prevedendo una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. g) del D. lgs. n. 39/2013, l'***inconferibilità*** comporta la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, nonché a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

La dichiarazione di insussistenza di una delle fattispecie sopra indicate è condizione di efficacia per l'acquisizione dell'incarico (art. 20, comma 4, D.lgs. n. 39/2013).

L'***incompatibilità***, invece, comporta, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. h) del D.lgs. n. 39/2013, l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

La delega contenuta all'art. 1, comma 50, della Legge 190/2012 ha espressamente previsto, tra gli incarichi amministrativi di vertice nonché gli incarichi dirigenziali anche conferiti a soggetti estranei alle PA che comportano in via esclusiva competenze di amministrazione e/o gestione.

ANAC è intervenuta, con delibera n.1201 del 18 dicembre 2019 (*Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001*) in merito all'applicabilità della disciplina di cui all'art. 3 d.lgs. n. 39/2013 agli incarichi di vertice precisando che

"*…la normativa in tema di inconferibilità e incompatibilità considera quali incarichi dirigenziali rilevanti ai fini dell'applicazione dei limiti e delle preclusioni ivi contenuti solo quelli che comportano "l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione" (art. 1, comma 2 lett. j), con ciò non ritenendo sufficiente il mero possesso formale della qualifica dirigenziale… omissis ...ha limitato l'applicazione della fattispecie di inconferibilità in questione unicamente a quegli incarichi che comportano l'esercizio di tali poteri.*

Tanto premesso, tale limitazione soggettiva del perimetro applicativo della disciplina del d.lgs. 39/2013 è giustificabile e ragionevole alla luce del principio costituzionale di eguaglianza solo avuto riguardo alle specificità sopra descritte".

In tale contesto, la stessa Autorità ha fornito alcune specifiche indicazioni in merito al ruolo e alle funzioni del RPCT nonché all'attività di vigilanza di ANAC sul rispetto della disciplina con propria precedente delibera n. 833 del 3 agosto 2016 «*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento di ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*», che qui si richiamano integralmente, e che hanno progressivamente esteso i profili soggettivi di applicazione della disciplina, l'Ente Provincia di Pesaro ed Urbino intende prevedere l'attuazione delle seguenti misure:

A) Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità

A1) Relativamente agli incarichi dirigenziali afferenti al ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo, sempre ché riferiti a *soggetti titolari di competenze di amministrazione e gestione,* all'atto del conferimento dell'incarico, occorre acquisire dall'interessato - ai sensi e per gli effetti di cui all'art.20 del D.lgs. n. 39/2013 - apposita dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità previste dal medesimo decreto;

A2) Relativamente all'incarico di Direttore Generale e Segretario Generale, la predetta dichiarazione di cui all'art.20 del D.lgs. n. 39/2013 è resa dall'interessato in sede di sottoscrizione del contratto tra le parti.

B) Dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità

B1) Relativamente agli incarichi dirigenziali afferenti al ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo, sempre ché riferiti a *soggetti titolari di competenze di amministrazione e gestione,* con cadenza annuale (entro il 20 gennaio di ciascun anno), acquisisce dall'interessato - ai sensi e per gli effetti di cui all'art.20 del D.lgs. n. 39/2013 – apposita dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità previste dal medesimo decreto;

B2) Relativamente all'incarico di Direttore Generale e Segretario Generale la predetta dichiarazione di cui all'art.20 del D.lgs. n. 39/2013 è resa dall'interessato al momento del conferimento dell'incarico, entro il medesimo termine del 20 gennaio di ciascun anno.

Le dichiarazioni di cui ai punti sub A) e B) devono, pertanto, essere rese preventivamente da parte

del destinatario dell'incarico, in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento medesimo.

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente segnalate su iniziativa dell'interessato.

Le dichiarazioni di cui ai punti sub A) e B) sono pubblicate nell'apposita Sezione di "Amministrazione Trasparente" del Sito web istituzionale, nei termini indicati dal RT (Allegato n.2 - obblighi di pubblicazione).

L'Ufficio personale effettua idonee verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sopra richiamate, anche a campione, come previsto dal D.P.R. n. 445/2000, avvalendosi delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti per la certificazione di informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti (registro imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati; banca dati del Ministero dell'Interno per la titolarità di cariche elettive). Tali verifiche sono effettuate almeno sul 10% del totale delle dichiarazioni acquisite, selezionate con tecniche di campionamento casuale.

L'attività di controllo è svolta nei modi e tempi indicati dalla tabella di monitoraggio di seguito riportata. Gli esiti dell'attività di controllo sono trasmessi al R.P.C nei tempi previsti dal monitoraggio come di seguito indicato.

Tabella Monitoraggio - Controlli sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Acquisizione dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Acquisizione della dichiarazione dal personale dirigenziale interessato e controlli sulla veridicità	Acquisizione al momento di conferimento dell'incarico Controllo annuale	Ufficio personale
Acquisizione dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità	Acquisizione della dichiarazione dal personale dirigenziale e controlli sulla veridicità	Acquisizione annuale (entro il 20 gennaio/anno) Controllo annuale	Ufficio personale
Elaborazione procedura operativa finalizzata a disciplinare i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni	Elaborazione procedura operativa finalizzata a disciplinare i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni	Entro 31/01/2023	Ufficio personale RPCT

Trasmissione esiti attività controllo al RPCT	Relazione annuale	Entro il 15 dicembre	Ufficio personale

15.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

L'art.53, comma 16-*ter*, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. stabilisce il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Si richiama altresì l'art.21 del d.lgs. n. 39/2013 a tenore del quale, ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi disciplinati dallo stesso d.lgs. n.39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto provato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo; la medesima disposizione stabilisce che tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.

Come chiarito da ANAC, *la ratio della norma*, che disciplina una fattispecie di "*incompatibilità successiva*", espressamente richiamata nel testo del d.lgs. n. 39/2013, va ricercata nella finalità di contenimento del rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ossia del rischio che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose e in tal modo sfruttare a proprio fine la sua posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione, al fine di ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio (PNA 2018).

In riferimento all'ambito di applicazione, i dipendenti interessati sono coloro che, per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione, hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

Sul punto ANAC, nell'ambito del PNA 2019, ha precisato che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, comma 16-*ter*, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. anche l'orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015).

In tale sede viene evidenziato, altresì, che il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC 67 AG/74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Come già chiarito nel bando-tipo n. 2 del 2 settembre 2014 adottato dall'Autorità, le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che il soggetto privato partecipante alla gara non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (cfr. pareri ANAC AG/8/ del 18 febbraio 2015 e orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015 cit.).

L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. 50/2016, recante il Codice dei contratti pubblici.

Si rammenta che i bandi tipo sono vincolanti per le stazioni appaltanti, ai sensi dell'art. 71 dello stesso codice (fatte salve le parti espressamente indicate come "facoltative" che non riguardano certamente il possesso dei requisiti generali).

In particolare, nel bando tipo n. 1, approvato con delibera del 22 novembre 201725, § 6, è previsto che «*Sono esclusi dalla gara gli operatori economici per i quali sussistono cause di esclusione di cui all'art. 80 del Codice. Sono comunque esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. del 2001 n. 165*». Il bando tipo specifica, pertanto, che il concorrente compila il documento di gara unico europeo- DGUE, di cui allo schema allegato al D.M. del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti del 18 luglio 2016 o successive modifiche, rendendo la dichiarazione di insussistenza delle cause ostative alla partecipazione indicate al cit. par. 6, in conformità a quanto previsto all'art. 85 del Codice. Il possesso del requisito generale relativo all'assenza di violazione del *divieto di pantouflage* è anche richiamato

nella nota illustrativa del bando tipo, par. 3 e 9.

La verifica della dichiarazione resa dall'operatore economico è rimessa alla stazione appaltante.

Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti ed accertati per lo svolgimento dell'incarico.

In relazione a quanto sopra ed in particolare agli indirizzi forniti da ANAC in sede di PNA 2019, l'Ente provincia, in continuità con i precedenti PTPCT - adotta le seguenti misure:

- inserimento negli atti/contratti di assunzione del personale di specifiche clausole che prevedono il divieto di *pantouflage* (ossia divieto di prestare attività lavorativa - a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo - per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente);
- dichiarazione del dipendente da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui lo stesso si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* (e ciò al fine di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma);
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o, comunque, attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

All'attuazione delle misure di cui alle precedenti lett. a) e b) provvedono gli uffici direttamente interessati dalla disposizione in riferimento agli ambiti di rispettiva competenza.

Il RPCT, qualora a seguito di esposti e segnalazioni (anche anonime) venga a conoscenza di fatti astrattamente integranti la fattispecie di cui all'art. 53, comma *16-ter*, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che riguardino soggetti già dipendenti dell'Ente è tenuto ad attivare le opportune verifiche.

Laddove le verifiche inducano a ritenere accertata la violazione della norma in esame, il RPCT trasmette i relativi esiti all'ANAC, alla Direzione Generale, agli uffici responsabili dell'infrazione, nonché al Nucleo di Valutazione, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari ed alla Corte dei conti, in considerazione dei possibili rilievi erariali.

Tabella Monitoraggio - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' /MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Inserimento negli atti/contratti di assunzione del personale di specifiche clausole che prevedano il divieto di *pantouflage*	Adeguamento contratti	Continuo	Ufficio personale 1.2 1.2.2
Inserimento di specifica clausola nei bandi e negli atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici recante l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito	Adeguamento contratti	Continuo	Ufficio Appalti e contratti 1.3
incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi- tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016			
Acquisizione informativa sul pantouflage dai dipendenti dirigenti che cessano dal rapporto di servizio	Acquisizione informativa	Un mese prima della cessazione del rapporto	Ufficio 1.2
Verifiche della violazione art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, a	Verifiche e trasmissione esiti ad A.N.AC., uffici responsabili, Nucleo di Valutazione,	In caso di ricezione di segnalazione ed esposti	RPCT

seguito di segnalazioni ed esposti	U.P.D., Corte dei conti		

16. Rotazione del personale

16.1. La rotazione "ordinaria" degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

Si rileva sin d'ora la necessità di dover contemperare il suddetto principio con specifiche normative di settore che prevedono per lo svolgimento di attività altamente specialistiche il possesso di comprovata e duratura esperienza nel campo. Basti pensare, a tal proposito, alle disposizioni introdotte dal Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. ove si prevede che lo svolgimento delle procedure di acquisto di beni, servizi e forniture nonché quelle riguardanti i lavori pubblici, di importo superiore a €40.000, siano demandate a stazioni appaltanti qualificate (la cui qualifica viene rilasciata in seguito a dimostrazione di stabilità, formazione e continuità nell'attività) oltre alla necessaria specifica formazione ed esperienza professionale per il Responsabile Unico del Procedimento (esperienza almeno quinquennale sul campo).

Al fine di contemperare l'esigenza della rotazione degli incarichi con quella del mantenimento dei livelli di competenze in un quadro generale di accrescimento delle capacità complessive dell'amministrazione, occorre con gradualità mettere in campo una serie di azioni formative di accrescimento professionale dei dipendenti tali per cui sia più agevole realizzare la rotazione del personale, senza inficiare la qualità e tempestività dei servizi offerti.
Per mettere in atto questa misura ANAC suggerisce di individuare, dapprima, le ipotesi in cui è possibile procedere alla rotazione degli incarichi attraverso la puntuale mappatura degli incarichi/funzioni apicali più sensibili, a partire dall'individuazione delle funzioni fungibili e utilizzando tutti gli strumenti disponibili in tema di gestione del personale ed allocazione delle risorse.

Occorre,altresì, tener conto l'esiguità delle risorse umane mantenute nella Provincia di Pesaro ed Urbino a seguito della riorganizzazione normativa intervenuta che mal si conciliano con la previsione di periodi di affiancamento e di formazione amministrativistica per settore, e che consentirebbero di valorizzare il capitale professionale disponibile anche ai fini della valutazione delle performance individuali e dell'intera organizzazione.

Da ultimo, appare utile richiamare sul punto *le indicazioni generali e ulteriori* laddove si ribadisce che, pur nel rispetto del principio di autonomia/responsabilità che caratterizza gli Enti Locali, il principio della rotazione deve comunque essere un obiettivo effettivo,

documentabile e pertanto verificabile.
La rotazione, quindi, non può essere che valutata in termini prospettici da costruire attraverso la messa a punto di meccanismi orientati verso questa direzione (es. pianificazione pluriennale delle esigenze formative attraverso piani mirati a contrastare le tendenze di esclusività delle competenze e a favorire l'intercambiabilità) e collegati ai sistemi di gestione interni (quali ad esempio il sistema di valutazione delle performance ed il sistema di analisi dei potenziali delle risorse umane ovvero del "capitale professionale effettivo" e non quello legato alla rigida attribuzione delle funzioni).

Si segnala che la rotazione degli incarichi dovrebbe riguardare anche il personale non dirigenziale, specie se preposto ad attività afferenti alle aree maggiormente sensibili al rischio di corruzione.
Sul punto, si richiamano anche gli indirizzi espressi da ANAC nel PNA 2019 ove si rileva, tra l'altro, che il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare, seguendo ANAC, occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione "ordinaria" come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali: la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività; l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni" (secondo cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a svolgimento di istruttorie e accertamenti; adozione di decisioni; attuazione delle decisioni assunte; effettuazione delle verifiche).

Ma vieppiù. La presente misura dovrà essere tenuta nella dovuta considerazione ed utilmente collocata nella sezione del PIAO volta alla programmazione ed allo sviluppo del capitale umano, al fine di integrarla con le altre azioni in materia che l'Ente sarà in grado di intraprendere (rif. ANCI nota marzo 2022 – par. 3.5.4).

In tal senso, nell'ambito tecnico-amministrativo, con particolare riguardo ai procedimenti di acquisizione dei beni e servizi ed affidamento si potranno prevedere particolari misure – peraltro suggerite da ANAC e considerate alternative alla rotazione in caso di competenze infungibili – consistenti nella frammentazione, ove possibile, del procedimento in fasi diversificate affidandole a soggetti diversi; misure – come detto – considerate efficaci per incoraggiare il controllo reciproco. L'applicazione della misura della rotazione deve tenere conto dei vincoli connessi all'assetto organizzativo ed alla disponibilità di professionalità, dei vincoli e limiti posti dal CCNL e dalla normativa, dall'esito del confronto con le organizzazioni

sindacali, dalle previsioni in atti a contenuto generale e nei contratti, dall'attenta disamina e valutazione degli aspetti gestionali.

E' chiaramente da escludere una rotazione "*al solo fine di attuare le prescrizioni di legge*" laddove dovesse implicare unicamente un conferimento di incarichi/funzioni a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

In particolare, sempre attenendosi alle indicazioni ANAC, la Provincia si propone di rafforzare e sviluppare misure organizzative di prevenzione alternative alla rotazione con analoga efficacia:

- rafforzare le misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;
- prevedere modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree relative ai Contratti Pubblici e di Acquisizione e Gestione del personale, potrebbero essere attuati meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali. Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- equilibrata articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto esponga l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.

16.2 La Rotazione "straordinaria"

L'istituto della rotazione c.d. "straordinaria" è prevista dall'art. 16, comma. 1, lett. l-*quater*) del D.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La richiamata norma prevede, infatti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*».

Con delibera ANAC 215/2019 sono state adottate specifiche "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l- quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"* ove sono stati precisati alcuni profili che attengono in particolare:

- alla identificazione dei reati, presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
- al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

La Provincia assicura l'applicazione della norma assumendo, con immediatezza, provvedimenti motivati in relazione all'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, operando riferimento alle indicazioni fornite da ANAC con le richiamate Linee Guida.

Tabella monitoraggio: rotazione del personale

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Definizione formazione, criteri e misure rotazione del personale e programmazione pluriennale	Elaborazione proposta da coordinare con l'inserimento nel PIAO	2022-2024	RPCT /Dirigenti Responsabili
Monitoraggio attuazione misure alternative alla rotazione incarichi nelle aree a rischio corruzione (P.N.A.)	Relazione	Annuale	Dirigenti Responsabili

16.3 Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

L'art. 35-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012, stabilisce il divieto, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale, di:

- far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi (comma 1, lett. a);
- essere assegnati, anche con funzioni direttive agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati (comma 1, lett. b);
- far parte delle commissioni di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere (comma 1, lett. c).

Si evidenzia, peraltro, che il Codice dei contratti pubblici, nel disciplinare le commissioni giudicatrici, richiama espressamente l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 (art. 77, co. 6, del d.lgs.50 del 2016). La nomina in contrasto con l'art. 35-bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

L'art. *35-bis* prevede, dunque, ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, recante *Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione*, dispone il divieto di attribuire incarichi dirigenziali, comunque denominati, a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Pertanto, ai fini dell'applicazione dell'art. 35-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

a all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);

b all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001;

c all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

<u>Di seguito vengono indicate le modalità di attuazione della misura.</u>

L'accertamento dell'assenza dei precedenti penali sopra richiamati a carico di dipendenti e/o soggetti esterni cui si intendono conferire gli incarichi di cui alle fattispecie sopra riportate, può essere svolto d'ufficio, attraverso l'acquisizione di certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti, oppure attraverso l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000:

c.1 all'atto della formazione delle commissioni per l'acquisizione di beni e servizi, per l'affidamento di lavori, per la concessione di contributi, sussidi, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere o di commissioni di concorso (anche per il personale con compiti di segreteria);

c.2 all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali, incarichi di funzione e di coordinamento;

c.3 all'atto di assegnazione di dirigenti e di titolari di incarichi di funzione/coordinamento agli uffici di cui all'art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001 nonché al personale di cui sopra già assegnato.

E’ altresì previsto l’inserimento nei bandi per il conferimento di incarichi delle condizioni ostative al conferimento. Qualora, all’esito della verifica da parte dell’Ufficio preposto, risultassero a carico dei soggetti interessati precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Provincia:

a si astiene dal conferire l’incarico o dall’effettuare l’assegnazione;

b applica le misure previste dall’art. 3 del d.lgs. n. 39/2013;

c provvede a conferire l’incarico o a disporre l’assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Sul punto, si fa espresso rinvio alle le indicazioni contenute nel PNA 2019 di cui alla delibera ANAC 1064 del 23 novembre 2019 (PARTE III – par.1.5 e 1.6) nonché agli atti ivi richiamati, in particolare Delibera ANAC 447 del 17 aprile 2019.

Tabella Monitoraggio: Formazione di commissioni e assegnazione agli Uffici

MISURE	FASI/ATTIVITÀ’ /MODALITÀ’ DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ’
Accertamento dell’assenza di precedenti penali – art.35-*bis*, comma 1, lett.a), b) e c)	Acquisizione d’ufficio dei certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti o attraverso l’acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione	Al verificarsi della fattispecie previste dalla normativa	Gli uffici interessati
Dichiarazione sul conflitto di interessi	Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione da parte del personale partecipante alle commissioni di cui	Al verificarsi della fattispecie previste dalla normativa	Gli uffici interessati
	alle lett.a) e c) dell’art.35-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001		Manutenzioni
Attività di monitoraggio dello stato di attuazione dell’art.35-bis, comma 1, lett.a), b) e c)	Compilazione schede di monitoraggio	Annuale	UO Gestione ed Amministrazione Risorse Umane/UO Approvvigionamento di beni, servizi e logistica/UO Servizio

			Tecnico e Manutenzioni
Attività di controllo in attuazione dell'art.35-bis, comma 1, lett.a), b) e c)	Controllo a campione	Annuale	RPCT
Disciplina interna sulla formazione di commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture	Proposta di determina del Direttore Generale	Entro 2021	UO Approvvigionamento di beni, servizi e logistica/UO Servizio Tecnico e Manutenzioni
Disciplina interna sulla formazione di commissioni di concorso/selezioni	Proposta di determina del Direttore Generale	Entro 2021	UO Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane

16.4 Patti di integrità negli affidamenti

Per "***Patto di Integrità***" s'intende un accordo, tra amministrazione e partecipanti alle procedure di gara, avente ad oggetto la regolamentazione del comportamento ispirato ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno anti-corruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente.

Al fine di garantire una leale concorrenza e pari opportunità di tutti i partecipanti, nonché una corretta e trasparente esecuzione del procedimento di selezione e affidamento, i Responsabili delle strutture preposte alla gestione delle relative procedure, devono assicurare l'inserimento del Patto d'integrità nell'ambito della documentazione obbligatoria di gara. Detti Responsabili devono, inoltre, curare l'inserimento nei bandi di gara e nelle lettere d'invito della clausola di salvaguardia in virtù della quale la sottoscrizione del Patto costituisce condizione di ammissione alla gara e il suo mancato rispetto determina l'esclusione dalla gara e, ove già stipulato, la risoluzione del contratto.

Delle eventuali violazioni del patto d'integrità e dei conseguenti provvedimenti adottati deve essere data tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

In proposito si richiamano sul punto le Linee Guida n.15 di ANAC riguardanti la *"Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"* – approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n.494 del 5 giugno 2019 - ove in merito a *Protocolli di legalità e patti di integrità*:

"11.1 Si raccomanda l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la

preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente.

- *Si raccomanda di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, oltre che nel rispetto del principio di proporzionalità.*
- *La Stazione appaltante valuta il comportamento del concorrente anche ai sensi dell'articolo 80, comma 5, lettera c-bis) del codice dei contratti pubblici, tenuto conto anche della natura del conflitto non dichiarato e delle circostanze che hanno determinato l'omissione".*

In relazione alle suddette raccomandazioni, gli Uffici della Provincia hanno provveduto nel corso dell'anno 2021 ad applicare secondo uno Schema tipo il Patto di integrità.

Tabella Monitoraggio: Patti di integrità negli affidamenti

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' /MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Predisposizione schema tipo Patto di integrità ed adozione	Aggiornamento e revisione	Entro 2022	Tutti gli uffici coinvolti per attività

16.5 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Come ulteriore misura per prevenire il rischio di corruzione, la Provincia ha predisposto una prima, elementare procedura, per la gestione delle segnalazioni, attuata mediante la predisposizione di 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.

Effettuata un primo provvedimento nel corso dell'anno 2022 occorrerà mettere a regime un apposito "*Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, secondo le previsioni contenute nell'art.54-bis del D. Lgs.vo 165/2001 e della legge n.179/2017 in ossequio alle nuove linee Guida fornite da ANAC con Deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021.

Il Regolamento dovrà avviare apposita procedura per la raccolta di segnalazione di illeciti garantendo la predisposizione di tutte le azioni necessarie per rafforzare la garanzia dell'anonimato e la tutela da azioni discriminatorie nei confronti del c.d. *whistleblower*.
Al Regolamento dovrà essere garantita la più ampia diffusione, tramite la pubblicazione sul sito Internet provinciale e sul Portale della Trasparenza.
Ad oggi, non risulta pervenuta alcuna segnalazione in tal senso.

Tabella Monitoraggio: Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

MISURE	FASI/ATTIVITÀ' MODALITÀ' DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ'
Adozione del *Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*	Elaborazione proposta di Regolamento e relativa determina di adozione	Entro 31/12/2022 secondo nuove Linee guida ANAC	RPCT
Analisi delle segnalazioni pervenute	Report consuntivo anche ai fini della predisposizione della relazione annuale A.N.AC.	Annuale	RPCT

15.6 Formazione

La formazione ha da sempre rappresentato una delle principali misure di prevenzione indicate dal PNA e suoi Aggiornamenti.

Nell'ottica di integrazione prevista dal PIAO, si ritiene che detta misura vada indicata nell'apposita sezione dello stesso.

16.7 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Nei processi a maggior rischio corruzione ciascun Dirigente, per l'area o processo di propria competenza, ha il compito di monitorare il rispetto dei termini di conclusione di ogni procedimento. Tali termini sono fissati dai Responsabili delle singole Strutture/Servizi sulla base della normativa vigente e dei regolamenti interni e pubblicati in apposite Tabelle nell'ambito della Sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione "Attività e procedimenti".

In linea con quanto già definito nei precedenti PTPCT, i suddetti Dirigenti/Responsabili degli uffici interessati sono tenuti periodicamente a monitorare il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, elaborando un report periodico semestrale da trasmettere al RPCT, anche in funzione della titolarità del potere sostitutivo e del regime delle relative responsabilità come da disciplina della legge 241/1990.

https://www.provincia.pu.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/attivita-e-procedimenti/tipologie-di-procedimento

Tabella Monitoraggio - rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

MISURE	FASI/ATTIVITÀ /MODALITÀ DI ATTUAZIONE	TEMPI/TERMINI	RESPONSABILITÀ
Monitoraggio dei termini per la conclusione dei procedimenti	Report a RPCT	Semestrale	Unità operative cui è assegnata la Responsabilità dei procedimenti amministrativi

16.8 Strategie e azioni per l'effettiva semplificazione e trasparenza dei processi amministrativi attraverso la informatizzazione

Così come ribadito da ANAC, la correlazione tra corruzione e processi di informatizzazione è rilevante in quanto si può affermare che dove il livello di informatizzazione è elevato il corrispondente livello di corruzione è basso, pertanto la tecnologia rappresenta lo strumento principale nella prevenzione della corruzione.

In tale ottica, si propone tale misura al centro delle linee strategiche con l'obiettivo di esaminare i rapporti tra semplificazione, digitalizzazione e trasparenza e, quindi, di attuare l'innovazione tecnologica favorendo l'efficienza nella gestione dei processi di acquisizione di beni e servizi e

risorse umane.

Già l'ANAC con la sua circolare del 27 maggio 2020 segnala l'importanza strategica di porre in essere azioni che completino la digitalizzazione degli appalti come leva per la semplificazione dei processi di *procurement*, dell'attuazione della trasparenza amministrativa nel settore e, più in generale, della disponibilità e accessibilità dei dati alle istituzioni e ai cittadini. L'Autorità sottolinea che i due perni su cui agire sono la digitalizzazione e la professionalizzazione dei professionisti.
Pertanto, obiettivo strategico, per gli anni 2022-2024, è quello di addivenire alla digitalizzazione dell'intero "ciclo di vita" dei contratti pubblici sia di beni/servizi e lavori che di risorse umane con l'intento di semplificare, ridurre gli oneri amministrativi a carico delle stazioni appaltanti (economicità) e agevolare l'interazione con la pubblica amministrazione (trasparenza).

Primo presupposto di tale processo è indubbiamente quello di assicurare l'interoperabilità e l'interscambio delle informazioni già presenti nei sistemi informativi, così da garantire le preminenti esigenze di digitalizzazione dei contratti pubblici, di pubblicità e di trasparenza delle informazioni. Infatti l'informatizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione dei processi interni e costituisce il mezzo principale per la gestione analogica del procedimento amministrativo digitale. Attraverso la previsione della tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione e l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e favorisce l'accesso telematico di dati e documenti, ottenendo così una migliore efficace circolarità delle informazioni e del rispetto dei tempi procedimentali.

L'interoperabilità dei sistemi diventa così il fattore chiave per garantire qualità, unicità e certezza dei dati e la loro disponibilità per le diverse finalità di pubblicità, trasparenza e controllo della spesa.

16.9 Misure trasversali

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.

- 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.
- Programmazione ed attuazione di 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 stati costruiti gli obiettivi e i relativi risultati attesi sia nel Piano della Performance sia nel presente PTPCT.

Tali obiettivi, parte integrante del Piano della Performance 2022/2024, ed approvati con il DUP nel suo aggiornamento annuale, garantiscono 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.

17. 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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A. 2019 pubblicato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) prevede che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico nell'implementazione del Piano di Prevenzione della Corruzione debbano coordinare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al d. lgs. 231/01 estendendone l'ambito di applicazione a tutti i reati considerati, dal lato attivo e passivo, nella L. n. 190 del 2012 anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente.

La Provincia accerta e vigila su detti Enti, accertando che vengano adottati gli adempimenti di legge ad essi riferiti (ex pluribus cit. delibera n.294 del 13 aprile 2021 recante *Oggetto Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021 e attività di vigilanza dell'Autorità*) nel rispetto dei principi contemplati dalla normativa anticorruzione, in relazione alle funzioni svolte ed alla propria specificità nonché delle misure di trasparenza al fine di ottemperare alla ratio sottesa alla legge n. 190 del 2012 ed ai decreti di attuazione, in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, che le società sono tenute ad attuare integrando detto modello.

Per avere un quadro sinottico aggiornato al 31/12/2022 delle società Partecipate dirette ed indirette di I° livello e degli enti pubblici vigilati e controllati si rinvia alla RAPPRESENTAZIONE GRAFICA pubblicata sul portale della Provincia di Pesaro ed Urbino alla sezione Amministrazione Trasparente > Enti controllati, aggiornata al 31/12/2021.

18. STAKEHOLDERS E PROPOSTA DEL Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Questa fase "pre adozione" ha l'obiettivo di acquisire le proposte dei c.d. stakeholder (il mondo esterno all'ente) «con procedura aperta alla partecipazione», assicurando il coinvolgimento del maggior numero di soggetti, in piena coerenza con il processo di adozione individuato nel primo PNA:

«individuazione degli attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione» (anche con i c.d.canali di ascolto).

«L'amministrazione realizza le prescritte forme di consultazione, con il coinvolgimento di cittadini e di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, ai fini della predisposizione del P.T.P.C., della diffusione delle strategie di prevenzione pianificate, nonché sui risultati del monitoraggio sull'implementazione delle relative misure» mediante pubblicazione via WEB come riportato nel Paragrafo 1.2 della presente BOZZA DI PIANO.

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

La presente proposta del PTPCT, prima della sua approvazione da parte dell'organo provinciale competente, viene pubblicata sotto forma di " SCHEMA TIPO" 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.

La Provincia, con avviso pubblico del 15 APRILE 2022 ha pubblicato apposita consultazione pubblica sul sito istituzionale dell'Ente, finalizzata a raccogliere – entro e non oltre le ore 13,00 del giorno 25 aprile 2022 - suggerimenti, proposte contributi da parte dei cittadini, delle associazioni, dei portatori di interessi diffusi rendendo disponibile alla consultazione il testo della proposta del PTPCT 2022-2024, nonché il Piano relativo all'annualità 2021/2023 pubblicato tra gli allegati sul sito istituzionale della provincia nella sezione Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della Corruzione.

Entro il termine perentorio indicato, non sono pervenuti contributi.