



**COMUNE DI FANO**  
*(Provincia di Pesaro-Urbino)*

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
E PER LA TRASPARENZA  
2020-2022**

**Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 30.01.2020**

# SOMMARIO

<b><u>1. Adozione del PTPCT per il triennio 2020-2022</u></b>	<b>1</b>
1.1. Finalità e nota metodologica	1
1.2. Principi informatori per la gestione dei rischi corruttivi	2
<b><u>2. Analisi del contesto</u></b>	<b>4</b>
2.1. Contesto esterno	4
2.2. Contesto interno	6
<b><u>3. Responsabilità, ruolo e compiti nella definizione, attuazione ed aggiornamento della “politica di prevenzione della corruzione”</u></b>	<b>10</b>
3.1. La costruzione del sistema di prevenzione	10
3.2. Soggetti, ruoli e responsabilità	10
<b><u>4. Criteri per la valutazione del rischio – Strumenti operativi</u></b>	<b>17</b>
4.1. Criteri e metodologia per la valutazione del rischio	17
4.2. Le aree di rischio	20
4.3. Schema riassuntivo delle misure per il trattamento del rischio e cronoprogramma delle attività	42
4.4. Diffusione della cultura di prevenzione della corruzione e della trasparenza	51
<b><u>5. Sistema interno dei controlli e del monitoraggio dell'attività amministrativa</u></b>	<b>52</b>
5.1. Principi informatori dell'attività amministrativa per mitigare il rischio corruzione nei processi di lavoro	52
5.2. Sistema dei controlli interni	53
5.3. Monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione	54
<b><u>6. La gestione del PTCPT in un contesto di aggiornamento costante</u></b>	<b>56</b>
6.1. Adeguamento delle misure del PTCPT	56
6.2. Revisione costante	56
<b><u>7. Trasparenza ed integrità – Compatibilità degli obblighi di trasparenza con la nuova disciplina di trattamento e tutela dei dati personali</u></b>	<b>58</b>
7.1. Programma per la Trasparenza	58
7.2. Compatibilità degli obblighi di trasparenza con la nuova disciplina trattamento e tutela dati personali	60
7.3. Rapporti tra RPC, RT e Responsabile Protezione Dati	60
7.4. L'accesso civico	61
7.5. Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	63
7.6. Principali azioni in materia di trasparenza	64

## 1. Adozione del PTPCT per il triennio 2020 – 2022

### 1.1. Finalità e nota metodologica

L'autorità Nazionale Anticorruzione ribadisce nella delibera 1064 del 13 novembre 2019 “*Piano Nazionale Anticorruzione 2019*” che “*il sistema di prevenzione della corruzione introdotto nel nostro ordinamento dalla legge n. 190/2012 si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno decentrato*”.

In linea con quanto sopra precisato, e tenuto conto che nel concetto di *corruzione* rientrano tutti quei *comportamenti soggettivi impropri del pubblico funzionario* che - per curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi - assume o concorre all'adozione di una decisione pubblica deviando, in cambio di un vantaggio economico o meno, dai propri doveri d'ufficio e quindi dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli, con il presente PTPCT 2020-2022 ci si pone, da un punto di vista metodologico, in continuità rispetto a quelli precedenti per gli aspetti consolidati, ed in costante e progressivo sviluppo per un coinvolgimento sempre più incisivo e per una effettiva partecipazione di tutta l'Amministrazione - parte politica e parte burocratica - per quanto di rispettiva competenza. La finalità è quella di individuare idonee misure organizzative e comportamentali funzionali alla prevenzione della corruzione ed alla piena attuazione della trasparenza dell'attività amministrativa. Il PTPCT continuerà pertanto a **coordinarsi** con il contenuto degli altri strumenti di programmazione predisposti da questo Comune ed, in particolare, **con il D.U.P.** (Documento Unico Programmazione) e con il **Piano delle Performance** (di seguito pp). Si evidenzia in particolare che la deliberazione di C.C. n 109 del 19 dicembre 2019 avente ad oggetto “*Approvazione nota di aggiornamento del documento unico di programmazione 2020-2022 ai sensi dell'art. 170 del TUEL e verifica stato di attuazione dei programmi ai sensi dell'art. 147-ter del TUEL -già approvata dalla giunta comunale con atto GM. n.440 del 19.11.2019*”, prevede, tra gli obiettivi strategici (rif. n. 5.3.00), la riorganizzazione dei servizi interni intesa come misura oggettiva diretta a precostituire condizioni di lavoro che rendano difficili comportamenti potenzialmente corruttivi. Tra le azioni previste è indicata, a titolo esemplificativo:

- l'incentivazione della transizione digitale;
- la revisione del regolamento di organizzazione con aggiornamento anche delle modalità di reclutamento e dell'accesso;
- la rivisitazione degli iter procedurali nell'ottica della semplificazione e del pieno diritto d'accesso;
- l'attivazione di un programma annuale di formazione per il personale comunale.

Tali misure, unitamente al potenziamento del sistema dei controlli interni sugli atti ed al monitoraggio degli obblighi di trasparenza, consentiranno di **mettere maggiormente a sistema modalità operative** sfavorevoli a “*mala gestio*”, ed a potenziali commissioni di fatti corruttivi. In questo modo si rende possibile una lettura integrata, con diverso livello di dettaglio a seconda dei documenti, delle caratteristiche strutturali di questo Comune e delle strategie che esso intende perseguire in termini di prevenzione della corruzione, di trasparenza e integrità, di performance.

La prevenzione della corruzione si esplicita nel presente PTPCT 2020-2022 anche nell'adoperarsi per rendere l'attività amministrativa il più trasparente possibile, e ciò dovrà ulteriormente concretizzarsi:

- nella continuità dell'attività del costituito Ufficio Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per favorire e quindi riscontrare l'effettiva attuazione del PTPCT;

- nell'individuare misure generali e/o specifiche dirette a contenere “*il rischio di assunzione di decisioni non imparziali*” da parte di tutto l'apparato chiamato a porre in essere atti ed azioni amministrative;
- nell'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Fano, tenuto conto delle linee Guida Anac in materia di Codici di comportamento delle PP.AA in fase di approvazione;
- nella verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione a cui sono tenuti i Dirigenti per quanto di rispettiva competenza.

## **1.2. Principi informativi per la gestione dei rischi corruttivi**

Il presente PTPCT 2020-2022 intende recepire le indicazioni metodologiche per la gestione delle fattispecie dei potenziali rischi corruttivi così come stabilite nell'allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13.11.2019, procedendo, in particolare:

- a) ad analizzare il contesto esterno ed interno;
- b) a progettare e valutare specifiche situazioni di gestione del rischio in determinate macro aree;
- c) ad identificare e programmare delle misure di prevenzione dei rischi.

Ritenuto di condividere il fatto che il PTPCT sia calato nella realtà specifica di questo Comune con la dovuta contestualizzazione nell'ambiente in cui si opera, nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'allegato 1 della citata delibera ANAC (PNA 2019), le modalità operative delineate da questo Ente con deliberazione di G.C. n. 556 del 06.12.2016 sono pertanto da ritenersi superate.

In coerenza con i consolidati livelli di attenzione che l'Amministrazione ha dimostrato nel corso degli anni, si è proceduto quindi alla conferma della *mappatura* relativa alle aree di rischio già esaminate negli anni precedenti, sulla base delle schede fornite dai Dirigenti del settore di competenza e fatte proprie con le seguenti delibere di Giunta Comunale, fermo restando che si procederà, con la dovuta gradualità, alla verifica puntuale delle schede trasmesse a suo tempo per una valutazione più qualitativa in luogo di quella quantitativa.

Gli atti con i quali erano state recepite le schede di mappatura trasmesse dalla dirigenza dei settori comunali sono quelli sotto riportati:

- atto GC n. 556 del 06.12.2016 (*Integrazione deliberazione n. 470 del 13 ottobre relativa all'aggiornamento del vigente PTPC 2016 -2018 (piano triennale per la prevenzione della corruzione. Presa d'atto mappatura processi di lavoro del SERVIZIO POLIZIA LOCALE e relativi provvedimenti)*);
- atto GC n. 21 del 26.01.2017 (*PTPCT 2017-2019 – Presa d'atto delle schede di mappatura dei processi di lavoro presentate dai dirigenti dei settori del Comune. Proposte per l'aggiornamento 2017-2019)*);
- atto GC n. 227 del 29.05.2018 (*Prima integrazione delibera di Giunta n. 26/2018 relativa alla revisione generale del PTPCT 2018-2020 - Individuazione misure specifiche di prevenzione per SERVIZIO SPORTELLO UNICO ATTIVITA' EDILIZIA)*);
- atto GC n. 432 del 04.10.2019 (*Seconda integrazione della delibera di Giunta n. 26/2018 relativa alla revisione generale del Piano triennale. Individuazione misure specifiche di prevenzione per lo SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE – SUAP*).

Il **processo di gestione del rischio sarà approfondito in modo progressivo**, procedendo ad analisi in **specifici settori/ambiti organizzativi**, continuando ad attribuire notevole importanza al monitoraggio dello stato di attuazione del Piano ed all'attività di controllo successivo sugli atti.

Si ribadisce che la responsabilità dei soggetti coinvolti, pur nei diversi ruoli ricoperti, è strettamente collegata alle caratteristiche organizzative di questo Comune.

Si fa proprio, approvandolo con il PTPCT 2020-2022, il principio del PNA 2019 nella parte in cui precisa che... “i dirigenti, ai sensi dell’art. 16, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165 del 2001, lettera l-ter), forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano proposte specifiche volte alla prevenzione del rischio medesimo e tutti i dipendenti, ai sensi dell’art. 8 del d.P.R. 62/2013, prestano collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione. **La mancata collaborazione può altresì essere considerata dal RPC (e dal RT, per il Comune di Fano) in fase di valutazione del rischio, in quanto eventuali resistenze a fornire il supporto richiesto potrebbe nascondere situazioni di criticità....**” (rif. PNA 2019, allegato 1, pg. 20).

L’attività di rilevazione dei processi di lavoro, nel rispetto dei principi del PNA 2019, necessiterà pertanto della **dovuta collaborazione** della dirigenza, delle posizioni organizzative e, anche se con modalità diverse, dei dipendenti stessi, per *passare da soluzioni semplificate* (si vedano le schede delle mappature a suo tempo fornite dai diversi settori del Comune) a *soluzioni più evolute*, in analogia con quanto già utilizzato per le macro aree sotto riportate.

Non sarà ritenuto più sufficiente un elenco dei processi con descrizioni parziali e/o poco dettagliate, ritenendo necessario poter disporre di descrizioni analitiche e rispettose di indicatori preventivamente stabiliti e comunicati.

Per quanto riguarda i criteri da utilizzare già nelle schede riportate nel presente Piano si rinvia al Paragrafo 4, fermo restando che la valutazione si articola comunque nella fasi dell’**identificazione, analisi e-ponderazione del rischio, dell’individuazione delle azioni correttive.**

Tenuto conto che la **valenza del PTPCT 2020 – 2022 è triennale** ed i cambiamenti richiesti comportano un approccio maggiormente analitico ed una **valutazione qualitativamente rilevante ai fini della sempre più approfondita valutazione del rischio corruzione**, non si può non procedere con gradualità.

Ad oggi infatti il contesto organizzativo dell’Ente è in fase di nuovo assestamento. Partendo dalle risorse di cui si dispone e di quelle di cui si potrà disporre a breve, si vuole considerare il potenziale organizzativo (assessment). La diagnosi dello stato interno dell’organizzazione diventa quindi uno strumento di governo. Si governa un’organizzazione se si monitorano le proprie risorse, per attivarle e renderle più appropriate agli interessi pubblici perseguiti; questo per evitare che gli obiettivi strategici restino elaborazioni astratte. Una delle maggiori difficoltà consiste nel valutare l’effettività delle risorse di cui si dispone, il potenziale di attuazione delle strategie. La forza dell’organizzazione risiede nell’insieme delle competenze diffuse di chi fornisce gli indirizzi di governo e di chi li rende operativi e concreti. Una ponderata analisi sarà possibile una volta attuate le previsioni indicate nel paragrafo dedicato al contesto interno e specificate nella deliberazione di G.C. n. 432 del 14 novembre 2019 relativa al fabbisogno triennale del personale ed al relativo piano di attivazione delle coperture dei posti vacanti.

L’assetto organizzativo nei prossimi mesi avrà pertanto una diversa definizione, tenuto conto che:

- a) entro il primo semestre del corrente anno 2020 si completeranno le procedure concorsuali per la copertura di n. 2 posti da dirigente a tempo pieno ed indeterminato (dirigente del settore Servizi Educativi – Cultura e Turismo e dirigente del settore Servizi Interni e Demografici);
- b) il dirigente del settore Risorse Umane procederà ad una revisione completa del Regolamento generale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
- c) si darà attuazione al Piano di attivazione per la copertura dei posti di cui al fabbisogno triennale del personale, anche in relazione al *turnover*, in sintonia con le politiche di bilancio.

## 2. Analisi del contesto

### 2.1. Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno, nonché di quello interno, come evidenziato dall'ANAC nell'allegato 1 al PNA 2019, costituisce un presupposto imprescindibile per individuare le condizioni “*strutturali e congiunturali*” che caratterizzano l'ambiente in cui opera l'Amministrazione, e che sono potenzialmente in grado di incidere nell'attività di valutazione del rischio corruttivo

**Fano** è il **terzo Comune della Regione Marche** per numero di abitanti – 60.889 al 31 dicembre 2019 - dopo Ancona e Pesaro. Si colloca nella Provincia di Pesaro Urbino che comprende la zona settentrionale delle Marche. La città è situata nel litorale Adriatico e il suo territorio si estende su una superficie di 121,84 KM<sup>2</sup>. La posizione costiera, la presenza di importanti eventi culturali tra i quali il Carnevale di Fano, appuntamenti culturali consolidati tra cui “Passaggi Festival”, “Fano Jazz”, ecc. le numerose iniziative turistico culturali, artistiche, sportive, enogastronomiche, contribuiscono a caratterizzare Fano come città vivace, aperta, inclusiva, a forte vocazione turistica e balneare, con caratteri fortemente storici e dotata di numerose infrastrutture e servizi - tra i quali il porto turistico, la stazione ferroviaria, l'aeroporto - in grado di attirare un numero sempre maggiore di visitatori. Il Comune è sede di pubblici uffici ed anche del Giudice di Pace, è dotato di una rete di istituti scolastici non solo per l'istruzione primaria ma anche per quella secondaria di primo grado e di secondo grado, garantendo anche un servizio di scuole materne e nidi comunali. Molto importanti le strutture culturali che annoverano un teatro, musei, una biblioteca, una mediateca, una pinacoteca civica, centro studi, un centro di ricerca marina attivato con un accordo tra Comune di Fano, Università delle Marche, Università di Urbino e Università di Bologna, ecc. Si caratterizza anche per una forte presenza di associazionismo locale che opera a livello sociale, culturale, socio – ricreativo.

#### **Occupazione**

In merito ai dati occupazionali si riportano i risultati di un'indagine statistica pubblicati a cura della Regione Marche nel “Report Istruzione Formazione e Lavoro – il lavoro nelle Marche anni 2016-2018” - resa disponibile nell'anno 2019 e consultabili nel seguente link:

[http://statistica.regione.marche.it/Statistiche-per-argomento/Pubblicazioni\\_Lavoro](http://statistica.regione.marche.it/Statistiche-per-argomento/Pubblicazioni_Lavoro)

Il report evidenzia una condizione positiva della Regione Marche collocandola al 9<sup>o</sup> posto nella graduatoria delle Regioni con il miglior livello di occupazione della popolazione ricompresa tra i 15 e i 64 anni (del 64,7% per l'anno 2018). Il settore di attività economica che vede il maggior numero di occupati, con riferimento specifico alla provincia di Pesaro-Urbino, è quello dei servizi – 61,9% - seguito da quello dell'industria – 35,7% e dall'agricoltura 2,4%.

La prevalenza del settore dei servizi, in particolare dei servizi avanzati, rispetto ai settori tradizionali che continuano a perdere terreno, anche per l'anno 2019 è confermata dall'analisi dei dati economici relativi alla provincia di Pesaro-Urbino elaborati a cura del centro studi della CNA, dai quali tuttavia emerge una riduzione, nei primi 11 mesi dell'anno in questione, delle imprese attive di 252 unità pari allo 0,7%, dato comunque leggermente inferiore a quello regionale del 0,9%.

In base ai dati statistici pubblicati a cura dell'ufficio Statistica della Provincia di Pesaro-Urbino la popolazione della Provincia, nella quale si inserisce il Comune di Fano, si caratterizza per un dato positivo relativamente ai livelli di istruzione; in particolare la percentuale di persone con un'età compresa tra i 25 e i 64 anni, con almeno il diploma di scuola media superiore registra un 63,4%, leggermente inferiore alla media regionale del 63,6 ma visibilmente migliore del dato nazionale che si ferma al 60,13%.

Le persone con un'età compresa tra i 25 e i 39 anni che hanno conseguito la laurea e altri titoli specialistici sono il 27,4%.

Altre informazioni riguardano i giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet), per i quali si ha un 20,1%, dato lievemente superiore rispetto alla percentuale regionale (19,2%), ma notevolmente inferiore rispetto al dato nazionale (24,32%). (Dati Istat anno 2016).

### **La Sicurezza nella Regione Marche e nella Provincia di Pesaro Urbino**

Nell'intervento tenuto dal Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Ancona durante la cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2019 le Marche sono state definite *“una nuova frontiera per la criminalità organizzata, interessata ad effettuare accaparramenti e turn-over di aziende ed esercizi in difficoltà”*: nella relazione è stato comunque precisato che, pur non potendosi parlare di radicamento mafioso, la presenza di soggetti appartenenti a organizzazioni criminali non può essere sottovalutata.

L'assenza di un effettivo radicamento di fenomeni di criminalità organizzata di tipo mafioso nella Regione è confermato anche nel rapporto del 2° semestre 2018 (ultimi dati disponibili) della direzione investigativa antimafia, nel quale si rileva tuttavia *“l'esistenza di presenze collegate alle cosche calabresi, siciliane, campane e pugliesi, che tentano di insinuarsi nel tessuto economico con attività imprenditoriali e commerciali di copertura”*, fenomeni maggiormente evidenti nella zona costiera, più ricca di attività commerciali e turistiche. Questi tentativi emergono in particolar modo nel periodo estivo in relazione alle strutture ricettive.

Nel citato intervento, esaminando l'attività delle diverse procure, è stato evidenziato, con riferimento specifico alla Procura di Pesaro Urbino, un deciso aumento dei procedimenti contro la Pubblica Amministrazione con particolare riferimento all'attività svolta in materia tributaria.

Sebbene nella Regione Marche si siano verificati episodi di criminalità e corruzione che hanno tenuto alta l'attenzione delle cronache locali, destando scalpore nell'opinione pubblica, dai dati resi noti in occasione del 205° anniversario della fondazione dell'Arma dei Carabinieri risulta tuttavia una diminuzione dei reati perseguiti, con riferimento specifico alla Provincia di Pesaro Urbino. Si riscontrano – se si vuole conoscere un dato numerico - 392 episodi in meno nel periodo maggio 2018 –maggio 2019 rispetto a quelli del periodo maggio 2017–2018.

Tra i delitti numericamente più ricorrenti vi sono i furti, poco più di 3000, per i quali solo in 216 casi è stato individuato il responsabile. Più contenuti sono i dati relativi ai reati più gravi. In merito all'attività di contrasto agli illeciti nel settore della tutela della spesa pubblica, il report illustrato in occasione della celebrazione del 245° anniversario del Comando Provinciale della Guardia di Finanza con riferimento ai risultati conseguiti nel periodo gennaio 2018-maggio 2019 ha reso noto che sono state scoperte frodi ai danni del bilancio nazionale e comunitario per importi pari a 330 mila euro, mentre quelle a danno della spesa previdenziale assistenziale e sanitaria si aggirano intorno ai 210 mila euro e hanno condotto complessivamente alla segnalazione di 10 persone. Per reati in materia di appalti, corruzione e altri reati contro la pubblica amministrazione sono state denunciate nel territorio della Provincia di Pesaro-Urbino circa una decina di persone, di cui solo una tratta in arresto, ed eseguiti provvedimenti cautelari per 35.000 euro. Tra gli episodi corruttivi più eclatanti un'operazione nel corso della quale il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Pesaro ha accertato la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione da parte di un funzionario pubblico commessi favorendo imprenditori privati, per induzione indebita e turbata libertà degli incanti. Più recente l'arresto nel novembre del 2019 di un funzionario pubblico di un Ente di grande dimensioni, per episodi di corruzione.

Una indagine elaborata dal Centro studi Cna sulla base dei risultati dell'ultima ricerca Istat della fine del 2017 sulla corruzione in Italia, resa pubblica nei primi mesi del 2019, risulta che, pur se presente, la corruzione nella Regione Marche è minore rispetto ai casi che si registrano in altre regioni: *“Solo il 4,4 per cento delle famiglie marchigiane”* afferma il presidente Cna Marche *“nel corso della vita ha avuto richieste o ha offerto denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, rispetto ad una*

*media nazionale del 7,9 per cento. ....omissis .....Ma non bisogna abbassare la guardia, non solo nei rapporti dei cittadini ma anche in quelli delle imprese con le istituzioni, perché corruzione e concorrenza sleale danneggiano gli imprenditori onesti e rispettosi delle regole”.*

I settori maggiormente interessanti da episodi corruttivi nelle Marche – ricavabili da interviste a campione fatte a cittadini e rese pubbliche come resoconti di vari studi ed analisi del territorio e della sua popolazione - riguardano il lavoro (1,8%), gli uffici pubblici (0,6%), l’assistenza (0,8%), la sanità (1,1 % che sale al 7 % se si considerano anche le richieste di visite private prima di accedere a prestazioni nelle strutture pubbliche.) Agli intervistati è stato anche chiesto se conoscessero persone vittime di tentativi di corruzione per avere beni o servizi “*Il 10,2% dei marchigiani sostiene di conoscere qualcuno che ha ricevuto richieste di denaro, favori o regali”* si precisa dal Centro Studi Cna Marche “*rispetto ad una media nazionale del 13,1%. Ma tutte le Regioni del Nord, meno la Liguria, hanno percentuali inferiori a quella della nostra regione. Il record in Puglia, dove il 32% dei residenti sostiene di conoscere qualcuno che ha subito tentativi di corruzione. ...”* Un marchigiano su quattro (24%) ha dichiarato di conoscere qualcuno che nel corso della vita è stato raccomandato, dalla raccomandazione al voto di scambio. I dati resi pubblici denotano che al 2,9% dei marchigiani è stato chiesto, almeno una volta nella vita, il voto di scambio per favori o denaro, rispetto ad una media nazionale del 3,7%. Le altre ipotesi riguardano soprattutto casi diretti ad ottenere un posto di lavoro (21,6%), ma anche una licenza, permesso o concessione (7,7%), un beneficio assistenziale (6,3%), una promozione o ammissione a scuola (5,5%), la cancellazione di multe o sanzioni (4,9%), “*favori in cause giudiziarie (1,5%)”*. Dati in linea con la media nazionale del 25,4%. Per quanto riguarda invece la percezione dello stato della criminalità, la situazione regionale risulta complessivamente positiva se raffrontata con il dato nazionale. Secondo i dati ISTAT riferiti all'anno 2017, elaborati dal centro studi Cna Nazionale, il 28,3% delle famiglie marchigiane ritiene di vivere in una zona molto o abbastanza pericolosa, contro una media nazionale del 33,9%. Il 31,7% dei marchigiani si sente poco o per niente sicuro in una strada poco illuminata. La percentuale dei marchigiani che hanno la percezione di vivere in una zona di degrado è pari al 5,9%, notevolmente al di sotto della media nazionale (19,7%). Sei marchigiani su 100 hanno il timore di rimanere vittima di un reato. Da quanto sopra riportato, si riscontra che anche nelle Marche il fenomeno criminalità esiste, così come situazioni di “*mala gestio*”, ma allo stato attuale non presenta caratteri allarmanti.

## **2.2. Contesto interno**

L’analisi del contesto interno si riferisce agli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare serve ad evidenziare da un lato il sistema delle responsabilità, e dall’altro il livello di complessità dell’Amministrazione. Anche in questo caso, allo scopo di facilitare la lettura delle caratteristiche del contesto, ci si rifà ai dati aggregati in ambiti omogenei che sono quelli di cui all’articolazione degli uffici, come ricavabile dal link: <https://www.comune.fano.pu.it/gli-uffici-1>

La struttura organizzativa dell’Ente è stata definita con delibera di Giunta Comunale n. 411/2011 e la stessa è stata oggetto di revisione da parte dell’Amministrazione insediatasi nel mese di giugno 2014, anche in conseguenza della cessazione della figura del Direttore Generale a seguito della abolizione di tale figura nei comuni con popolazione inferiore a 100.000 abitanti (art. 2, comma 176, lettera d) della Legge 23 dicembre 2009 n. 191, successivamente modificato dal D.L. 25 gennaio 2010, n. 2, convertito con modificazioni dalla Legge 26 marzo 2010, n. 42).



Avendo l'ente subito nel tempo una forte riduzione dell'apparato dirigenziale, l'Amministrazione ha previsto un congruo numero di Posizioni Organizzative anche per l'adozione di provvedimenti ad efficacia esterna<sup>1</sup>.

Diverse sono state le integrazioni e le rettifiche nel corso di questi anni.

A far data dal 1° maggio 2016 la U.O. "Ecologia Urbana" è stata incardinata presso il Settore Urbanistica- LL.PP., come pure la U.O.C. "Viabilità e Traffico".

Dal 01.01.2017, con delibera di Giunta n. 602 del 29.12.2016, è stato deliberato il nuovo ordinamento relativo al Settore "Urbanistica" e al diverso Settore "Lavori Pubblici", stabilendo inoltre la cessazione del settore "Servizi Territoriali", essendo state attribuite tali competenze al Settore Urbanistica con la riunificazione sotto un unico dirigente degli sportelli SUAP e SUAE. La U.O. "Ecologia Urbana" è quindi stata assegnata al Settore "Urbanistica", mentre la U.O.C. "Viabilità e Traffico" è confluita nel Settore "Lavori Pubblici".

Le competenze in ordine alle "Politiche Giovanili" sono state incardinate presso il Settore "Servizi Sociali" a far data 01.01.2017 così come lo Sport.

Con deliberazione di G.C. n. 233 del 31 maggio 2018 si è disposto di unificare il Settore "Servizi Educativi" con il Settore "Servizi Cultura e Turismo" in un unico settore denominato Settore "Servizi Educativi - Cultura e Turismo".

Con determinazione n. 1342 del 12.07.2018 è stata istituita la "U.O.C. Lavori Pubblici", accorpando le precedenti "U.O.C. Edifici pubblici ed impianti tecnologici" e "U.O.C. Infrastrutture e verde pubblico", che pertanto sono cessate.

Successivamente con Delibera di Giunta n. 568 del 20 dicembre 2018 è stata approvata la Revisione ordinamento Apo e funzionari preposti – applicazione art.15 comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

Infine con deliberazione di G.C. n. 257 del 2 luglio 2019 il servizio Sport è stato incardinato nel Settore "Risorse Umane e Tecnologiche".

Per ciò che concerne la copertura dei posti di Dirigente che si sono resi vacanti dal 2018, si dà atto che dal 16 settembre 2019 è stato coperto il posto di Dirigente/Comandante del Servizio di Polizia Locale a seguito di procedura di concorso pubblico, mentre risultano ancora vacanti:

- a) il posto di Dirigente del Settore "Servizi Interni e Demografici"
- b) il posto di Dirigente del Settore "Servizi Educativi - Cultura e Turismo"

per i quali sono in corso di perfezionamento le procedure dei relativi concorsi pubblici.

A seguito della decisione assunta con deliberazione di G.C. n. 468 del 28.11.2019 per il suddetto settore "Servizi Educativi – Cultura e Turismo" è stato conferito alla Dirigente uscente - collocata in pensione in data 1° dicembre 2019 - un incarico gratuito con funzioni di ricerca, studio e consulenza ai sensi dell'art. 5 c. 9 DL 95/2012 e art. 6 c. 1 DL 90/2014 fino al 30 giugno 2020.

La direzione del Settore "Servizi Sociali" il cui Dirigente è cessato dal servizio in data 30.11.2019, è stata transitoriamente assicurata dal 1° dicembre tramite comando-assegnazione provvisoria della Dirigente Coordinatore ATS VI ai sensi dell'ex art. 30 c. 2 sexies del D.Lgs. 165/2001 nonché dell'art. 1, c. 413-414 della L. 228/2012, previo accordo con l'Ambito stesso. Con delibera di C.C. n. 185 del 19.12.2019 è stata approvata la convenzione per la gestione associata della funzione sociale dell'Ambito Territoriale n.6 – di cui il Comune di Fano è l'ente capofila – e sono state unificate nel medesimo soggetto i ruoli professionali di Dirigente Settore "Servizi Sociali" del Comune di Fano e Coordinatrice dell'ATS n.6 per la durata dell'incarico alla stessa conferito.

Il nuovo schema generale ordinamentale è riportato sul sito del Comune al link <https://www.comune.fano.pu.it/?id=1358>.

---

<sup>1</sup> Da ultimo si vedano al riguardo le delibere di Giunta Comunale n 273/2018 e n. 568/2018 per le P.O.

Nel mese di settembre 2018<sup>2</sup> è stata inoltre modificata ed integrata la convenzione ex art. 30 del Tuel per la gestione associata con altri Comuni limitrofi aderenti della C.U.C (Centrale Unica di Committenza) per gli appalti, tenuto conto dell'obbligo di utilizzo della piattaforma telematica per le gare.

Si dà atto che con deliberazione di G.C. n. 432 del 14.11.2019 è stata approvata la dotazione organica ed il Piano triennale dei fabbisogni del personale dipendente e della dirigenza che prevede testualmente:

*“1) la **“Dotazione Organica Massima Teorica”**: pari a n. 479 unità di cui n.9 dirigenti (incluso interim “Gabinetto del Sindaco”) e n. 1 Segretario Generale (ancorché lo stesso sia giuridicamente incardinato presso il Ministero dell’Interno intercorrendo con il Comune il solo “rapporto di servizio”); tale valore limite (assoluto) calcolato tenuto conto del comma 557 potrà essere rivisto in relazione agli effetti dell’art.33, comma n.2 del D.L. n.34/2019;*

*2) la **“Dotazione Organica Massima Effettiva”**: pari a n. 451,5 unità oltre n. 9 dirigenti (incluso interim “Gabinetto del Sindaco”) e n. 1 Segretario Generale (ancorché lo stesso sia giuridicamente incardinato presso il Ministero dell’Interno intercorrendo con il Comune il solo “rapporto di servizio”); tale valore limite (relativo) potrà essere rivisto in relazione agli effetti dell’art.33, comma n.2 del D.L. n. 34/2019;*

*3) il **“Fabbisogno Triennale”**: pari a n. 78 unità a tempo indeterminato (oltre n. 3 dirigenti) e n. 15,5 unità medie annue a tempo determinato (oltre n. 2 dirigenti) su cui dimensionare l’evoluzione delle scelte assunzionali su base annuale anche in relazione al turnover ovvero anche infra annuale in sintonia con le politiche di bilancio; il piano è comunque annualmente rivisto anche sulla base della statistica di cui alla L. n. 68/1999; il valore di n. 78 unità sarà rivisto e decurtato in relazione agli esiti dei posti in copertura al 31/12/2019;*

*4) il **“Piano Attivazione Copertura Posti”**: tale adempimento è propedeutico per attivare le seguenti procedure:*

*a) la mobilità volontaria propedeutica o meno al concorso pubblico*

*b) la mobilità obbligatoria propedeutica al concorso pubblico*

*c) l’utilizzo di graduatorie di altri concorsi pubblici*

*d) il concorso pubblico (da disciplinare per “profilo professionale” ovvero per “posizione di lavoro”)*

*e) i concorsi riservati al personale dipendente (da disciplinare per “profilo professionale” ovvero “posizione di lavoro”)*

*g) le assunzioni delle “categorie protette” di cui al D.Lgs. n. 68/1999 mediante chiamata “numerica” ovvero “nominativa”*

*Le riserve operanti, ope legis, sui posti disponibili sono definite dal dirigente del “Servizio Personale”.*

*Sulla base di quanto sopra il Dirigente del “Gabinetto del Sindaco” autorizzerà le assunzioni a tempo indeterminato tramite il **“Piano Occupazionale Annuale”** gestendo, in modo correlato ed autonomo, le dinamiche di mobilità interna/assegnazione del personale. La “mobilità incrociata” non presuppone l’adozione di atti di programmazione riservati alla Giunta essendo gestita in piena autonomia dai dirigenti interessati ai sensi delle disposizioni regolamentari vigenti.”*

<sup>2</sup>Con deliberazione di C.C. n. 140 del 19/09/2018 è stata integrata la convenzione per la costituzione della Centrale Unica di Committenza, alla quale hanno aderito i seguenti Comuni : Comune di Cartoceto- Comune di Colli al Metauro - Comune di Fossombrone - Comune di Pergola. Il nuovo Regolamento di funzionamento è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 443 del 18/10/2018 tra i cui allegati risultano riportate le **NORME TECNICHE DI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI E-PROCUREMENT DELLA CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA / COMUNE DI FANO-** sistema di e-procurement della CUC/ Comune di Fano e disciplina delle regole di svolgimento delle procedure aperte, ristrette e negoziate, svolte in modo telematico, e relative alle tipologie di "lavori pubblici" di "servizi" e di "forniture".

Occorre altresì evidenziare che gli ambiti e gli indicatori del **contesto organizzativo devono essere visti anche in coerenza con il sistema delle garanzie** di cui si è dotato il Comune. A titolo esemplificativo si evidenzia che :

- a) per l'accesso agli atti è stato adottato apposito regolamento con deliberazione C.C. n. 95 del 19.06.2018;
- b) per gli obblighi di pubblicazione si rinvia alla apposita Sezione Trasparenza riportata in questo PTPCT 2020-2022.

Si dà atto che le figure del RPC e del RT non coincidono. Tale riunificazione in un unico soggetto era stata auspicata sia dall'Organismo Indipendente di Valutazione che da alcuni consiglieri comunali.

Allo stato attuale il RPC - Responsabile della Prevenzione della Corruzione - è individuato nel Segretario Generale del Comune ed il RT - Responsabile della Trasparenza - è individuato nel Dirigente del Settore "Risorse Umane e Tecnologiche"/"Gabinetto del Sindaco", che ha nominato una posizione organizzativa che si occupa anche di Trasparenza e supporto Anticorruzione.

A sua volta il Segretario Generale ha istituito all'interno della Segreteria Generale uno specifico supporto al RPC, e propriamente:

- a) un apposito ufficio per il coordinamento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione;
- b) uno specifico Ufficio Trasparenza che per gli adempimenti relativi a tale materia e per le verifiche in merito agli obblighi di trasparenza che fanno capo ai Dirigenti stessi ex D.Lgs. n. 33/2013, ss.mm. Il Segretario Generale/RPC coordina comunque entrambe le attività, agendo per quanto riguarda la trasparenza in attuazione delle previsioni riportate nella Sezione Trasparenza del presente PTPCT.

Occorre comunque evidenziare che la P.O. che è stata istituita presso il Gabinetto del Sindaco e che si occupa di controllo di gestione/trasparenza e supporto alla prevenzione della corruzione, pur essendo assegnata alla Dirigenza del Gabinetto del Sindaco, collabora con il RPC/Segretario Generale. Tuttavia tale posizione organizzativa, non facendo parte dell'ufficio Trasparenza istituito presso la Segreteria Generale, non ha personale assegnato che si occupi direttamente di tale materia in quanto l'unica addetta alla sua U.O.C. non può svolgere mansioni inerenti la trasparenza e l'anticorruzione.

Sarebbe auspicabile una riorganizzazione interna al fine di rendere più funzionale la gestione di tali adempimenti, anche in considerazione di quanto previsto da Anac nel PNA 2019; nelle *"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"* (Allegato 1) si auspica infatti che i RPCT possano avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, ove presenti, e si ritiene opportuno che i dipendenti partecipino attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio, e sarebbe buona prassi creare una rete di effettivi referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo. In ogni caso la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", ma solo come modalità di lavoro più efficace ed operativamente più incisiva.

In tal senso nel mese di dicembre 2019 si è provveduto a chiedere ai Dirigenti di individuare nell'ambito del settore di competenza i **soggetti referenti** che dovranno relazionarsi con l'ufficio per la Prevenzione della Corruzione e con l'ufficio per la Trasparenza per tutto ciò che riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di corretto trattamento dei dati personali.

### 3. Responsabilità, ruolo e compiti nella definizione, attuazione ed aggiornamento della “politica di prevenzione della corruzione”

#### 3.1. La costruzione del sistema di prevenzione

Un sistema organico di prevenzione della corruzione si concretizza come lo strumento attraverso cui l'Amministrazione sintetizza e delinea un processo articolato in fasi successive e nello stesso tempo collegate sotto l'aspetto funzionale e temporale per costruire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. Alla definizione e conseguente attuazione della strategia devono necessariamente partecipare sia gli amministratori che l'intero apparato amministrativo, anche se con funzioni, compiti e responsabilità differenti, nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione e correlazione di ruoli.

Le responsabilità dei ruoli di indirizzo, gestionali ed operativi devono essere definiti ed interiorizzati in modo chiaro da parte di tutti i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione affinché l'intero sistema di gestione non sia solo una serie di adempimenti puramente formali. Per questo motivo non ci si deve concentrare sull'eventuale responsabilità a posteriori (di tipo disciplinare, contabile, civile o penale), comunque già definita dalla relativa normativa, quanto sulla **responsabilità a priori**, da intendersi come impegno nella definizione, attuazione ed aggiornamento di tutte le azioni, generali e specifiche che costituiscono la “*politica della prevenzione e della trasparenza*”.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione sono:

**A.** Consiglio e Giunta Comunale – organi di indirizzo politico, per la definizione degli obiettivi di tipo strategico;

**B.** Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC);

**C.** Responsabile della Trasparenza (nell'ipotesi in cui le due figure non coincidano) – (RT);

**D.** Uffici di supporto (Ufficio per la Prevenzione della Corruzione, Ufficio per la Trasparenza ed Integrità, P.O. per la Trasparenza e di supporto all'Anticorruzione, Servizio Controllo di Gestione).

In questo Comune non si sono fatte coincidere le due figure di RPC e RT.

**E.** Dirigenti e Posizioni Organizzative;

**F.** O.I.V. e gli altri organismi di controllo interno;

**G.** Ufficio per i procedimenti disciplinari (UDP);

**D.** dipendenti dell'Amministrazione;

**E.** collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

**F.** D.P.O./RPD= Responsabile della Protezione dei dati per l'attuazione degli obblighi di cui al RE (UE) 2016/679 ed al Dlgs 101/2018 di modifica del Dlgs n. 196/2013.

#### 3.2. Soggetti, ruoli e responsabilità

Il dovere di dare attuazione alle previsioni del PTPCT, alle misure generali ed a quelle specifiche – dove previste – è un **dovere specifico** che grava sui **Dirigenti**, sulle **P.O.** e su **tutti i dipendenti dell'Amministrazione**. Tale impostazione è coerente con quanto previsto, da ultimo, nel PNA 2019 per cui ... “*nonostante la previsione normativa attribuisca una particolare responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPC ed al RT (nel caso del Comune di Fano, le due figure non coincidono) [art.1, comma 12, della L.n. 190/2012], tutti i dipendenti delle strutture coinvolti nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.....*”.

Si condivide pertanto quanto affermato dal PNA 2019 circa *la partecipazione attiva ed il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività*

*amministrativa del Comune per creare un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione.*” Da quanto sopra e da quanto riportato nel PNA 2019 si evince che non spetta al RPC monitorare come mero esercizio formale lo stato di attuazione del PTPCT né il controllo sullo svolgimento dell’ordinaria attività del Comune.

E’ oltremodo opportuno ed attuale che le modalità dettagliate di raccordo siano inserite nell’ambito del PTPCT. Ciò al fine di assicurare un supporto effettivo al RPC ed al RT all’interno dell’Amministrazione, sia nella fase di predisposizione del PTPCT e delle misure, sia in quella di controllo sulle stesse.

Si auspica altresì un raccordo sinergico di collaborazione tra l’organo di indirizzo, tutti i dipendenti, ivi inclusi i dirigenti e le P.O. per porre in essere un **“modello a rete di PTPCT”** in cui il RPC ed il RT possano effettivamente esercitare indirizzi concreti di programmazione, impulso e coordinamento, la cui effettività dipenda dal concreto coinvolgimento e dalla **responsabilizzazione c.d. “diffusa”** di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano o dovrebbero partecipare e dare attuazione alle misure di prevenzione.

Non si deve comunque dimenticare che gli atti amministrativi concernenti le nomine, le revoche e le sostituzioni del RPC e del RT (essendo in questo Ente due figure distinte) sono, invece, sotto la piena responsabilità degli Organi di Governo.

#### ***A. Autorità di indirizzo e controllo – Organi di Governo***

Una volta procedutosi alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza da parte del **Sindaco**<sup>3</sup>, si riconosce al Consiglio Comunale– nel caso di questo Comune, attraverso l’approvazione del DUP – l’individuazione di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza quale contenuto necessario degli atti di programmazione strategico/gestionale e del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per tale motivo, i Consiglieri Comunali hanno a disposizione direttamente sul sito del Comune i dati e le informazioni – prioritariamente attraverso la relazione annuale che il RPC redige per ANAC ed i reports presentati dallo stesso Responsabile sull’attività di controllo successivo sugli atti - sull’esito del monitoraggio circa lo stato di attuazione del PTPCT, sull’attività posta in essere dagli uffici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, sulle relazioni dell’O.I.V., sulle attestazioni delle verifiche relative agli obblighi di trasparenza ex D.lgs. n. 33/2013, ss.mm.ii.

Compete inoltre al Consiglio adottare – se ritenuto necessario - ulteriori atti di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Una specificazione più puntuale degli obiettivi strategici è sempre rimessa alla valutazione dell’Organo di indirizzo che deve, qualora ritenga di farlo, elaborarli tenendo conto della peculiarità di questa Amministrazione comunale e dei precedenti esiti dell’attività di monitoraggio del PTPCT.

Spetta poi alla **Giunta comunale** approvare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPCT e gli eventuali aggiornamenti annuali proposti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Come precisato dalla stessa ANAC nella propria delibera n. 1064/2019, gli spunti si potrebbero trarre dalla Relazione del RPC che è redatta in riferimento all’anno precedente.

In ogni caso gli obiettivi strategici per il PTPCT 2020-2022 ricalcano, essendo esigenze veramente puntualizzate dal RPC., quanto ipotizzato nel PNA 2019 e cioè:

- l’attivazione di un programma generale di formazione per il personale;
- la conferma del sistema di monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano;
- la conferma del sistema del controllo successivo sugli atti;
- il riscontro sul rispetto degli obblighi di trasparenza.

---

<sup>3</sup>Art. 1 comma 7 della L. 190/2012.

## ***B. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPC) – Responsabile per la trasparenza (RT)***

Per la corretta interpretazione dei compiti del RPC si rinvia a quanto precisato in materia da ANAC la quale afferma che la legge non declina espressamente i contenuti dei poteri di vigilanza e di controllo del RPC, operando, invece, su un diverso piano e cioè quello dell'assegnazione allo stesso di un **obiettivo generale** consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione calata nell'Ente di appartenenza. Il cardine dei poteri del RPC è focalizzato nel **coordinare un "sistema di ente per prevenire la corruzione"**, ossia sulla adeguata predisposizione degli strumenti interni dell'Amministrazione (PTCPT e relative misure di prevenzione). Non spetta infatti al RPC l'accertamento di eventuali responsabilità, né il controllo di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Amministrazione, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti, a pena di sconfinare nella competenza dei soggetti preposti all'interno dell'ente.

E' stato individuato il Segretario Generale del Comune, nominato con apposito decreto, quale RPC per svolgere i compiti indicati nella legge 190/2012. Il Responsabile coordina il procedimento di elaborazione, attuazione ed aggiornamento del Piano e sovrintende all'interno del processo di realizzazione di tutte le iniziative volte, nel loro complesso, a promuovere un adeguato livello di trasparenza – come previsto nella sezione apposita di questo PTPCT - e lo sviluppo della cultura dell'integrità, in stretto raccordo con i Dirigenti, le Posizioni Organizzative ed i dipendenti dell'Ente. **Collabora altresì con il RT, Responsabile della Trasparenza** e svolge un'attività di verifica e riscontro sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, favorendo la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando agli organi competenti i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione secondo le previsioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013, come novellato dal D.lgs. n. 97/2016. Al Responsabile Locale della Prevenzione della Corruzione compete, in particolare:

- 1 sollecitare modalità organizzative per un maggiore coinvolgimento dei Dirigenti/delle P.O. e dei dipendenti;
- 2 verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché dell'inserimento di apposite disposizioni nel redigendo nuovo Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- 3 privilegiare la metodologia degli aggiornamenti in corso d'anno - se necessari - tenuto conto delle esigenze e dei risultati di "work in progress";
- 4 chiedere l'aggiornamento per rendere effettiva e pubblica la rete dei referenti (Dirigenti/P.O. o altri dipendenti da questi individuati) con indicazione delle specifiche responsabilità che fanno capo agli stessi specialmente in tema di obblighi di trasparenza e di risposta per l'accesso civico;
- 5 collaborare con il Responsabile della Trasparenza (RT) per riscontrare il rispetto del complesso sistema di accesso civico;
- 6 collaborare con il Responsabile della Trasparenza (RT) per coinvolgere tutta la dirigenza negli obblighi di trasparenza, come previsto dal D.Lgs n. 33 del 2013, modificato dal D.Lgs n. 97 del 2016 e dalle linee guida di ANAC;
- 7 collaborare con l'O.I.V., come espressamente previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano della Performance;
- 8 collaborare con il DPO esterno per un corretto trattamento dei dati in tutta l'attività amministrativa posta in essere;
- 9 sollecitare l'attivazione di un programma di formazione sia per la prevenzione della corruzione che per gli obblighi di trasparenza.

In questa Amministrazione comunale è stato nominato dal Sindaco Responsabile della Trasparenza (RT) il Dirigente del Settore “Risorse Umane e Tecnologiche” nonché Capo di Gabinetto, a cui competono i compiti derivanti dal D.Lgs. n. 97 del 2016 e da quanto espressamente previsto nel presente PTPCT.

In merito ai rapporti fra Autorità (ANAC) ed i RPC e RT, nonché per le responsabilità, si rinvia al PNA 2019 di cui alla Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019, tenuto conto in modo particolare di quanto prevede l'allegato 3 *“Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza..”*.

Si rinvia al redigendo aggiornamento del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi l'eventuale disciplina di dettaglio per i rapporti tra RPC e RT qualora l'Ente intenda mantenere le due figure distinte come a suo tempo deciso a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 190/2012, e ss.mm.ii. Se si optasse per far confluire in un solo soggetto tali figure non si ritiene necessario tale dettaglio.

In ogni caso si rileva che ANAC, nel PNA 2019, allegato 3, alla fine del quinto capoverso, dispone testualmente che ... *“al fine di garantire che il RPCT (nel Comune di Fano, il PRC ed il RT) abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività...”*

### ***C. Responsabili apicali: Dirigenti, Posizione Organizzative e Referenti per la prevenzione della corruzione e per gli obblighi di trasparenza***

I Responsabili apicali, Dirigenti e Posizioni Organizzative partecipano direttamente a tutte le fasi di gestione del rischio e sono **responsabili in relazione al proprio settore di competenza dell'attuazione delle previsioni di Piano**, come dispone l'art. 1, comma 14 della legge n. 190 del 2012. Inoltre possono proporre al Responsabile Locale misure di prevenzione, ferma restando la necessità di porre in essere le misure gestionali per il proprio ambito di competenza, come previsto dallo stesso PTPCT.

I Responsabili apicali, Dirigenti e P.O. devono anche esercitare la leadership etica nei confronti del personale del proprio settore. Devono cioè sensibilizzare i propri collaboratori sull'importanza della prevenzione della corruzione e promuovere, nel rispettivo ambito di competenza, momenti, anche informali, sulle modalità di gestione ed esecuzione dei processi di lavoro per una effettiva ponderazione del rischio, al fine di porre in essere – se necessario – comportamenti diretti alla effettiva *“mitigazione di situazioni potenzialmente corruttive”*. In definitiva compete agli stessi creare un clima organizzativo favorevole all'identificazione, individuazione e rimozione di eventuali fattori di rischi, anomalie o situazioni a rischio corruzione o di non rispetto degli obblighi di trasparenza.

Hanno inoltre la facoltà di presentare – quando ritenuto opportuno e non solo a seguito di sollecitazione formalizzata dal RPC in occasione della revisione/aggiornamento del PTPCT - eventuali osservazioni o proposte di adeguamento e/o integrazione del Piano stesso. Sono referenti del PTPCT per le materie di competenza nonché di tutti gli obblighi giuridici collegati e connessi alla materia stessa.

I Dirigenti in materia di prevenzione della corruzione e per gli obblighi di trasparenza sono i referenti nei confronti del RPC e del RT. Possono individuare uno o più collaboratori del proprio settore per i rapporti con l'Ufficio per la prevenzione della corruzione e con l'Ufficio Trasparenza.

I Dirigenti e le P.O. quindi:

- devono partecipare attivamente al processo di gestione del rischio;

- svolgono attività informativa nei confronti del RPC e del RT affinché questi possano avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività amministrativa del settore di competenza;
  - nel caso in cui abbiano notizia di un reato perseguibile d'ufficio effettuano denuncia all'Autorità competente;
  - attuano il monitoraggio sull'attività del personale assegnato agli uffici del proprio settore al fine di controllare il rispetto, da parte dei dipendenti del settore, delle misure di prevenzione contenute nel PTPCT;
  - possono concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
  - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano eventuali ipotesi di violazione;
  - adottano le misure gestionali, le comunicazioni all'Ufficio per i procedimenti disciplinari in merito alle ipotesi di inadempimenti o inosservanza da parte del personale assegnato agli uffici del proprio settore e di cui sono venuti a conoscenza;
  - adottano le misure gestionali di rotazione del personale loro assegnato;
  - segnalano alla Dirigenza del settore Risorse Umane e Tecnologiche il fabbisogno di formazione per il personale del proprio settore;
- In particolare è di loro competenza:
- l'attuazione delle misure generali previste dal PTPCT e di quelle specifiche, qualora individuate per il settore di loro competenza;
  - l'attivazione di misure correttive laddove si riscontrino criticità/mancanze/difficoltà nell'applicazione del suddetto Piano e dei suoi contenuti, dandone tempestiva comunicazione al RPC ed al RT che – se ritenuto opportuno – potranno intervenire con apposite direttive/raccomandazioni/circolari.
  - l'immediata segnalazione al RPC ed al RT quando si registri il mancato rispetto del Piano.

#### ***D. Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)***

Le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016 hanno rafforzato le funzioni già affidate all'O.I.V. in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza previste dal precedente D.lgs. n. 33/2013, in un contesto di collaborazione con gli Organi di Governo dell'Ente, con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e con il Responsabile della Trasparenza (RT). In linea con quanto disposto dall'art. 44 del D.lgs. n. 33/2013, l'O.I.V., anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, verifica che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi strategici contenuti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto anche degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza. Nello svolgimento dei compiti sopra indicati può avvalersi dei resoconti che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) trasmette ai sensi dell'art. 1, c. 14, della legge n. 190/2012, come sostituito dall'art. 41, comma 1, lett. L) del d.lgs. n. 97/2016. Nell'ambito di tale verifica l'O.I.V. ha la possibilità di chiedere anche ulteriori documenti ed informazioni ed effettuare audizioni ai dipendenti (art. 1, c. 8 bis, l. n. 190/2012). Esercita altresì le specifiche attribuzioni collegate all'attività anticorruzione in materia di trasparenza ai sensi degli artt. 43 e 44 del D.lgs. n. 33/2013.

Il suddetto Organismo può riferire all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

#### ***E. Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.)***



Con deliberazione di G.C. n. 411/2011 è stato istituito l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, e sono stati inoltre previsti l'Autorità disciplinare per la dirigenza, il Servizio Ispettivo e l'Ufficio per la gestione del contenzioso del lavoro.

Le strutture sopra indicate, oltre ad attivare gli eventuali procedimenti disciplinari nell'ambito di competenza, provvedono alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria, qualora si concretizzino le relative ipotesi di responsabilità. Propongono inoltre - se ritenuto necessario - l'aggiornamento del Codice di Comportamento per i dipendenti ed i collaboratori del Comune.

Possono fornire, se richiesto, collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) ed al Responsabile della Trasparenza (RT) e del DPO dell'Ente nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

#### ***F. Tutti i dipendenti e collaboratori incaricati***

Tutti i dipendenti ed i collaboratori incaricati partecipano al processo di gestione del rischio: devono pertanto osservare le misure contenute nel PTPCT, segnalare le situazioni di illecito al proprio Dirigente e/o Responsabile di Posizione Organizzativa ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Ogni dipendente deve quindi informare tempestivamente la Dirigenza del proprio settore (Dirigente e/o P.O.) il RPC e/o il RT nel caso in cui riscontrino anomalie o ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti, o in qualsiasi altro caso di inosservanza delle disposizioni e delle misure contenute nel PTPCT. Chiunque venga a conoscenza del mancato rispetto delle disposizioni contenute nel presente PTPCT e nella correlata normativa è tenuto a fornire tempestiva segnalazione al RPC e/o al RT, anche tramite la propria Dirigenza.

Devono inoltre segnalare casi di personali conflitti di interesse di cui vengono a conoscenza, ferma restando la facoltà di ricorrere allo strumento del *whistleblowing*, con tutte le garanzie a tutela dell'anonimato per fatti e/o situazioni non corrette o non legittime di cui vengano a conoscenza.

Per la gestione di eventuali segnalazioni ricevute, il RPC rinvia a quanto stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 840 del 2 ottobre 2018.

Si dà atto che sul sito intranet del Comune è attivo un programma di segnalazione del *whistleblowing* che garantisce l'anonimato del segnalante, potendo accedere ai dati solo il RPC. E' altresì attiva la piattaforma per consentire una segnalazione diretta ad ANAC.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare il **Codice di comportamento**. Quest'ultimo infatti riveste un ruolo oltremodo importante nella strategia delineata dalla Legge n. 190 del 2012 ss.mm.ii. Si veda in particolare il nuovo art. 54 del D.lgs. n. 165/2001. Costituisce infatti uno strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti per orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con il PTPCT e – dove sussistono – con le Carte dei Servizi. Occorre altresì evidenziare che sull'applicazione del Codice di comportamento, di cui questo Comune si è dotato nel pieno rispetto di quanto stabilito dal D.P.R. n. 62/2013, deve prioritariamente vigilare la Dirigenza di ogni settore.

Per il corrente anno 2020 è previsto l'adeguamento del vigente Codice di comportamento di questo Ente tenuto conto che sono in fase di approvazione da parte di ANAC delle "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*".

Nel triennio di vigenza del presente PTPCT si valuterà inoltre se procedere ad una verifica del vigente Codice di comportamento di questo Comune.

### ***G. D.P.O./RPD<sup>4</sup>= Responsabile della Protezione dei dati***

Il responsabile per l'attuazione degli obblighi di cui al RE (UE) 2016/679 ed al Dlgs 101/2018 di modifica del Dlgs n. 196/2013 deve svolgere un ruolo attivo nell'attuazione del presente PTPCT 2020-2022 specialmente in merito agli obblighi di trasparenza di cui alla Sezione Trasparenza del presente PTPCT.

Il RGPD – RE (UE) 2016/679 consente l'assegnazione al RPD di ulteriori compiti e funzioni, a condizione che non diano adito a un conflitto di interessi (art. 38, par. 6) e che consentano al RPD di avere a disposizione il tempo sufficiente per l'espletamento dei compiti previsti dal RGPD (art. 38, par. 2).

Per i rapporti tra RPC, RPT e DPO/RPD si rinvia alla Sezione Trasparenza del Presente PTPCT 2020-2022.

Tra i compiti del RPD, anche ai fini della regolare tenuta del Registro dei trattamenti, rientra il controllo sul corretto trattamento dei dati personali nell'attività amministrativa dell'Ente. Il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è infatti consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, prima di mettere a disposizione sul sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, occorre sempre verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Giova rammentare tuttavia che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati» - par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure organizzative necessarie.

---

<sup>4</sup>Il Responsabile per la protezione dei dati è la figura nominata ai sensi dell'art.37 del Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Assicura quanto disposta dall'Art. 39 dello stesso Regolamento. Gli interessati possono contattare il Responsabile della protezione dei dati per tutte le questioni relative al trattamento dei loro dati personali e all'esercizio dei loro diritti derivanti dal Regolamento.

In questo comune il GDO/RDP è un soggetto esterno, individuato a seguito di procedura ad evidenza pubblica con atto del Sindaco n. 18 del 20 giugno 2018. Si veda il Link :<https://comune.fano.pu.it/index.php?id=2828>

## 4. Criteri per la valutazione del rischio e per il monitoraggio – Strumenti operativi

### 4.1. Criteri e metodologia per la gestione del rischio

I criteri da seguire per l'aggiornamento del Piano e per dare attuazione alle finalità dello stesso sono sinteticamente riportati nello schema seguente.

#### **Connotazione del PTPCT 2020-2022 come sistema a rete – responsabilizzazione diffusa-soggetti coinvolti**

Fermo restando quanto precisato nei paragrafi antecedenti ed in particolare al punto 1.2 ed ai punti 3.1. e 3.2, il vigente PTPCT, in linea con i Piani dei trienni precedenti, si caratterizza come un insieme di disposizioni a “**sistema di Ente per prevenire la corruzione**”. La partecipazione alla predisposizione ed attuazione del PTPCT è un **dovere specifico** che grava sui **Dirigenti**, sulle **P.O.** e su **tutti i dipendenti dell'Amministrazione**. Ai predetti soggetti, in particolare compete:

- a) prestare la **massima collaborazione al RPC ed al RT**, nella predisposizione, attuazione ed aggiornamento del PTPCT;
- b) provvedere alla **mappatura dei processi di lavoro** secondo le indicazioni dell'ufficio prevenzione della corruzione, nel rispetto del principio di gradualità e per determinati ambiti di intervento;
- c) collaborare attivamente e concretamente per la **valutazione del rischio e relativa ponderazione**;
- d) partecipare alla fase di **individuazione dei correttivi** per prevenire il rischio attraverso **misure generali e misure specifiche**;
- e) partecipare attivamente al processo di monitoraggio non solo sullo stato di attuazione ma anche sull'**idoneità delle misure generali e di quelle specifiche**, cioè sulla effettiva **capacità delle stesse nella riduzione del rischio corruzione**;
- f) chiedere espressamente quali possano essere i **bisogni formativi del proprio settore** per consentire al Dirigente del settore Risorse Umane e Tecnologiche la predisposizione di un idoneo programma di formazione generale e settoriale, dove necessario;

Tale impostazione è coerente con quanto previsto, da ultimo, nel PNA 2019 per cui ... “*nonostante la previsione normativa attribuisca una particolare responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPC ed al RT (nel caso del Comune di Fano, le due figure non coincidono) [art.1, comma 12, della L.n. 190/2012], tutti i dipendenti delle strutture coinvolti nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.....*”. Si condivide pertanto quanto affermato dal PNA 2019 circa *la partecipazione attiva ed il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività amministrativa del Comune per creare un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione*”. Si auspica pertanto una attenzione sempre maggiore per un lavoro in sinergia tra organi di indirizzo e tutti i dipendenti, in primis, i Dirigenti e le P.O., per dare concreta attuazione ad un “**modello a rete di PTPCT**”, in cui il RPC ed il RT possano concretamente esercitare attività di programmazione, impulso e coordinamento, la cui effettività dipende in ogni caso dal concreto coinvolgimento e dalla **responsabilizzazione c.d. “diffusa”** di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano o dovrebbero partecipare per costruire il Piano stesso e dare attuazione alle misure di prevenzione.

#### **Gradualità dell'analisi**

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019), concentrando in un unico atto le indicazioni fornite fino ad oggi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ha previsto, nell'allegato 1, che la fase iniziale del **processo di gestione**

**del rischio** sia dedicata alla mappatura dei processi di lavoro, *consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi* di ogni singola Amministrazione.

Tenuto conto del contesto e della struttura di questo Comune **si evidenzia che l'attività svolta dall'Amministrazione sarà esaminata in modo graduale, secondo una logica** – come ribadito da ANAC – **sequenziale e ciclica.**

Si parte dal presupposto che la **mappatura dei processi di lavoro “è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio”.**

I processi di lavoro possono essere definiti ... *“come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input del processo) in un “prodotto” (output del processo), destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)....”.* Il processo che si svolge nell'ambito dell'Amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più Amministrazioni. Il concetto di processo è quindi più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Sono stati **prioritariamente esaminati determinati ambiti**, come successivamente indicato.

Per la gestione del rischio si è proceduto:

- 1. con l'identificazione degli eventi potenzialmente rischiosi**, ovvero di quei comportamenti o fatti che possono concretizzarsi nell'ambito di determinati processi che potrebbero sfociare in fenomeni/situazioni di *mala gestio*. Tale fase è in genere oggetto di un lungo e complesso iter di elaborazione che richiede l'utilizzo di molteplici fonti informative e la partecipazione di numerosi attori. La mappatura dei processi consente, in modo razionale, di individuare e rappresentare le principali attività svolte da questo Ente o da alcuni settori di quest'ultimo. Ha carattere strumentale e propedeutico per l'identificazione, la valutazione ed il trattamento dei rischi corruttivi;
- 2. con la stima del livello di esposizione al rischio con scala di priorità degli stessi;**
- 3. con una prima individuazione delle misure di prevenzione** per mitigare il rischio potenziale;
- 4. a caratterizzare le misure di prevenzione in misure generali** (trasversali sull'intera struttura) **ed in misure specifiche** (impattanti sui processi di lavoro maggiormente a rischio o su criticità più esposte).

Come già anticipato al paragrafo 1.2, in coerenza con i consolidati livelli di attenzione che l'Amministrazione ha dimostrato nel corso degli anni, si è proceduto quindi alla conferma della *mappatura generale* relativa alle aree di rischio già esaminate negli anni precedenti, sulla base delle schede fornite dai Dirigenti del settore di competenza e fatte proprie con le seguenti delibere di Giunta Comunale:

- atto GC n. 556 del 06.12.2016 (*Integrazione deliberazione n. 470 del 13 ottobre relativa all'aggiornamento del vigente PTPC 2016 -2018 (piano triennale per la prevenzione della corruzione. Presa d'atto mappatura processi di lavoro del SERVIZIO POLIZIA LOCALE e relativi provvedimenti)*);

- atto GC n. 21 del 26.01.2017 (*PTPCT 2017-2019 – Presa d'atto delle schede di mappatura dei processi di lavoro presentate dai dirigenti dei settori del Comune. Proposte per l'aggiornamento 2017-2019)*);

- atto GC n. 227 del 29.05.2018 (*Prima integrazione delibera di Giunta n. 26/2018 relativa alla revisione generale del PTPCT 2018-2020 - Individuazione misure specifiche di prevenzione per SERVIZIO SPORTELLO UNICO ATTIVITA' EDILIZIA)*);

- atto GC n.432 del 04.10.2019 (*Seconda integrazione della delibera di Giunta n. 26/2018 relativa alla revisione generale del Piano triennale. Individuazione misure specifiche di prevenzione per lo SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE – SUAP)*).

Si è quindi ritenuto di dover confermare l'approccio generale di analisi dell'azione amministrativa in continuità, ma con un diverso approccio metodologico e con una particolare attenzione a valutazioni di tipo qualitativo. La base di partenza è stata comunque la considerazione che nel passato non si sono concretizzate – all'interno di questa Amministrazione - situazioni concrete di *mala gestio* o casi palesi di corruzione, pur riscontrando – in modo particolare in base agli esiti del controllo successivo sugli atti – criticità, scarsa attenzione alla redazione degli atti amministrativi, al corretto trattamento dei dati personali, al rispetto dei termini dei procedimenti, alla puntuale osservanza delle norme di legge e regolamentari.

### **Un PTPCT in work progress**

E' opportuno ribadire che la **mappatura dei principali processi operativi** dell'ente, da intendersi in un'**ottica di "work in progress"**, può rendere necessaria una attività di analisi più puntuale nel prosieguo. Sono stati presi in considerazione principalmente i processi di lavoro che concretizzano e danno attuazione agli indirizzi politici attraverso procedimenti, atti e provvedimenti rilevanti all'esterno e, per lo più, a contenuto economico patrimoniale.

### **Criteri di qualità per la valutazione del livello di esposizione**

Stabilite le aree di rischio da esaminare in via prioritaria, sono state evidenziate le attività principali dei processi di lavoro presi in considerazione.

Per la definizione del livello di rischio ci si è attenuti ai **criteri** sotto riportati, tenuto conto che in conformità a quanto previsto dal PNA 2019, il presente PTPCT ha avviato un percorso con un approccio qualitativo, nel quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti con specifici criteri, e propriamente:

1. livello di interesse esterno
2. grado di discrezionalità
3. incidenza economica
4. manifestazione di eventi corruttivi in passato
5. opacità del processo decisionale
6. livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT
7. grado di attuazione delle misure di trattamento

Nella fase di valutazione del rischio, per ogni processo oggetto di analisi, si è tenuto conto innanzitutto di dati oggettivi, vale a dire quelli che consentono una stima circa l'ipotetica frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi.

In particolare sono state prese in considerazione le risultanze derivate dall'attività di controllo interno sugli atti – nella fase successiva all'adozione - effettuati dal Servizio di Controllo di Regolarità Amministrativa e Contabile, nonché dai dati relativi a precedenti eventi che hanno dato luogo a segnalazioni ad ANAC e/o a procedimenti disciplinari.

Per quanto riguarda la "pesatura/incidenza sul contesto generale" dei criteri sopra illustrati, è stata utilizzata una scala di misurazione ordinale (**alto – medio – basso**), con la precisazione che, **per quanto riguarda i criteri 6 "livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT" e 7 "grado di attuazione delle misure di trattamento"**, l'esito della misurazione dei criteri è stato inteso come **inversamente proporzionale alla valutazione del rischio (basso livello di collaborazione = alto rischio corruttivo, e viceversa; basso grado di attuazione delle misure di trattamento = alto rischio corruttivo e viceversa)**.

A seguito della misurazione dei suddetti criteri, si è proceduto alla formulazione di un **giudizio sintetico** sul rischio, facendo presente che la valutazione complessiva del livello di rischio è costituita dalla media delle valutazioni dei singoli indicatori.

Si precisa che l'attività di valutazione e ponderazione dei rischi, e del successivo trattamento, è stata posta in essere dal RPC e dalla propria struttura di supporto di concerto, ove possibile in relazione al

grado di collaborazione prestata, con i Dirigenti ed i Responsabili dei settori interessati dall'attività di analisi dei processi.

A fronte del **giudizio sintetico, adeguatamente motivato**, una volta definita la priorità di trattamento dei rischi, si è proceduto alla previsione di **misure di prevenzione**, cioè di trattamento, di risposta più appropriata ed indicata per ridurre l'esposizione al rischio corruttivo, fermo restando che anche in questa fase il coinvolgimento della struttura organizzativa è fondamentale.

In alcuni casi, come si evince dal presente PTPCT, si è ritenuto di confermare misure già esistenti.

Tutte le misure, una volta programmate, devono poi essere attivate. Si è ritenuto quindi di prevedere un **cronoprogramma**, definendo il grado di priorità dei trattamenti, il tutto dopo aver considerato gli obiettivi strategici dell'Amministrazione ed il contesto interno in cui la stessa opera.

Accanto alle misure ed alla tempistica sono state individuate anche le **responsabilità delle strutture** che devono attuarle.

Con il **monitoraggio** si procederà poi alla verifica dello stato di attuazione delle misure ed all'individuazione - se necessario - dei correttivi da adottare, in un contesto di progressiva crescita di miglioramento della gestione del rischio corruttivo.

Tenuto conto degli esiti del monitoraggio e dei controlli successivi sugli atti si è pertanto stabilito, per la prima annualità del 2020-2022, di focalizzare l'attenzione sull'analisi del rischio e del relativo trattamento su aree specifiche.

**Nel corso del triennio 2020-2022 si potrà definire**, in collaborazione con il sistema informativo del Comune, un **sistema di monitoraggio delle misure** generali e della/e singola/e misura/e specifica/specifiche nell'ottica di:

1. un coinvolgimento sempre più incisivo da parte di tutta la struttura organizzativa;
2. una maggiore facilitazione di comunicazione tra i referenti dei singoli settori della struttura e l'ufficio della prevenzione della corruzione e dell'ufficio della trasparenza, anche per l'integrazione, implementazione, eventuale modifica delle schede utilizzate per il monitoraggio;
3. ipotizzare un eventuale blog nell'intranet del Comune da utilizzare come strumento di formazione, consulenza e supporto per i referenti dell'anticorruzione. In tal modo i referenti potrebbero anche interagire tra loro e con la struttura di supporto al RPC ed al RT.

Tenuto conto della non fattiva e costante collaborazione di alcuni settori/uffici comunali nel fornire i dati e le informazioni richieste, per la realizzazione di un **sistema di monitoraggio standardizzato** si potrebbe costituire un **gruppo di lavoro** tra gli uffici di supporto per la prevenzione della corruzione ed il Sic del Comune per informatizzare il predetto sistema ed uniformare i criteri di redazione delle schede relative.

Tali fasi, ed in particolare quelle relative all'attivazione di un sistema informatico di monitoraggio delle misure di trattamento, saranno messe a punto nel corso del triennio 2020-2022, fermo restando che ogni rischio sarà comunque affrontato secondo una gerarchia di intervento, come risulta dalle aree di rischio riportate nel presente PTPCT, con lo scopo di ridurre la possibilità di accadimento o di mitigarne gli effetti.

4. una adeguata formazione per tutti i referenti individuati dai Dirigenti mirata alla messa a punto del citato sistema di monitoraggio.

## **4.2. Le aree di rischio**

Nell'impossibilità di esaminare nel dettaglio i fattori/le attività dei processi di lavoro di tutte le macro aree della struttura comunale, si è focalizzata l'attenzione su quei fenomeni, quelle situazioni che potrebbero concretizzarsi in potenziali casi di *mala gestio* in contesti specifici.

In particolare, alla luce di quanto emerso durante i controlli effettuati nel corso del 2019 dal Servizio di Controllo di Regolarità Tecnica e Amministrativa unitamente all'Ufficio Prevenzione della

Corruzione e Ufficio Trasparenza, si è ritenuto di procedere prioritariamente alla mappatura dei processi di lavoro ricompresi nelle seguenti macroaree:

- a) personale;
- b) affidamento di servizi e forniture
- c) opere e lavori pubblici
- d) gestione del patrimonio immobiliare

Nel corso del triennio si proseguirà il lavoro, di concerto con i Dirigenti, per la realizzazione di un'analisi ad un livello qualitativo più dettagliato, che consentirà di individuare anche ulteriori eventi rischiosi non solo a livello di processi ma di singole attività all'interno dei processi.

Per ridurre nel concreto l'esposizione al rischio, si è optato per una sorta di "focalizzazione" sui processi attività/azioni amministrative.

Sulla base delle priorità dei rischi si sono definite le azioni ritenute più opportune per prevenire l'esposizione e quindi situazioni potenzialmente favorevoli alla commissione di eventi corruttivi. Dopo aver stabilito le misure per mitigare situazioni potenzialmente esposte al rischio, si prevederà, come precisato al paragrafo precedente, al monitoraggio per riscontrare, in vigenza del Piano stesso, lo stato di attuazione, l'adeguatezza delle misure e/o la necessità di revisione, implementazione, modifica dello strumento in essere.

Per il pieno raggiungimento di quanto sopra precisato, occorre che la **formazione del personale** sia effettivamente ritenuta la **misura principale** per combinare in modo concreto il rispetto della legge con una cultura etica di *"buona amministrazione e di corretto utilizzo di risorse pubbliche – umane, finanziarie, strumentali – per il raggiungimento degli interessi pubblici, di buoni servizi per la collettività, di promozione della trasparenza, imparzialità e della stessa immagine dell'Ente"*.

Occorre precisare che **le misure di prevenzione**, sia **generali che specifiche**, sono da intendersi **come regole procedurali e di tipo comportamentale** che si fondano sulla **responsabilizzazione di tutto l'apparato**, di tutti gli uffici, ciascuno con il proprio ruolo e per le azioni, gli atti posti in essere.

Per le soluzioni organizzative generali non esplicitate nel presente PTPCT, si rinvia:

- al redigendo nuovo regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- alla revisione/aggiornamento del vigente Codice di comportamento;
- alla revisione del Piano della Performance;
- ad un maggior coinvolgimento del RPC e del RT nella predisposizione degli atti di programmazione dell'Ente;
- a specifici provvedimenti che potranno essere posti in essere come diretta manifestazione del potere di organizzazione di cui all'art. 5 del D.lgs. n. 165/2001 dei dirigenti stessi, tenuto conto che l'Ente, attraverso il proprio apparato, può assumere ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, del citato Testo unico sul pubblico impiego e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

**MACRO AREA  
PERSONALE**

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
<b>ACQUISIZIONE RISORSE UMANE</b> (selezione, progressione di carriera)	Elaborazione piano del fabbisogno di personale				Revisione generale del vigente testo regolamento di organizzazione predisponendo, se possibile, <u>un testo unico</u>	Entro il corrente anno 2020 Dirigente settore 1	SI
	Attività della dirigenza prodromica all'attivazione delle procedure concorsuali (tra cui la mobilità disciplinata dal d.Lgs 165/2001, successivamente modificato dal DL 90/2014; altri istituti)	Modalità di reclutamento in violazione della regola del concorso pubblico Improprio utilizzo di forme alternative di selezione pur previste dalla normativa rispetto a quest'ultima	Livello di interesse esterno ALTO Grado di discrezionalità MEDIO	Il processo di acquisizione delle risorse umane si connota come potenzialmente ed astrattamente rischioso in assenza di chiari presupposti e regole per lo svolgimento delle procedure di reclutamento o di selezione. In assenza di organicità nella definizione della macrostruttura, con conseguente modifica del Regolamento di organizzazione si valuta il rischio come MEDIO.	Definizione nuova macro struttura	Entro settembre 2020 a seguito della conclusione delle procedure per copertura dei 2 posti vacanti di dirigente a tempo pieno ed indeterminato Dirigente settore 1 -	SI
	Elaborazione bando concorso	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati"	Incidenza economica ALTO				
	Nomina commissione	Assenza di adeguata pubblicità della selezione	Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO				
	Lavori/attività della commissione di concorso fino alla formulazione ed approvazione della graduatoria di merito	Irregolare composizione della commissione di concorso Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità della selezione (es. predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove)	Opacità del processo decisionale. MEDIO		Aggiornamento disposizioni per il reclutamento del personale ed attivazione di modalità informatiche	Entro 2020 Dirigente Settore 1	SI
	Rispetto regime graduatorie dei pubblici concorsi come previsto dalla legge di bilancio 2020 (legge 160/2019)	Inosservanza delle regole di scorrimento delle graduatorie	Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT BASSO				
	Stipula contratto individuale di lavoro e immissione in ruolo	Inosservanza delle regole procedurali per l'attuazione delle progressioni	Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO		Individuazione criteri generali per attivare le procedure per le selezioni di natura concorsuale o progressioni di carriera verticale	Entro il primo semestre 2020 Dirigente Settore 1	SI
	Creazione voce stipendiali e contributive	Elaborazione di avvisi con criteri non oggettivi e/o personalizzati					
	Valutazione periodo di prova	Inadeguata pubblicizzazione					
	Assunzione definitiva						
Individuazione criteri generali	Irregolare composizione della commissione di concorso						



PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
	<p>per la procedura di selezione per le progressioni verticali e per le progressioni orizzontali</p> <p>Pubblicazione bando per le progressioni verticali</p> <p>Valutazione titoli – se previsto – ed espletamento prove – come da criteri predeterminati da seguire per le diverse tipologie di progressioni</p> <p>Formazione graduatoria al termine della procedura per le progressioni</p>						
<b>GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b>	<p>Tutta l'attività della dirigenza del settore per ottimizzare l'impiego delle risorse lavoro, attraverso politiche e tecniche di idoneo inserimento nel settore di assegnazione/formazione e sviluppo (retribuzione, carriera, valutazione e incentivazione)</p> <p>Autorizzazioni al personale per esercizio di attività extra istituzionale</p>	<p>Il dirigente del settore Risorse Umane non esercita intenzionalmente sui singoli dirigenti dei settori del Comune il necessario controllo sull'applicazione corretta ed imparziale delle norme e delle disposizioni dei regolamenti sui dipendenti delle unità operative del settore di competenza</p> <p>Si prevedono impropriamente vantaggi, promozioni o altri benefici</p> <p>Si comminano impropriamente sanzioni o si procede con altre forme di discriminazione</p> <p>Si attuano (o si consente l'attuazione) di ritorsioni nei confronti dei dipendenti che segnalano episodi di corruzione o comunque attività illecite</p> <p>Si creano presupposti per una illegittima erogazione di compensi e di maggiore retribuzione per indebito conferimento o esercizio di mansioni</p>	<p>Livello di interesse esterno MEDIO</p> <p>Grado di discrezionalità MEDIO</p> <p>Incidenza economica MEDIO</p> <p>Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO</p> <p>Opacità del processo decisionale MEDIO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT BASSO</p>	<p><b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO</b></p> <p>Motivazione La gestione delle risorse umane, in particolare modo per la definizione dell'organizzazione di UO e UOC, nonché nella fase di valutazione ed attribuzione di incentivi e/o premi, rileva ai fini dell'esposizione al rischio ogniqualvolta i dirigenti agiscono parzialmente e/o discrezionalmente senza l'osservanza delle disposizioni normative e regolamentari in materia.</p>	<p>Revisione generale del vigente testo regolamento di organizzazione predisponendo, se possibile, un testo unico</p> <p>Revisione codice di comportamento</p> <p>Whistleblowing</p> <p>Osservanza regolamento per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi</p> <p>Attivazione formazione generale e/o specifica tenuto conto delle esigenze</p>	<p>Entro il corrente anno 2020 Dirigente Settore I</p> <p>Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I</p> <p>Tutti i dirigenti</p> <p>Tutti i dirigenti</p> <p>Da aprile a dicembre 2020 Dirigente Settore I e</p>	<p>SI</p> <p>SI</p> <p>SI</p>

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
		<p>Corresponsione di retribuzione di posizione o di risultato in assenza dei presupposti</p> <p>Non si applicano correttamente le disposizioni del CCNL e della contrattazione decentrata</p> <p>Assunzione di determinazioni di tipo organizzativo in violazione dell'art.5 Dlgs 165/2001</p>	<p>Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO</p>		<p>manifestate dalla dirigenza dei singoli settori e del programma da elaborarsi da parte del Dirigente Settore 1</p>	<p>singoli dirigenti</p>	
<b>INCARICHI E CONSULENZE PROFESSIONALI</b>	<p>Predisposizione ed approvazione del piano degli incarichi</p> <p>Eventuali aggiornamenti/variazioni in corso d'anno</p> <p>Attivazione procedura per individuazione del soggetto incaricato, ivi compresi i criteri per la determinazione del compenso</p> <p>Verifica sussistenza requisiti e insussistenza situazioni di incompatibilità</p> <p>Formalizzazione del contratto</p> <p>Gestione dell'incarico e controllo e vigilanza sul corretto espletamento dell'incarico</p> <p>Liquidazione del compenso</p>	<p>Attivazione procedure in assenza/difficoltà di preventiva programmazione</p> <p>Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore o dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei tempi di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri valutativi predeterminati; previsione di requisiti di accesso "personalizzati"; irregolare composizione della commissione; assenza o insufficienza di motivazione sulla necessità del conferimento dell'incarico esterno)</p> <p>Violazione delle regole di competenza ed inosservanza del principio di separazione tra politica e gestione (es: ingerenza dell'organo politico nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico;)</p> <p>Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (ad es. in difetto del presupposto della carenza del personale interno)</p>	<p>Livello di interesse esterno ALTO</p> <p>Grado di discrezionalità ALTO</p> <p>Incidenza economicamente ALTA</p> <p>Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO</p> <p>Opacità del processo decisionale MEDIO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT BASSO</p> <p>Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO</p>	<p><b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO ALTO</b></p> <p>Il processo di conferimento degli incarichi e delle consulenze professionali in base al Dlgs 165/2001 costituisce attività potenzialmente molto rischiosa, atteso l'alto livello di discrezionalità con cui si seleziona il soggetto incaricato. Inoltre a volte risulta non ben definito il discrimine tra il conferimento in base al dlgs 165 e quello ai sensi del dlgs 50/2016 (da configurarsi invece come appalto di servizi, stante l'evoluzione giurisprudenziale)</p>	<p>Revisione generale del vigente testo regolamento di organizzazione predisponendo, se possibile, un testo unico</p> <p>Revisione codice di comportamento</p> <p>Whistleblowing</p> <p>Attivazione formazione generale e/o specifica tenuto conto delle esigenze manifestate dalla dirigenza dei singoli settori e del programma da elaborarsi da parte del Dirigente Settore 1</p>	<p>Entro il corrente anno 2020 Dirigente Settore I</p> <p>Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I</p> <p>Tutti i dirigenti</p> <p>Da aprile a dicembre 2020 Dirigente Settore I e singoli dirigenti</p>	

La presente SCHEDA sarà rivista in corso d'anno o nel secondo anno di vigenza del presente PTPCT 2020-2022 e quindi nel 2021, tenuto conto che si è stabilito di procedere con **GRADUALITA'** ad approfondimenti per specifici ambiti al fine di procedere con valutazioni sempre più analitiche e di tipo qualitativamente rilevante in merito all'esposizione al rischio corruzione.

Relativamente al c.d. *Pantouflage*, il RPC si riserva di valutare- di concerto con il Dirigente del Settore 1, Risorse umane/Dirigente del Gabinetto del Sindaco/R.T. - se integrare la Direttiva adottata nel 2019 sul conflitto di interessi o prevedere una specifica Direttiva ad hoc. Si ricorda al riguardo che il PNA 2019 precisa ... *“l'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Si tratta di una disposizione di carattere generale, a differenza di norme speciali, che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le connotano (ad esempio, per le Agenzie fiscali v. d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, art. 63 e d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, art. 49; per le Autorità di vigilanza nel settore bancario e assicurativo, Banca d'Italia, Consob e IVASS, v. legge 28 dicembre 2005, n. 262, art. 29-bis). La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. Così i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti. La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione). .....omissis ...La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si osserva che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015). Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere*

*anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. ...*” In linea con quanto previsto dal PNA i predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi con la pubblica amministrazione. La norma è rivolta ai dipendenti nel senso più ampio del termine, tale da ricomprendere anche i soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo. Per assicurare il rispetto di tali norme nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture potrà essere richiesta alle ditte interessate una dichiarazione da cui risulti che non abbiano stipulato contratti di collaborazione/lavoro con personale dipendente o cessato dalla pubblica amministrazione negli ultimi tre anni. Per quanto sopra evidenziato, si rinvia al riesame, entro il primo semestre del corrente anno 2020, della problematica da parte del RPC e del RT.

**MACRO AREA**  
**AFFIDAMENTO DI SERVIZI E FORNITURE**

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
<b>1</b> <b>PROGRAMMAZIONE DEI SERVIZI E DELLE FORNITURE</b>	<b>Fase amministrativa</b> Analisi e definizione dei bisogni Adozione programma biennale per acquisto di beni e servizi (per beni e servizi di importo superiore a euro 40.000)	Non corretta individuazione dei fabbisogni  Non corretta analisi per una programmazione adeguata che possa evitare il ricorso a procedure non ordinarie ritenute urgenti in assenza dei presupposti di fatto  Richieste non complete/esaustive al momento della redazione delle proposte degli atti programmatori  Ripetute variazioni in corso d'anno da parte degli stessi servizi  Richieste di variazioni non tempestive che determinano un ricorso improprio allo strumento della proroga contrattuale	Livello di interesse esterno ALTO  Grado di discrezionalità . ALTO  Incidenza economica ALTO  Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO  Opacità del processo decisionale. MEDIO  Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT – BASSO (scarso coinvolgimento del RPC)  Grado di attuazione misure di trattamento BASSO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO ALTO</b>  In questa fase il rischio del verificarsi di eventi corruttivi è MEDIO ALTO, tenuto conto che una errata/carente programmazione favorisce di fatto un ricorso improprio allo strumento della proroga contrattuale, nonché a variazioni in corso d'anno, il tutto riscontrato di frequente in sede di controllo successivo degli atti nel 2019. La conseguenza è la mancata rotazione degli operatori economici ed un frequente affidamento agli stessi soggetti	<b>Esistenti</b>  Aggiornamento direttive adottate dal RPC  Rispetto direttive/ raccomandazioni vigenti RPC  Implementazione monitoraggio  Verifica coerenza con i programmi di acquisto	RPC in collaborazione con Ufficio Appalti e Contratti entro maggio 2020  Tutti i dirigenti, P.O. e RUP  RPC con struttura di supporto, previa collaborazione necessaria di tutti i dirigenti e PO da aprile a dicembre 2020  UOC Controllo di Gestione con modalità e tempi preventivamente stabiliti	SI  SI  SI  SI
<b>2.A</b> <b>SCELTA CONTRAENTE – PERFEZIONAMENTO AFFIDAMENTO</b> (per affidamenti di importi sopra soglia comunitaria)	Fase amministrativa - Progettazione ed avvio procedura e redazione documentazione tecnica-amministrativa-contabile per individuazione contraente  - Nomina RUP  - Scelta modalità di progettazione (interna-esterna)	Definizione caratteristiche della prestazione in funzione di un determinato operatore economico  Scelta di modalità di pubblicazione e fissazione termini per la presentazione delle offerte per ridurre la partecipazione  Nomina di un RUP a vantaggio di un determinato	Livello di interesse esterno ALTO  Grado di discrezionalità ALTO  Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO  Opacità del processo decisionale MEDIO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO ALTO</b>  Stante il notevole grado di discrezionalità nell'individuazione degli elementi costitutivi della gara si ritiene di poter valutare come MEDIO ALTO il rischio del verificarsi di eventi	<b>Esistenti</b>  Piattaforma informatica per le procedure di gara (il ricorso a tale piattaforma deve essere esteso a tutti gli affidamenti)  Attivazione formazione generale e/o specifica tenuto conto delle esigenze manifestate dalla dirigenza dei singoli settori e del	Tutti i dirigenti entro il 2020  Da aprile a dicembre 2020 Dirigente Settore I e singoli dirigenti	SI

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
	<p>In caso di progettazione esterna: Attivazione procedure per individuazione soggetto</p> <p>Verifica requisiti, comunicazioni, pubblicazioni</p> <p>Aggiudicazione definitiva</p> <p>Stipula contratto</p>	<p>operatore economico</p> <p>Determinazione importo e procedura di gara ed indicazione requisiti in modo da favorire un determinato o.e.</p> <p>Inserimento elementi che possano disincentivare la gara per partecipazione o agevolare operatori economici.</p> <p>Nomina di componenti la commissione per favorire l'aggiudicazione o meno a determinati o.e.</p> <p>Verifica incompleta o non sufficiente sulle ammissioni</p> <p>Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolarne l'esito</p> <p>Applicazione distorta delle verifiche</p>	<p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT -BASSO</p> <p>Grado di attuazione misure di trattamento BASSO</p>	<p>corruttivi</p>	<p>programma da elaborarsi da parte del Dirigente Settore 1</p> <p>Direttiva su conflitto di interessi</p> <p>Revisione codice di comportamento</p> <p>Attivazione monitoraggio relativo al numero di ricorsi presentati nell'ultimo biennio</p> <p>Controlli successivi di regolarità amministrativa-contabile</p>	<p>Tutti i dirigenti e PO</p> <p>Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I</p> <p>RPC e struttura di supporto. Entro giugno 2020</p> <p>Organismo di controllo inteno</p>	<p>SI</p> <p>SI (pubblicazione sul sito dei report semestrali)</p>
<p><b>2.B</b></p> <p><b>SCELTA DEL CONTRAENTE e MODALITA' DI PERFEZIONAMENTO AFFIDAMENTO</b> (con particolare riguardo agli affidamenti inferiori alla soglia comunitaria)</p>	<p>Progettazione ed avvio procedura e redazione documentazione tecnica-amministrativa-contabile per individuazione contraente</p> <p>Nomina RUP</p> <p>Acquisizione di preventivi per la valutazione tra più operatori economici</p> <p>Verifica requisiti e comunicazioni, pubblicazioni</p>	<p>Abuso nel ricorso agli affidamenti al di fuori delle ipotesi previste dalla legge</p> <p>Mancato rispetto del principio di rotazione</p> <p>Mancata acquisizione e valutazione dei preventivi</p> <p>Incompleta verifica della documentazione prodromica alla stipula</p> <p>Ritardi nelle comunicazioni/pubblicazioni per disincentivare ricorsi</p>	<p>Livello di interesse esterno ALTO</p> <p>Grado di discrezionalità ALTO</p> <p>Incidenza economica ALTA</p> <p>Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO</p> <p>Opacità del processo decisionale MEDIO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT</p>	<p><b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio ALTO</b></p> <p>L'esposizione al rischio corruttivo in questa fase dell'attività aumenta in proporzione al grado di discrezionalità con cui si valuta il fabbisogno, nonché quello con cui si procede alla individuazione degli operatori economici a cui chiedere i preventivi</p>	<p>Direttiva su conflitto di interessi</p> <p>Rotazione funzionale dei RUP</p> <p>Rotazione degli inviti e degli affidamenti</p> <p>Attività di monitoraggio successivo sulle scritture private</p> <p>Revisione codice di comportamento</p>	<p>Tutti i dirigenti e PO</p> <p>Tutti i dirigenti</p> <p>Tutti i dirigenti</p> <p>Tutti i dirigenti e PO per la necessaria collaborazione al RPC</p> <p>Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva</p>	<p>SI</p> <p>SI</p>

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBLIGHI TRASPARENZA
	Aggiudicazione definitiva Stipula contratto		- BASSO  Grado di attuazione misure di trattamento BASSO		Controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile	RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I  Organismo di controllo interno	SI (pubblicazione sul sito dei report semestrali)
<b>2.C</b> <b>SCELTA DEL CONTRAENTE e MODALITA' DI PERFEZIONAMENTO AFFIDAMENTO (affidamenti diretti ai sensi dell'art.36 comma 2 lett. A Dlgs 50/2016)</b>	Descrizione del fabbisogno  Acquisizione di uno o più preventivi di spesa  Individuazione del contraente, previa verifica di congruità dell'offerta e dei requisiti	Artificioso frazionamento dei fabbisogni per ricorrere alla modalità di affidamento semplificato  Inosservanza del principio di rotazione	Livello di interesse esterno ALTO  Grado di discrezionalità ALTO  Incidenza economica ALTA  Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO  Opacità del processo decisionale MEDIO  Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT - BASSO  Grado di attuazione misure di trattamento - BASSO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio ALTO</b>  La scelta del contraente costituisce una fase altamente discrezionale e dunque rischiosa quando l'affidamento viene effettuato direttamente, senza alcuna procedura comparativa Per tale motivo si valuta ALTO il grado di rischiosità di tale processo. In sede di controlli interni si è più volte ribadita l'importanza di una motivazione circostanziata e precisa e non generica, nonché una attestazione di congruità dei prezzi che non si limitasse a mere frasi di rito.	Valutare l'ipotesi di utilizzare anche in questi casi la Piattaforma informatica per le procedure di individuazione del contraente  Direttiva su conflitto di interessi  Rotazione funzionale dei RUP  Rotazione degli inviti e degli affidamenti  Attività di monitoraggio successivo sulle scritture private  Revisione codice di comportamento  Controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile	Tutti i dirigenti e PO  Tutti i dirigenti e PO  Tutti i dirigenti  Tutti i dirigenti e PO per la necessaria collaborazione al RPC  Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I  Organismo di controllo interno	SI  SI (pubblicazione sul sito dei report semestrali)
<b>3</b> <b>ESECUZIONE CONTRATTO</b>	<b>Fase esecutiva</b>  Approvazione modifiche varianti in corso d'opera  Verifica esecuzione contratto	Nomina non imparziali per verifica sull'esecuzione del contratto meno incisiva e/o su prescrizioni di legge ed in particolare in materia di sicurezza	Livello di interesse esterno MEDIO  Grado di discrezionalità BASSO  Incidenza economica	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO BASSO</b>  In questa fase il rischio è limitato rispetto alle fasi	Individuazione idonee misure organizzative interne anche con possibilità di nomina formale di un responsabile dell'esecuzione (monitoraggio ad hoc da attivare nel secondo semestre	Tutti i dirigenti	SI

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
	Liquidazione in fase di esecuzione del contratto ed al termine della stessa	<p>Autorizzazione al subappalto non conforme alla legge</p> <p>Mancata e/o incompleta verifica del corretto adempimento delle prestazioni contrattuali e del rispetto delle tempistiche fissate</p> <p>Mancata applicazione di penali e/o sanzioni</p> <p>Irregolarità nella gestione delle riserve, arbitrati, transazioni</p> <p>Emissione SAL e/o certificato di pagamento in assenza dei presupposti contrattuali e/o di legge;</p> <p>Riconoscimento di acconti e/o importi non spettanti.</p>	<p>ALTO</p> <p>Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO</p> <p>Opacità del processo decisionale MEDIO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT MEDIO</p> <p>Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO</p>	<p>precedenti considerato che occorre gestire le obbligazioni contrattuali e controllare puntualmente l'esecuzione dell'intervento di cui trattasi, In ogni caso, rimane comunque ad un livello medio basso in quanto è necessario effettuare controlli periodici e puntuali</p>	<p>2020)</p> <p>Misure organizzative antiriciclaggio</p>	<p>Dirigente Settore III entro il primo semestre 2020 (regolamento e/o misure organizzative di carattere generale)</p>	
4 <b>RENDICONTAZIONE CONTRATTO E CONTROLLI</b>	<p>Fase esecutiva Nomina collaudatore o commissione di collaudo</p> <p>Verifica di conformità/ regolare esecuzione</p> <p>Collaudo/regolare esecuzione</p> <p>Eventuale rendicontazione da trasmettere a soggetti esterni (qualora siano stati concessi finanziamenti specifici)</p> <p>Comunicazioni</p>	<p>Nomina di un soggetto compiacente per una verifica sull'esecuzione del contratto meno incisiva</p> <p>Rilascio del certificato di collaudo o di regolare esecuzione pur in presenza di elementi che non lo consentirebbero</p> <p>Riconoscimento di prestazioni non previste in contratto ed eseguite in assenza di autorizzazione,</p> <p>Liquidazione di importi non spettanti.</p> <p>Mancata verifica della</p>	<p>Livello di interesse esterno MEDIO</p> <p>Grado di discrezionalità MEDIA (trattasi di fase conclusiva di rapporti contrattuali)</p> <p>Incidenza economica ALTO</p> <p>Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO</p> <p>Opacità del processo decisionale BASSO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT</p>	<p><b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO</b></p> <p>Motivazione: La fase di rendicontazione e controllo, pur in presenza di rapporti contrattualizzati è oltremodo importante, ragione per la quale se non viene svolta in modo adeguato, periodico e puntuale può determinare un'esposizione al rischio di media rilevanza</p>	<p>Individuazione idonee misure organizzative interne anche con possibilità di nomina formale di un responsabile dell'esecuzione (monitoraggio ad hoc da attivare nel secondo semestre 2020)</p> <p>Misure organizzative antiriciclaggio</p>	<p>Tutti i dirigenti</p> <p>Dirigente Settore III entro il primo semestre 2020 (regolamento e/o misure organizzative di carattere generale)</p>	SI



<b>PROCESSO</b>	<b>ATTIVITA'/FASI</b>	<b>EVENTI RISCHIOSI</b>	<b>INDICATORI DI RISCHIO</b>	<b>GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO</b>	<b>MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE</b>	<b>CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI</b>	<b>OBBLIGHI TRASPARENZA</b>
		documentazione conclusiva  Incompleta o insufficiente comunicazione ai soggetti terzi, se dovuta	MEDIO  Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO (trattasi per lo più di norme generali del PTPCT)				

Il Comune di Fano, con deliberazione di C.C. n. 140 del 19.09.2018, ha modificato ed integrato la precedente deliberazione di C.C. n. 219 del 22.12.2014 con la quale era stata istituita la Centrale Unica di Committenza (C.U.C.) di tipo intercomunale, in convenzione, ex art. 30 del Tuel, con alcuni Comuni limitrofi, stabilendo che questo ente fosse il Comune Capo-fila.

La C.U.C. svolge la propria attività entro i limiti delle funzioni e degli obiettivi e nel rispetto delle modalità e degli strumenti indicati dalla legge e dalla Convenzione stipulata tra gli Enti aderenti e secondo il Regolamento di funzionamento della stessa, approvato con deliberazione della G.C. n. 443 del 18.10.2018. Tale C.U.C., ai sensi dell'art. 58 del D.Lgs. 50/2016, opera per mezzo di procedure di gara telematiche. A decorrere dal 18 ottobre 2018, come noto, per effetto del comma 2 dell'articolo 40 del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 50/2016 ss.mm.ii.) è scattato infatti l'obbligo di uso dei mezzi di comunicazione elettronici nello svolgimento di procedure di aggiudicazione. In base all'art. 40 del Codice degli Appalti (D. Lgs. 50/2016), l'obbligo, relativo a tutta la fase di gara, è recepito direttamente dall'articolo 22 della Direttiva 2014/24/UE, disposizione rientrante tra quelle a recepimento obbligatorio dagli stati membri. La Direttiva, motivando l'introduzione dei mezzi elettronici di comunicazione come lo strumento in grado di accrescere l'efficacia e la trasparenza delle procedure di appalto, invitava gli Stati membri a provvedere affinché tutte le comunicazioni e gli scambi di informazioni tra stazioni appaltanti e imprese fossero eseguiti utilizzando mezzi di comunicazione elettronici per garantire l'integrità dei dati e la riservatezza delle offerte e delle domande di partecipazione. Infatti, come esplicitato dal comma 52 della stessa direttiva, i mezzi elettronici di informazione e comunicazione possono semplificare notevolmente la pubblicazione degli appalti e accrescere l'efficacia e la trasparenza delle procedure di appalto. Per il presente PTPCT 2020-2022 si proseguirà con l'attività di verifica avviata, con particolare riferimento al settore degli appalti di lavori ed alla fornitura di beni e servizi, in continuità con il lavoro già svolto.

**MACRO AREA  
OPERE E LAVORI PUBBLICI**

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
<b>1</b> <b>PROGRAMMAZIONE INTERVENTI ai sensi dell'art.21 Dlgs 50/2016</b>	<b>Fase amministrativa</b>  - Analisi e definizione dei bisogni - proposta per redazione e aggiornamento atti di programmazione, trattandosi di strumento dinamico da rivedere secondo nuove o mutate esigenze	Non corretta individuazione dei fabbisogni	Livello di interesse esterno ALTO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO</b>  Motivazione: la fase della programmazione deve essere coerente con gli obiettivi strategici del programma di mandato dell'Amministrazione, del DUP e con gli atti di programmazione finanziaria.. La definizione dei bisogni e delle priorità è demandata agli organi di Governo.	Rispetto della tempistica ed utilizzo modulatoria, ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari	Entro l'approvazione degli atti di programmazione finanziaria (atti di Bilancio). Proposta Dirigente settore Il.pp Le variazioni sono pertanto variazioni di Bilancio da farsi nel rispetto delle modalità e della tempistica previste dalla legge e del Regolamento di contabilità	SI
		Non corretta analisi per una programmazione adeguata che possa evitare il ricorso a procedure non ordinarie motivate dall'urgenza non riscontrabile oggettivamente	Grado di discrezionalità MEDIO				Incidenza economica ALTO
		Richieste non complete/esaustive al momento della redazione delle proposte degli atti programmatori	Opacità del processo decisionale. BASSO			Dirigente settore Il.pp., sentito il Dirigente del settore Appalti e contratti e controllo di gestione Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Nel frattempo il Dirigente potrebbe porre in essere misure transitorie quali l'implementazione dell'attività di fascicolazione informatica per il tramite del programma di protocollo e archiviazione,	SI
		Non coerenza con il DUP (Documento Unico di Programmazione)	Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT . BASSO (scarso coinvolgimento del RPC)			Dirigente del settore Il.pp. dovrà presentare richiesta del fabbisogno formativo al Dirigente del settore 1 entro il primo trimestre 2020	
		Mancato rispetto tempistica prevista dall'art.21 comma 3 Dlgs 50/2016 per gli atti prodromici all'approvazione del programma triennale OOPP	Grado di attuazione misure di trattamento -non rilevante per questa fase		Formazione specifica per il settore Il.pp		
		Definizione caratteristiche		<b>Valutazione</b>	<b>Misura da adottare.</b>	Dirigente settore Il.pp.,	SI

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
2 PROGETTAZIONE	<p><b>Fase amministrativa</b></p> <p>- Nomina RUP - Progettazione interna/progettazione esterna previa attivazione del relativo iter procedurale per individuazione progettista nel rispetto della normativa vigente</p>	<p>della prestazione in funzione di un determinato operatore economico</p> <p>Verifica e validazione del progetto pur in assenza dei requisiti richiesti</p> <p>Nomina di un RUP o di un progettista che possa andare a vantaggio di un determinato operatore economico</p> <p>Determinazione importo e procedura di gara ed indicazione requisiti in modo da favorire un determinato operatore economico.</p> <p>Inserimento elementi che possano disincentivare la gara per partecipazione o agevolare un operatore economico.</p> <p>Nomina di componenti della commissione per favorire l'aggiudicazione o meno a determinati operatori economici</p> <p>Verifica incompleta o non sufficiente sulle ammissioni</p> <p>Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolarne l'esito</p> <p>Applicazione distorta delle verifiche</p>	<p>Livello di interesse esterno ALTO</p> <p>Grado di discrezionalità ALTO</p> <p>Incidenza economica ALTO</p> <p>Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO</p> <p>Opacità del processo decisionale ALTO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT BASSO</p> <p>Grado di attuazione misure di trattamento BASSO</p>	<p><b>complessiva di esposizione al rischio ALTO</b></p> <p>La mancanza di criteri generali predeterminati cui attenersi al fine di optare per una progettazione esterna o interna (sempre che sussistano le professionalità all'interno dell'ente) comporta un'ampia discrezionalità. Il ricorso all'art.63 Dlgs 50/2016 che consente la procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando non sempre viene adeguatamente motivata.</p>	<p>Attivazione sistema di monitoraggio Lavori/opere pubbliche</p> <p>Direttiva su conflitto di interessi</p> <p>Revisione codice di comportamento</p> <p>Formazione specifica per il settore ll.pp</p> <p>Controlli successivi di regolarità amministrativa-contabile</p>	<p>Sentito il Dirigente del settore Appalti e contratti e controllo di gestione Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Nel frattempo il Dirigente potrebbe porre in essere misure transitorie quali l'implementazione dell'attività di fascicolazione informatica per il tramite del programma di protocollo e archiviazione,</p> <p>Dirigente settore LL.PP.</p> <p>Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I</p> <p>Dirigente del settore LL.PP. dovrà presentare richiesta del fabbisogno formativo al Dirigente del settore I entro il primo trimestre 2020</p> <p>Organismo di controllo interno</p>	<p>SI</p> <p>SI (report semestrale sui controlli pubblicato sul sito del Comune)</p>

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA	
<b>3.A</b> <b>SCELTA DEL CONTRAENTE PERFEZIONAMENTO AFFIDAMENTO</b> (affidamenti sopra e sotto soglia comunitaria)	Progettazione	Scelta di modalità di pubblicazione e fissazione termini per la presentazione delle offerte per ridurre la partecipazione	Livello di interesse esterno ALTO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio ALTO</b>  La discrezionalità riscontrabile sia nell'individuazione dei requisiti di partecipazione che nella determinazione dei criteri di valutazione delle offerte comporta una alta esposizione del presente processo di lavoro al rischio corruttivo.	Piattaforma informatica per le procedure di gara (il ricorso a tale piattaforma deve essere esteso a tutti gli affidamenti)	Tutti i dirigenti entro il 2020	SI	
	Avvio procedura e redazione documentazione tecnica-amministrativa-contabile per individuazione contraente	Nomina di componenti della commissione per favorire l'aggiudicazione o meno a determinati o.e.	Grado di discrezionalità ALTO (nella fase della predisposizione dei capitoli, e della individuazione dei requisiti per la partecipazione e dei criteri per la valutazione delle offerte)		Misura da adottare. Attivazione sistema di monitoraggio Lavori/opere pubbliche	Dirigente settore LL-PP, sentito il Dirigente del settore Appalti e contratti e controllo di gestione	SI	
	Gestione gara	Verifica incompleta o non sufficientemente sulle ammissioni	Incidenza economica ALTO			Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Nel frattempo il Dirigente potrebbe porre in essere misure transitorie quali l'implementazione dell'attività di fascicolazione informatica per il tramite del programma di protocollo e archiviazione,		
	Verifica requisiti e comunicazioni, pubblicazioni	Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolarne l'esito	Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO/BASSO (si attiverà nel 2020 il monitoraggio relativo al numero di ricorsi presentati nell'ultimo biennio)					
	Aggiudicazione definitiva	Applicazione distorta delle verifiche	Opacità del processo decisionale MEDIO					
	Idoneità garanzie prestate dall'aggiudicatario	Azioni per disincentivare l'iscrizione ad eventuali albi/elenchi	Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT BASSO					
	Acquisizione documentazione per stipula contratto , tra cui cauzione definitiva ai sensi dell'art.103 dlgs 50/2016	Verifica incompleta prodromica alla stipula	Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO			Attivazione formazione generale e/o specifica tenuto conto delle esigenze manifestate dalla dirigenza dei singoli settori e del programma da elaborarsi da parte del Dirigente Settore 1	Da aprile a dicembre 2020 Dirigente Settore I e singoli dirigenti	SI
	Stipula contratto	Ritardi nelle comunicazioni/ pubblicazioni per disincentivare ricorsi				Direttiva su conflitto di interessi	Tutti i dirigenti e PO	
						Revisione codice di comportamento	Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I	SI

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
					Attivazione monitoraggio relativo al numero di ricorsi presentati nell'ultimo biennio  Controlli successivi di regolarità amministrativa-contabile	RPC e struttura di supporto entro giugno 2020  Organismo di controllo interno	SI (report semestrale sui controlli pubblicato sul sito del Comune)
<b>3.B</b>  <b>SCELTA DEL CONTRAENTE PERFEZIONAMENTO AFFIDAMENTO (affidamenti sotto i 40.000 e tra i 40.000 e 150.000 – art.36 comma 2 lett.a e b Dlgs 50/2016)</b>	Descrizione del fabbisogno e adozione dei relativi atti  Per gli affidamenti di cui alla lettera b) valutazione di almeno 3 preventivi di spesa  Individuazione del contraente, previa verifica di congruità dell'offerta e dei requisiti ai sensi della normativa vigente	Mancanza di criteri per l'individuazione degli operatori economici ai quali richiedere i preventivi  Nomina di componenti della commissione per favorire l'aggiudicazione o meno a determinati o.e.  Verifica incompleta o non sufficientemente sulle ammissioni  Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolarne l'esito  Applicazione distorta delle verifiche  Azioni per disincentivare l'iscrizione ad eventuali albi/elenchi  Verifica incompleta prodromica alla stipula  Ritardi nelle comunicazioni/publicazioni per disincentivare ricorsi	Livello di interesse esterno ALTO  Grado di discrezionalità ALTO (nella fase della individuazione dei fabbisogni e successivamente nell'individuazione degli operatori economici da cui acquisire i preventivi  Incidenza economica ALTO  Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO/BASSO (si attiverà nel 2020 il monitoraggio relativo al numero di ricorsi presentati nell'ultimo biennio)  Opacità del processo decisionale MEDIO  Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT BASSO  Grado di attuazione misure di trattamento BASSO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio ALTO</b>  La discrezionalità riscontrabile nella valutazione dei fabbisogni in un arco temporale troppo ristretto e la mancanza di criteri oggettivi per l'individuazione degli operatori economici a cui chiedere i preventivi comporta un'alta esposizione del presente processo di lavoro al rischio corruttivo.	Valutare l'ipotesi di utilizzare anche in questi casi la Piattaforma informatica per le procedure di individuazione del contraente  Misura da adottare. Attivazione sistema di monitoraggio Lavori/opere pubbliche  Attivazione formazione generale e/o specifica tenuto conto delle esigenze manifestate dalla dirigenza dei singoli settori e del programma da elaborarsi da parte del Dirigente Settore 1  Direttiva su conflitto di interessi	Tutti i dirigenti entro il 2020  Dirigente settore II-pp., sentito il Dirigente del settore Appalti e contratti e controllo di gestione Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Nel frattempo il Dirigente potrebbe porre in essere misure transitorie quali l'implementazione dell'attività di fascicolazione informatica per il tramite del programma di protocollo e archiviazione  Da aprile a dicembre 2020 Dirigente Settore I e singoli dirigenti  Tutti i dirigenti e PO	SI  SI  SI  SI

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
					Revisione codice di comportamento  Attivazione monitoraggio relativo al numero di ricorsi presentati nell'ultimo biennio  Controlli successivi di regolarità amministrativa-contabile	Entro settembre 2020, in conformità alle LG Anac, in fase di approvazione definitiva RPC, in collaborazione con Dirigente Settore I  RPC e struttura di supporto entro giugno 2020  Organismo di controllo interno	SI (report semestrale sui controlli pubblicato sul sito del Comune)
<b>4</b> <b>ESECUZIONE CONTRATTO</b>	<b>Fase esecutiva</b>  Approvazione modifiche varianti in corso d'opera  Verifica esecuzione contratto  Liquidazione in fase di esecuzione del contratto ed al termine della stessa	Nomina non imparziali per verifica sull'esecuzione del contratto meno incisiva e/o su prescrizioni di legge ed in particolare in materia di sicurezza  Autorizzazione al subappalto non conforme alla legge  Mancata e/o incompleta verifica del corretto adempimento delle prestazioni contrattuali e del rispetto delle tempistiche fissate  Mancata applicazione di penali e/o sanzioni  Irregolarità nella gestione delle riserve, arbitrati, transazioni  Emissione SAL e/o certificato di pagamento in assenza dei presupposti contrattuali e/o di legge;	Livello di interesse esterno MEDIO  Grado di discrezionalità BASSO  Incidenza economica ALTO  Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO  Opacità del processo decisionale MEDIO  Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT MEDIO  Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO BASSO</b>  In questa fase il rischio è limitato rispetto alle fasi precedenti considerato che occorre gestire le obbligazioni contrattuali e controllare puntualmente l'esecuzione dell'intervento di cui trattasi, In ogni caso, rimane comunque ad un livello medio basso in quanto è necessario effettuare controlli periodici e puntuali	Individuazione idonee misure organizzative interne anche con possibilità di nomina formale di un responsabile dell'esecuzione (monitoraggio ad hoc da attivare nel secondo semestre 2020)  Attivazione sistema di monitoraggio Lavori/opere pubbliche	Tutti i dirigenti    Dirigente settore II-pp., sentito il Dirigente del settore Appalti e contratti e controllo di gestione Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Entro il 3 trimestre attivare il sistema ed avviarlo nell'ultimo trimestre 2020. Nel frattempo il Dirigente potrebbe porre in essere misure transitorie quali l'implementazione dell'attività di fascicolazione informatica per il tramite del programma di protocollo e archiviazione	SI    SI





Per il settore Lavori Pubblici è prevista una **misura specifica di prevenzione** della corruzione e propriamente il **monitoraggio delle opere pubbliche**. Si dovrà procedere al monitoraggio sia degli ASPETTI TECNICI - AMMINISTRATIVI (analisi dei fabbisogni e delle priorità da effettuarsi con gli organi di Governo dell'Ente, programmazione, individuazione del Rup, individuazione della modalità di progettazione interna od esterna, progettazione, verifica/validazione - se necessaria -, verifica del progetto con lo stato dei luoghi, approntamento atti per avviare la procedura di scelta per l'aggiudicatario e quindi del contraente, esecuzione dei lavori, verifica gestione ambientale, CAM, collaudo-gestione), sia di quelli FINANZIARI (corretto utilizzo della spesa assegnata, controllo della spesa, liquidazione del corrispettivo, garanzie per la stazione appaltante, piano di gestione). All'interno delle PROCEDURE di MONITORAGGIO potranno essere utilizzate per l'acquisizione dei dati di base e per il livello di verifica apposite **LISTE DI CONTROLLO**. Tali liste, in termini operativi, dovranno prioritariamente servire a:

- a. verificare lo svolgimento delle attività programmate;
- b. garantire la corretta sequenza delle attività stesse;
- c. assicurare la realizzazione conforme dei lavori;
- d. verificare il rispetto delle norme, dei regolamenti, degli atti di gara, dei contratti, ecc.;
- e. individuare le criticità al nascere e porre in essere tutti i correttivi necessari;
- f. garantire l'efficacia delle procedure ed il controllo degli obiettivi.

In merito agli STRUMENTI ed alle PROCEDURE adoperati si rinvia ad atti organizzativi/determinazione della Dirigenza del settore che dovrà avvalersi della collaborazione dell'Ufficio Appalti e Contratti, del Servizio Informativo Comunale, del Controllo di Gestione e del Servizio di Supporto al RPC. Tale misura è stata ipotizzata durante la riunione tenutasi dal Servizio di Controllo di Regolarità Amministrativa e Contabile con il Dirigente settore 5 in data 13 gennaio 2020.

Si rimanda alla Dirigenza del settore anche l'eventuale richiesta di bisogno formativo per i propri collaboratori, se ritenuto necessario.

Si reputa infatti che la **formazione** sia una misura anticorruzione particolarmente efficace in quanto una adeguata e puntuale "conoscenza" da parte dei singoli operatori di ogni settore del Comune fornisce maggiore consapevolezza e quindi capacità di svolgere l'azione amministrativa in modo pienamente legittimo e corretto.

**MACRO AREA**  
**GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE**

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
CONTRATTI DI AFFITTO BENI IMMOBILI DI PROPRIETA' COMUNALE (legge 392/1978, legge 203/1982) protocollo di intesa per affitti agrari approvato con DCC 144 del 29.07.2015	Ricognizione dei beni comunali disponibili  atto d'indirizzo e/o protocolli di intesa con associazioni di categoria  esperimento di gara pubblica  aggiudicazione gara  stipula contratto  controllo successivo in fase di vigenza contrattuale	Locazione di immobili, senza il rispetto di criteri di economicità e produttività (es. a prezzi inferiori ai valori di mercato)  Locazione di immobili con procedure non regolari e scarsamente trasparenti al fine di favorire determinati soggetti.  Accollo di spese di manutenzione in contrasto con le normative vigenti.  Mancato controllo circa gli obblighi contrattuali  Insufficiente motivazione nella determinazione del canone di locazione  Scarsa pubblicità per limitare la partecipazione	Livello di interesse esterno ALTO  Grado di discrezionalità .MEDIO  Incidenza economica MEDIO  Manifestazione di eventi corruttivi in passato MEDIO  Opacità del processo decisionale. MEDIO  Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT MEDIO  Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO</b>  La mancanza di disposizioni regolamentari ad hoc, salvo il protocollo di intesa approvato con DCC 144/2015 per i fondi agricoli, determina un'esposizione al rischio corruttivo di grado MEDIO.	Disposizioni organizzative della dirigenza per: - il riscontro degli incassi, - la verifica del rispetto degli obblighi del locatario/conduttore, - l'attivazione delle procedure per eventuali escussioni di garanzia o applicazione di penali. - attivare procedure di controllo nell'utilizzo dei beni immobili locati .  Sarebbe auspicabile introdurre meccanismi di monitoraggio dell'andamento degli affitti e delle locazioni, in corso di vigenza del contratto  La dirigenza può optare tra l'adozione di apposito regolamento o altre misure organizzative per dare attuazione a quanto sopra	Dirigenza Settore III entro settembre 2020	SI
ALIENAZIONE IMMOBILI COMUNALI	verifica d'ufficio degli immobili che potenzialmente potrebbero essere alienati  predisposizione scheda tecnica e relativa stima dell'immobile  predisposizione atti deliberativi (piano	Alienazione senza il rispetto di criteri di economicità e produttività;  Alienazione di immobili con procedure non regolari e scarsamente trasparenti al fine di favorire determinati soggetti.	Livello di interesse esterno ALTO  Grado di discrezionalità MEDIO  Incidenza economica ALTO  Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO	<b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO</b>  Si ritiene che il livello di esposizione del presente processo di lavoro al rischio corruttivo sia medio, in quanto allo stato attuale il vigente regolamento da	Aggiornamento del regolamento vigente oppure in alternativa, o in via transitoria, disposizioni organizzative della dirigenza per	Dirigenza Settore III entro settembre 2020	SI

PROCESSO	ATTIVITA'/FASI	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO	MISURE ESISTENTI DA IMPLEMENTARE NUOVE MISURE DA ADOTTARE	CRONO PROGRAMMA PER LE MISURE E SOGGETTI RESPONSABILI	OBBLIGHI TRASPARENZA
	<p>delle alienazioni e successivi atti per l'avvio delle procedure)</p> <p>redazione relativo bando pubblico</p> <p>esperimento gara</p> <p>stipula contratto</p>		<p>Opacità del processo decisionale BASSO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT MEDIO</p> <p>Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO</p>	ultimo modificato con DCC 154/2015 non stabilisci criteri predeterminati per le perizie di stima degli immobili oggetto di alienazione			
<p>CONCESSIONE IN COMODATO DI IMMOBILI AD ASSOCIAZIONI SENZA SCOPO DI LUCRO (da ultimo modificato con DCC 26/2014)</p>	<p>Istruttoria per individuazione degli immobili disponibili, e conseguente individuazione da parte della Giunta</p> <p>istanza di comodato da parte delle associazioni</p> <p>richiesta alle associazioni della documentazione relativa all'associazione</p> <p>formulazione graduatorie</p> <p>delibera di giunta per l'assegnazione in comodato dell'immobile</p> <p>predisposizione e sottoscrizione del contratto</p> <p>controllo sulla corretta esecuzione del contratto</p>	<p>Istruttoria effettuata dall'ufficio competente in modo non coerente con il vigente regolamento</p> <p>valutazione dei criteri per la formulazione delle graduatorie scarsamente trasparenti al fine di favorire determinati soggetti. (in caso di più domande sullo stesso bene immobile)</p> <p>mancato adempimento obblighi di trasparenza di cui all'art. 13 del vigente regolamento</p>	<p>Livello di interesse esterno ALTO (attesa la presenza sul territorio di numerose associazioni)</p> <p>Grado di discrezionalità MEDIO</p> <p>Incidenza economica MEDIO</p> <p>Manifestazione di eventi corruttivi in passato BASSO</p> <p>Opacità del processo decisionale BASSO</p> <p>Livello di collaborazione del responsabile nel PTPCT MEDIO</p> <p>Grado di attuazione misure di trattamento MEDIO</p>	<p><b>Valutazione complessiva di esposizione al rischio MEDIO</b></p> <p>Si ritiene che l'esposizione al rischio in questa fase sia di livello medio, in quanto manca la piena attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dall'art.13 del vigente regolamento.</p> <p>Sarebbe auspicabile che il regolamento venisse integrato prevedendo anche la predisposizione di un elenco dei beni non assegnati e potenzialmente idonei ad essere concessi in comodato</p>	<p>Applicazione del regolamento per utilizzazione e concessione in comodato o a canone agevolato di immobili disponibili ad uso non abitativo a favore di enti o associazioni non aventi scopo di lucro (da ultimo modificato con DCC 26/2014) – valutazione circa la necessità di una revisione/aggiornamento</p> <p>Rispetto degli obblighi di trasparenza di cui all'art.13 del Regolamento.</p>	<p>Dirigenza Settore III Entro la fine del 2020</p> <p>Dirigenza Settore III entro il 1° marzo 2020 (adempimento da assolvere ogni anno con la stessa scadenza)</p>	<p>SI</p> <p>SI</p>

### 4.3. Schema riassuntivo delle misure per il trattamento del rischio e cronoprogramma delle attività

Oltre alle misure ed agli strumenti operativi generali, il presente Piano 2020-2022 conferma le raccomandazioni/direttive comuni a tutti i settori per la prevenzione della corruzione, già previste nei precedenti Piani. In particolare si intende ribadire la necessità di continuare a focalizzare l'attenzione – anche attraverso le modalità di MONITORAGGIO e RICHIESTA di CHECK LIST - su alcuni aspetti, ed in particolare:

INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI E SPECIFICHE - CRONOPROGRAMMA														
MISURA	ANNO 2020													SOGGETTI OBBLIGATI – DISPOSIZIONI
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D		
Misura generale <b>OBBLIGO DI ASTENSIONE in caso di conflitto di interessi</b> anche solo potenziale (art. 6-bis della Legge 241/90; artt. 5.7 DPR 62/2013)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<b>Tutti</b> i dirigenti, P.O., dipendenti e coloro che hanno rapporti con il Comune (collaboratori, consulenti, ecc) Si richiama il rispetto della DIRETTIVA n. 03/2019
Misura generale <b>APPLICAZIONE CORRETTA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO</b> (art. 54 del d.Lgs. n. 165 del 2001, DPR 62/2013, art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 200 e Codice del Comune adottato con deliberazione di G.C. n. 503 del 30/12/2013)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<b>Tutti</b> i dirigenti, P.O., dipendenti e coloro che hanno rapporti con il Comune (collaboratori, consulenti, ecc) Nota A seguito delle linee guida Anac, ad oggi in fase di definitiva approvazione, il RPC, sentito il Dirigente del settore 1°, provvederà alla predisposizione della proposta di Codice aggiornato per questo Comune
Misura generale <b>POPOLAMENTO TEMPESTIVO PAGINE WEB “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”</b> Ai dirigenti ed alle P.O. sono stati indicati i tempi	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<b>Tutti</b> i dirigenti, P.O., dipendenti Nota Con <b>Direttiva</b> a firma del RPC (n. <b>05 del 27.07.2018, p.g. 54805</b> ) è stata trasmessa a tutti i Dirigenti ed alle P.O. una scheda riassuntiva riportante gli obblighi e l'elencazione degli Uffici tenuti alla trasmissione dei atti soggetti a pubblicazione sulla pagina del sito “Amministrazione Trasparente”

e le modalità di trasmissione all'ufficio di supporto al RPC ed al RT nonché i riferimenti normativi relativi per il costante ed obbligatorio popolamento delle pagine web di questo Comune																
Misura generale <b>VERIFICA SULLA CORRETTA APPLICAZIONE del D.Lgs. 39/2013 e dell'art. 13 del D.P.R. 62/2013</b> in fase di affidamento degli incarichi di responsabilità	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		<b>Tutti i dirigenti, P.O.</b> Nota Regolamento comunale approvato con delibera di G.C. n. 313/2017 + richiesta ai Dirigenti per aggiornamento insussistenza situazioni di conflitto di interessi per il personale assegnato (verifica d'ufficio presso il settore Risorse Umane per nuovi assunti e comunicazione ai dirigenti con richiesta di riscontro p.g. n. 84210/2019)
Misura generale <b>VERIFICA SULLA CORRETTA APPLICAZIONE DELL'ART. 35 BIS D.LGS. 165/01</b> Misura da applicare quando si presenta la necessità di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 2001 In merito alla tempistica, si dà atto che dovrà trovare applicazione quando si presenterà la situazione relativa alle suddette procedure selettive.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		<b>Dirigente del settore I</b> Vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi + Provv. Dirigente settore I n. 770 del 14.04.2019 "Autoregolamentazione per i criteri di nomina delle commissioni concorsuali della dirigenza ovvero di selezione pubblica ex art. 110 del TUEL" <b>Il RPC</b> dovrà avanzare formale richiesta che in sede di revisione generale sul Regolamento sull'ordinamento generale uffici e servizi si provveda ad una sorta di TESTO UNICO
Misura generale <b>PROGRAMMA DI FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA</b>		X	X		X	X	X	X		X	X	X				<b>Tutti i dirigenti</b> entro il primo trimestre 2020 dovranno presentare le proprie richieste al Dirigente del settore I <b>Il dirigente del settore I</b> , pervenute le richieste, dovrà procedere alla definizione del programma di FORMAZIONE, tenuto conto che con nota p.g. 0087008 del 19.11.2019 ha comunicato al RPC la disponibilità finanziaria per la formazione per il prossimo triennio (per l'anno 2010 pari ad €. 30.000,00 per il settore I, ad €. 8.000,00 per l'Economato, ad €. 6.000,00 per la P.L., ad €. 18.800,00 per i Servizi Educativi)

<p>Misura generale e misura specifica <b>ROTAZIONE DEL PERSONALE</b></p>						X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Dirigente del settore I. Entro il corrente anno 2020 il Dirigente del settore I procederà alla revisione complessiva dell'ordinamento generale degli uffici e dei servizi prevedendo apposite norme per la rotazione ordinaria del personale, tenuto anche del PNA – Allegato 2 -</p> <p>Si potranno – se ritenuto necessario – fornire indicazioni per una <b>rotazione funzionale, all'interno di un settore</b></p> <p>Singoli Dirigenti (prioritariamente il dirigente del settore LL.PP. ed il dirigente dell'Urbanistica/Sportelli Unici)</p> <p>Tenuto conto delle disposizioni del Dirigente del settore I, si potrà procedere a rotazioni funzionali, essendo una modalità prevista anche dal PNA 2019. Per le modalità si rinvia alle determinazioni che saranno assunte dai dirigenti</p> <p>Si chiede di valutare prioritariamente tale modalità di rotazione funzionale – ove possibile - per i settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavori Pubblici</li> <li>- Patrimonio</li> <li>- Polizia Locale</li> <li>- Sportelli Unici</li> </ul>
<p>Misura generale <b>a) UTILIZZO DEI “BANDI TIPO” ELABORATI DALL’ANAC</b></p> <p><b>b) UTILIZZO PIATTAFORMA INFORMATICA GIA’ IN DOTAZIONE</b> per espletamento procedure di gara non assegnati alla competenza della CUC (si rinvia anche alla Misura generale sotto riportata)</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<p><b>Tutti</b> i dirigenti, P.O.</p> <p>Rispetto delle direttive ANAC e delle eventuali direttive e raccomandazioni di RPC e di RT, con obbligo di monitorare ed evidenziare i rischi che si riscontrano non solo nella fase di affidamento, ma anche nella fase di esecuzione del contratto</p> <p>Per la misura “utilizzo piattaforma” si rinvia a quanto previsto espressamente</p>

Misura generale <b>ATTIVAZIONE A REGIME DEL NUOVO PROTOCOLLO INFORMATICO E RELATIVA FASCICOLAZIONE</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<b>Tutti</b> i dirigenti, P.O, dipendenti  Dirigenza del settore Servizi Interni e Demografici ( <b>dirigente e P.O.</b> ) entro ultimo bimestre del 2020 dovranno verificare criticità e punti di forza del nuovo regolamento sul protocollo informatico e relativa fascicolazione per conferma e/o modifiche
Misura generale <b>PIATTAFORMA INFORMATICA PER IL WHISTLEBLOWING</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<b>Tutti</b> i dirigenti, P.O, dipendenti
Misura specifica <b>ATTIVITA' DI VERIFICA E GARANZIA ANONIMATO SVOLTA DAL RPC</b> L'Amministrazione ha messo a disposizione di tutti i dipendenti la possibilità di fare segnalazione o con la piattaforma informatica dell'Ente o direttamente avvalendosi di quella di ANAC per la quale è stato garantito il collegamento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	RPC =funzione di garanzia per anonimato denunciante  Le segnalazioni degli illeciti potranno infatti essere effettuate : al Responsabile della Prevenzione della Corruzione secondo le modalità previste dal regolamento approvato con delibera di G.C. n. 470 del 13.10.2016 utilizzando il seguente link sulla rete intranet comunale: <a href="https://10.10.10.203/anticorruzione/">https://10.10.10.203/anticorruzione/</a> . Competerà poi allo stesso Responsabile - espletata la dovuta istruttoria - avvalersi degli strumenti informatici messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che a partire dall' 8 febbraio ha reso operativa una specifica applicazione informatica “Whistleblower” per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti, a cui è possibile accedere tramite il link <a href="https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/">https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/</a> all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile
Misura generale: <b>OBBLIGO DI CORRETTO TRATTAMENTO DATI (R.E. - UE -2016/679)</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<b>Tutti</b> i dirigenti, P.O., dipendenti, collaboratori, soggetti terzi aggiudicatari dell'Ente Nota Tutti devono relazionarsi con il RPD (DPO) ed il suo staff di esperti Prioritariamente deve essere rivista ed aggiornata la MODULISTICA di ogni ufficio
Misura generale <b>ADOZIONE NUOVO PROTOCOLLO DI LEGALITA' PER LA SICUREZZA NEL</b>		X	X											Fase 1: esame bozza del documento predisposto dalla Prefettura di Pesaro -Urbino e pervenuto a questa Amministrazione in data 22 gennaio 2020 (mesi di gennaio/febbraio)

<p><b>LAVORO NEGLI APPALTI E CONCESSIONI LAVORI E NEGLI APPALTI DEI SERVIZI</b> (nota Prefettura registrata al p.g. 0004801 del 22.01.2020)</p>	X																																		<p>Fase 2: invio alla Prefettura di eventuali osservazioni (entro il 10 febbraio)</p> <p>Fase 3: partecipazioni alle riunioni indette dalla Prefettura (mesi di febbraio/marzo)</p> <p>Fase 4: predisposizione proposta di delibera per approvazione schema protocollo da far firmare al Sindaco (mesi di febbraio/marzo)</p> <p>Fase 5: inserimento del Protocollo tra i documenti di gara per gli appalti, concessioni lavori pubblici ed appalti di servizi (ipoteticamente dal mese di maggio e ss., salvo altra tempistica che dipende dal perfezionamento del citato Protocollo di legalità)</p> <p>Soggetto responsabile: Dirigente della UOC Appalti e Contratti e RPC per riscontro adempimenti Successivamente all'approvazione, tutti i dirigenti, P.O., Rup</p>
<p>Misura generale <b>REVISIONE REGOLAMENTO CONTRIBUTI E SOVVENZIONI</b> (PdO 2020 – obiettivo 3074-Segreteria Generale)</p>	X	X	X	X	X																														<p>Fase 1: studio ed analisi della normativa vigente per apportare le necessarie modifiche al regolamento vigente (mesi di febbraio/marzo/aprile/maggio/giugno)</p> <p>Fase 2: confronto con uffici comunali coinvolti nei procedimenti che riguardano il regolamento (mesi di giugno/luglio/agosto/settembre)</p> <p>Fase 3: elaborazione di una bozza regolamentare da condividere con gli uffici interessati (mesi di settembre/ottobre/novembre/dicembre)</p> <p>Soggetto responsabile: Segretario Generale/RPC con struttura di supporto e collaborazione uffici maggiormente coinvolti</p>



<p>Misura generale <b>AGGIORNAMENTO CRITERI PER VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> (PdO 2020 – obiettivo 3035 – UOC Controllo di Gestione, Trasparenza e supporto Anticorruzione)</p>	X	X	X	X																											<p>Fase 1: analisi della normativa propedeutica della circolare dipartimento F.P. di gennaio 2019 e delle linee guida 2017 e successive integrazioni (mesi di gennaio/febbraio/marzo/aprile)</p> <p>Fase 2: redazione di proposta delle necessarie modifiche e/o integrazione per dare applicazione alle nuove indicazioni in materia di performance organizzativa (mesi di giugno/luglio/agosto/settembre)</p> <p>Fase 3: predisposizione bozza nuovo manuale di valutazione in condivisione con OIV (mesi di /luglio/agosto/settembre/ottobre/novembre/dicembre)</p> <p>Soggetto responsabile: P.O. UOC Controllo di Gestione– Dirigenza Gabinetto del Sindaco</p>
<p>Misura generale <b>REVISIONE GENERALE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E REGOLAMENTO PER DISCIPLINA DEI CONCORSI E DELLE ASSUNZIONI – IMPIEGHI</b> (PdO 2020 – obiettivo 2988- Settore I- Risorse Umane)</p>			X	X																											<p>Fase 1: analisi della normativa e confronto con gli uffici interessati (mesi di /marzo/aprile)</p> <p>Fase 2: predisposizione bozza di regolamento e dei concorsi (mesi di maggio/giugno/luglio)</p> <p>Fase 3: invio documento per l’approvazione definitiva (mesi di agosto/settembre/ottobre)</p> <p>Soggetto responsabile: Dirigente Settore I Risorse Umane</p>
<p>Misura generale <b>GESTIONE TELEMATICA DELLE GARE DI APPALTO</b> (PdO 2020 – obiettivo 2991 - Settore I – Risorse Umane)</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Fase 1: gestione gare telematiche</p> <p>Fase 2: organizzazione incontri formativi con gli uffici comunali per l’utilizzo della piattaforma telematica limitatamente ad alcune opzioni</p> <p>Fase 3: predisposizione elenchi previsti dal regolamento sugli appalti riservati</p> <p>Soggetto responsabile: P.O. UOC Appalti e Contratti e Dirigente settore I Terminata la formazione: tutti i dirigenti, P.O., RUP per l’applicazione</p>

<p>Misura specifica  <b>COMPLETAMENTO  INFORMATIZZAZIONE  ATTIVITÀ E PROCESSI DI  LAVORO DEGLI SPORTELLI  SUAP E SUAE</b>  (Misura/strumento operativo già  previsto nel precedente PTPCT  2019-2020 - da completare e  rivedere)</p>				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Dirigente settore Urbanistica – Edilizia Privata   Entro 2020</p>
<p>Misura specifica  <b>MONITORAGGIO  LAVORI/OPERE PUBBLICHE</b>  All'interno delle PROCEDURE di  MONITORAGGIO potranno essere  utilizzate per l'acquisizione dei dati  di base e per il livello di verifica  apposite <b>LISTE DI  CONTROLLO</b>. Tali liste, in  termini operativi, dovranno  prioritariamente servire a:  a. verificare lo svolgimento delle  attività programmate  b. garantire la corretta sequenza  delle attività stesse  c. assicurare la realizzazione  conforme dei lavori  d. verificare il rispetto delle norme,  dei regolamenti, degli atti di gara,  dei contratti, ecc.  e. individuare le criticità al nascere  e porre in essere tutti i correttivi</p>							X	X	X	X	X	X	<p>In merito agli strumenti ed alle procedure adoperati per il monitoraggio si rinvia ad atti organizzativi/determinazione della Dirigenza del settore V che dovrà avvalersi della collaborazione della UOC Appalti e Contratti, del Servizio Informativo Comunale, del Controllo di Gestione e del Servizio di Supporto al RPC.</p>	

<p>necessari f. garantire l'efficacia delle procedure ed il controllo degli obiettivi</p> <p>Tale misura è stata condivisa dal Dirigente Settore V nell'ambito di una riunione tenutasi con l'Organismo di Controllo Interno successivo sugli atti in data 13.01.2020</p> <p>Fase transitoria (possibilità da valutare da parte del Dirigente)</p>														<p>Fino alla messa a regime del sistema di monitoraggio (dal 01.07.2020) il Dirigente potrebbe porre in essere misure transitorie quali l'implementazione dell'attività di fascicolazione informatica per il tramite del programma di protocollo e archiviazione (come ipotizzato in apposita riunione informativa del 10.01.2020 tra componenti dell'Ufficio Prevenzione Corruzione e Dirigente, PO e collaboratori del settore V)</p>
<p>Misura specifica <b>MONITORAGGIO QUALITA' CON INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION (REFEZIONE SCUOLA INFANZIA – NIDO)</b> (rif PdO 2020 – obiettivo 3038 – Settore VII - Servizi Educativi)</p> <p>Nota RPC evidenza, in merito al suddetto Obiettivo di PdO 2020, la non rilevanza riportata sulla scheda del citato obiettivo del nominato di personale in quiescenza che ha un</p>	X	X	X									X	X	<p>Fase 1: revisione e predisposizione questionari (mesi di febbraio/marzo/aprile)</p> <p>Fase 2: distribuzione questionari (mesi di marzo/aprile/maggio)</p> <p>Fase 3: di acquisizione dati (mesi di maggio/giugno/luglio)</p> <p>Fase 4: elaborazione dati e relazione finale da pubblicare su sito del Comune (mesi di settembre/ottobre/novembre/dicembre)</p> <p>Soggetto responsabile: P.O. del settore, essendo vacante il posto di Dirigente dal 01.12.2019</p>

rapporto di mera collaborazione gratuita con il Comune															
Misura specifica <b>MONITORAGGIO QUALITA' CON INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION ANAGRAFE – ELETTORALE – STATO CIVILE</b> (rif PdO 2020 – obiettivo 3072 - settore II - Servizi Interni e Demografici)	X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	<p>Fase 1: revisione e predisposizione questionari (mesi di gennaio/febbraio/marzo/aprile/maggio/giugno/luglio/agosto)</p> <p>Fase 2: distribuzione questionari (mesi di settembre/ottobre)</p> <p>Fase 3: analisi risultati finale da pubblicare su sito del Comune (mesi di settembre/ottobre/novembre/dicembre)</p> <p>Soggetto responsabile: P.O. del settore, essendo vacante il posto di Dirigente da novembre 2018</p>	
Misura specifica <b>RILEVAMENTO GRADO DI SODDISFAZIONE UTENZA SUAP</b> (rif PdO 2020 – obiettivo 3081 - settore IV - Urbanistica)	X	X	X										X	<p>Fase 1: predisposizione questionari (mesi di gennaio/febbraio/marzo)</p> <p>Fase 2: proposizione del questionario all'utenza con invito alla compilazione (mesi da aprile a novembre)</p> <p>X Fase 3: rilevamento dati dai questionari compilati, reazione finale dei risultati in termini statistici e pubblicazione</p> <p>Soggetti responsabili: Dirigente del settore e P.O.</p>	
Misura specifica <b>ADOZIONE MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO</b> (rif PdO 2020 – obiettivo 3092 - settore III - Servizi Finanziari)	X	X	X										X	X	<p>Fase 1: analisi normativa propedeutica e incontri con gli uffici interessati e con la segreteria generale</p> <p>Fase 2: individuazione e nomina del soggetto gestore</p> <p>Fase 3: adozione misure organizzative</p>

#### **4.4. Diffusione della cultura di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il presente PTPCT, in continuità con i principi informatori dei precedenti Piani, pur con una impostazione fondata su una valutazione di tipo qualitativo del rischio di corruzione per l'individuazione delle relative misure di trattamento, ribadisce la necessità di una effettiva integrazione con gli strumenti di programmazione amministrativa, finanziaria, gestionale ed organizzativa del Comune, nonché l'attribuzione della responsabilità c.d. di "tipo diffuso" a tutti i singoli Dirigenti e relative Posizioni Organizzative in riferimento agli specifici ambiti di attività del settore.

Agli stessi compete sia partecipare alla fase di predisposizione del Piano, sia attivarsi per dare piena e compiuta attuazione a:

- a) misure e strumenti operativi generali di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza;
- b) eventuali misure specifiche stabilite nel PTPCT per tutti i settori e/o in modo peculiare per specifico/i settore/i;
- c) direttive del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC);
- c) direttive/circolari/raccomandazioni del Responsabile della Trasparenza (RT), soggetto non coincidente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- d) obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, come novellato dal D.Lgs. n. 97/2016, dagli atti generali del Comune, nonché dalla sezione Trasparenza del Piano stesso. Il PTPCT 2020-2022 pertanto sviluppa alcune indicazioni metodologiche ricavate dal PNA 2019 per una applicazione della legge n. 190/2012 di tipo sostanziale e non meramente formale. Per comprendere l'evoluzione del percorso intrapreso da questa Amministrazione, nell'**Allegato 1** sono riportati – distinti per anno, da quello più recente (2019) a quello più vicino (2013) alla data dell'adozione della legge n. 190/2012, gli atti, le misure e gli strumenti organizzativi per la prevenzione della corruzione e la promozione della cultura della trasparenza.

Per passare da un approccio sempre meno formale ad uno più sostanziale, si è stabilito di ricostruire le tappe dell'intero "*processo di lavoro di diffusione della cultura*" intrapreso nel 2013 e considerato la base per il presente PTPCT. I principi informatori potranno poi essere oggetto di approfondimento e di revisione, modifica, aggiornamento infrannuale, tenuto conto dell'eventuale evoluzione normativa, del monitoraggio in merito al rispetto delle misure, degli esiti dell'attività di controllo sugli atti, dello stato di attuazione di alcune misure già previste come obiettivi del PdO 2020.

Occorre tener presente che l'obiettivo primario del Piano è comunque quello di far crescere, all'interno del Comune, la **consapevolezza dell'integrità dei comportamenti e dell'azione amministrativa** in senso lato. Per questo motivo si vuole tendere ad una **maggiore sensibilizzazione e coinvolgimento del personale**, in modo che la cultura stessa della prevenzione della corruzione e della trasparenza si possa diffondere a livello capillare nella realtà comunale.

## 5. Sistema interno dei controlli e del monitoraggio dell'attività amministrativa

### 5.1. Principi informatori dell'attività amministrativa per mitigare il rischio corruzione nei processi di lavoro

Il rischio corruzione nei processi di lavoro può essere mitigato se l'attività amministrativa in generale si uniforma ai seguenti principi generali di gestione:

a) tracciabilità delle principali fasi dei processi di lavoro. Si è constatata la necessità di continuare nell'approfondimento, individuando, accanto ai procedimenti, anche tutte quelle attività che, pur essendo regolate da norme di legge, non sono sempre o non completamente inquadrabili come tipici procedimenti amministrativi (tra le attività si pensi a titolo esemplificativo a: controlli, procedure di affidamento, gestione di personale, erogazione di servizi, affari legali e contenziosi, pianificazione urbanistica, ecc.). Data la situazione *in itinere* della revisione della macrostruttura comunale, il lavoro di coinvolgimento dei responsabili apicali potrà dare dei risultati concreti solo una volta che si sarà proceduto alla copertura dei posti vacanti delle posizioni dirigenziali ed alla conseguente assegnazione di responsabilità gestionali facenti capo a specifici uffici e servizi.

b) attribuzione di poteri di firma con relativa responsabilità. Il sistema organizzativo deve garantire la separazione di funzioni in modo tale che le singole attività amministrative siano svolte dai soggetti a cui sono assegnate che devono essere diversi da coloro ai quali è attribuito il compito di verifica e controllo. Le funzioni e le responsabilità devono essere chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, Per le novità in materia organizzativa, in particolare per l'individuazione delle P.O., si rinvia agli atti relativi.

c) deleghe alle Posizioni Organizzative. La chiarezza nell'attribuzione di funzioni delegate alle Posizioni Organizzative da parte dei Dirigenti, nel rispetto di quanto stabilito dall'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, deve essere coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e rispondere ai requisiti formali dell'atto di delega. Inoltre l'assegnazione di responsabilità di spesa e quindi di impegnare l'ente verso l'esterno deve essere ben definita e conosciuta da parte di tutti.

d) regolamentazione snella e semplificata. Disposizioni di carattere generale chiare sono idonee a definire meglio i principi di comportamento, le modalità operative, i criteri cui uniformare l'azione amministrativa in senso lato. Oltre ai regolamenti, sono importanti le disposizioni organizzative e gli atti di gestione che ogni Dirigente può adottare per il settore di propria competenza con i poteri del datore di lavoro (es. provvedimenti per l'individuazione dei responsabili dei procedimenti, l'assegnazione e l'esercizio delle funzioni e dei compiti affinché ogni processo decisionale sia riscontrabile e risponda a schemi di lavoro predefiniti per garantire imparzialità, correttezza e legalità amministrativa e contabile).

e) sistema di controllo interno. I diversi controlli e propriamente il controllo di gestione, il controllo sugli equilibri economici e finanziari, il controllo sugli organismi partecipati, il controllo sui termini dei procedimenti e il monitoraggio sull'attuazione delle misure generali e specifiche del Piano Anticorruzione sono aspetti che coinvolgono, pur con le dovute differenze, i processi di lavoro intesi in senso lato.

Anche i controlli di regolarità amministrativa e contabile ad opera dell'organismo collegiale appositamente costituito già dal 2013 e coordinato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione/Segretario Generale, si integrano con le misure del PTPCT, fermo restando che le risultanze dei controlli stessi hanno indirizzato e devono indirizzare la strategia di contrasto alla corruzione, congiuntamente agli altri atti di carattere generale indicati nella tabella riassuntiva di cui ai capitoli precedenti.

## 5.2. Sistema dei controlli interni

Oltre al controllo successivo sugli atti effettuato con regolarità in questo Ente da un organismo collegiale appositamente istituito a fine 2013 - ai sensi dell'art. 147 bis del decreto legislativo n. 267 del 2000 – e dal controllo di gestione, operante presso U.O.C. “Controllo di Gestione” da oltre dieci anni, l'implementazione del sistema dei controlli deve essere orientata, oltre che sul controllo strategico e sui controlli effettuati dai singoli Dirigenti nella fase di predisposizione ed adozione di tutti gli atti e per tutta l'attività di propria competenza, anche sulla qualità dei servizi e sulle società partecipate.

Per quanto concerne il controllo sulla qualità dei servizi la U.O.C., per l'anno 2020 sono stati inseriti nel PdO 2020 degli obiettivi di tipo strategico relativi alla somministrazione di indagini di Customer satisfaction, anche al fine di valutare compiutamente la performance organizzativa dell'Ente e la performance individuale di Dirigenti e Apo.

Tali obiettivi sono quindi presenti – come misure specifiche per la prevenzione della corruzione - anche nel PTPCT 2020-2022 e riguardano alcuni servizi resi dal settore “Servizi Educativi”, quelli resi agli utenti dei Servizi Interni - servizi demografici, per l'anagrafe, lo stato civile e l'elettorale - e quelli resi dal Suap.

Lo stesso PNA 2019 ribadisce il principio già presente nei Piani nazionali precedenti, e cioè che la verifica circa il riscontro da parte dell'utenza della qualità percepita dei servizi resi dalla Amministrazione è fondamentale per una corretta attuazione della gestione del processo del rischio. Si fanno quindi proprie le indicazioni del PNA 2019 circa la necessità che la mappatura del rischio sia integrata con i sistemi di gestione presenti nelle organizzazioni (controlli di gestione, sistema di *auditing* e sistemi di gestione per la qualità, sistemi di *performance management*), secondo il principio guida della “integrazione”, in modo da generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale. Infatti un efficace sistema di controllo risponde alla necessità di fornire alcuni indirizzi all'azione amministrativa per rispondere in modo appropriato ai bisogni dell'utenza esterna ed interna. La risposta a questa necessità deve essere sentita come un diritto da parte del cittadino e un dovere da parte dell'Amministrazione.

Altro aspetto da considerare con maggiore attenzione e che rientra nei sistemi di controlli da tenere monitorato è propriamente quello previsto dall'art. 147 *quater* del Tuel sulle società non quotate, partecipate dallo stesso Comune. Si tratta essenzialmente di un controllo sui rapporti finanziari tra l'ente proprietario e la società per evitare possibili squilibri economico-finanziari rilevanti per il bilancio del Comune. Per l'attuazione di tale disposizione il Comune, quale ente controllante, non si limita a tenere sotto controllo la situazione contabile ma deve partecipare – come sta effettivamente facendo questo Comune – alla pianificazione della/delle società partecipata/e, in quanto indica anche gli obiettivi gestionali a cui deve tendere la/le società partecipata/e, secondo parametri quantitativi e qualitativi. Tale tipologia di controllo è di competenza del settore Primo e del comitato di controllo sulle aziende partecipate per quanto concerne le società in *house*, mentre per le altre ciascun dirigente, per quanto di competenza, è tenuto alla verifica delle società allo stesso assegnate.

Tale forma di controllo nei confronti delle società partecipate deriva anche dagli obblighi di trasparenza. L'art. 2 bis, c. 2, del D.lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.lgs. n. 97 del 2016, dispone infatti che la normativa del citato decreto n. 33 si applica, in quanto compatibile, anche a:

- società in controllo pubblico;
- associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica con un determinato bilancio e la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi da pubbliche amministrazioni ed in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Per quanto riguarda le altre misure di prevenzione della corruzione, detti soggetti devono porre in essere un sistema che si integri con quello di cui al D.lgs. n. 231 del 2001 (art. 1, c.2 della Legge n. 190/2012).

Da ultimo si vuole evidenziare che nei paragrafi precedenti sono riportate le misure generali e quelle specifiche per l'attuazione del presente PTPCT 2020- 2022. Accanto alla sintetica descrizione delle stesse è riportato il cronoprogramma ed il/i soggetto/i responsabile/i per la relativa attivazione. Con il sistema di monitoraggio che si intende implementare durante la vigenza del Piano e già dal corrente anno 2020 si riscontrerà quindi il grado di attuazione delle stesse, il grado di collaborazione della dirigenza, delle posizioni organizzative, dei dipendenti tutti, le criticità eventualmente evidenziate. Tutto ciò consentirà di avere consapevolezza circa il cambiamento della cultura organizzativa in materia di effettiva prevenzione alla corruzione ed il rispetto degli obblighi di trasparenza, non solo inteso come obbligo formale cui adempiere, ma come parte del processo di lavoro improntato a correttezza, regolarità amministrativa – contabile e quindi efficacia legittima e reale.

### **5.3. Monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione**

Oltre all'attività di controllo successivo sugli atti, svolta dall'organismo interno di controllo, una specifica attività di monitoraggio si intende focalizzare l'attenzione sull'attività di verifica del grado di attuazione del PTPCT 2020-2022, ed in particolare secondo quanto riportato:

#### ***A) Monitoraggio misure generali e specifiche***

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio delle misure generali del PTPCT ci si atterrà ai criteri indicati nei paragrafi precedenti. Si continuerà a redigere apposite schede predisposte dal RPC e dalla struttura di supporto per il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure.

Nel corso del triennio 2020-2022 si potrà definire, in collaborazione con il sistema informativo del Comune, un sistema di monitoraggio delle misure generali e della/e singola/e misura/e specifica/specifiche nell'ottica di:

- 1. un coinvolgimento sempre più incisivo da parte di tutta la struttura organizzativa;***
- 2. una maggiore facilitazione di comunicazione tra i referenti dei singoli settori della struttura e l'Ufficio della Prevenzione della Corruzione e dell'Ufficio della Trasparenza, anche per l'integrazione, implementazione, eventuale modifica delle schede utilizzate per il monitoraggio;***
- 3. ipotizzare un eventuale blog nell'intranet del Comune da utilizzare come strumento di formazione, consulenza e supporto per i referenti dell'anticorruzione. In tal modo i referenti potrebbero anche interagire tra loro e con la struttura di supporto al PRC ed al RT.***

Tenuto conto della non fattiva e costante collaborazione di alcuni settori/uffici comunali nel fornire i dati e le informazioni richieste, per la realizzazione di un **sistema di monitoraggio standardizzato** si potrebbe costituire **un gruppo di lavoro** tra gli uffici di supporto per la prevenzione della corruzione ed il Sic del Comune per informatizzare il predetto sistema ed uniformare i criteri di redazione delle schede relative.

Tali fasi, ed in particolare quelle relative all'attivazione di un sistema informatico di monitoraggio delle misure di trattamento, saranno messe a punto nel corso del triennio 2020-2022, fermo restando che ogni rischio sarà comunque affrontato secondo una gerarchia di intervento, come risulta dalle aree di rischio riportate nel presente PTPCT, con lo scopo di ridurre la possibilità di accadimento o di mitigarne gli effetti.

- 4. una adeguata formazione per tutti i referenti individuati dai Dirigenti mirata alla messa a punto del citato sistema di monitoraggio.***



### ***B) Monitoraggio su atti di indirizzo deliberati dalla Giunta Comunale***

Già con le direttive adottate negli anni precedenti ed ancora vigenti, tra cui quella relativa alle "Indicazioni per la predisposizione di proposte aventi ad oggetto atti di indirizzo e per le proposte inserite in "O.d.g. Aggiuntivo", si è reso necessario sottolineare il rispetto di alcuni principi del Tuel, stante la constatata tendenza, da parte di alcuni uffici, a predisporre proposte di delibere di giunta aventi ad oggetto atti di indirizzo che si sostanziano in realtà in una disciplina di dettaglio, che per legge è invece riservata alla competenza dirigenziale.

### ***C) Monitoraggio attività SUAE e SUAP***

Per i due sportelli si dà atto che da oltre un biennio, avvalendosi dell'Organismo di controllo successivo sugli atti operante presso questo Comune, si è proceduto ad attenzionare il controllo che gli sportelli Suae e Suap devono fare sul territorio, in collaborazione con gli appositi uffici della P.L. se e nella misura necessaria. Tra le altre cose si effettua anche l'estrazione a campione di atti adottati dalle P.O. degli Sportelli sopra citati ed afferenti la trasformazione del territorio per il successivo controllo in sito dell'attività edilizia derivante da pratiche edilizie Suap e Suae. Il controllo è stato richiesto alla P.L. e ai due Sportelli coinvolti. Gli esiti dei controlli sono riportati nei verbali dell'Organismo di controllo depositati presso l'Ufficio della P.O. Controllo di Gestione- Trasparenza -Supporto alla prevenzione della corruzione.

Tale attività sarà svolta anche per l'anno 2020.

### ***D) Monitoraggio applicazione misure specifiche di prevenzione previste dal PTPCT per la Polizia Locale***

Oggetto del monitoraggio è stata l'applicazione delle misure specifiche di prevenzione già previste per il settore Polizia Locale dal 2016. Come risulta dai verbali agli atti dell'Ufficio Prevenzione Corruzione, è stata rilevata la corretta applicazione delle misure, a partire dall'invio dei report sull'annullamento in autotutela dei verbali per violazioni al Codice della Strada, nonché quelli relativi agli esposti pervenuti nell'ambito delle attività di controllo nel commercio, nell'edilizia e nell'ambiente. Per quanto riguarda la misura specifica della rotazione del personale, si prende atto delle difficoltà riscontrate nell'attuazione della misura per grave carenza di organico. Gli uffici del settore hanno inoltre fornito chiarimenti circa le modalità con cui si è proceduto alla modifica dell'organizzazione interna nel rilievo degli incidenti stradali, in modo che più soggetti condividessero le valutazioni circa gli elementi più rilevanti per la decisione finale.

A settembre 2019, a seguito di concorso pubblico, è stato ricoperto il posto vacante di Dirigente/Comandante del settore P.L.

Nel corso dell'anno 2020 si procederà con il citato dirigente ad una revisione delle misure di prevenzione per un eventuale aggiornamento e/o implementazione. A seguito di tale verifica, se necessario, si potrebbe attivare un aggiornamento in corso d'anno del PTPCT 2020-2022.

## 6. La gestione del PTPCT in un contesto di aggiornamento costante

### 6.1. Adeguamento delle misure del PTPCT

Nessun processo, e quindi neanche il PTPCT, può svilupparsi senza un'adeguata pianificazione e messa a disposizione delle misure necessarie per la sua attuazione. Occorre infatti una continua attività di verifica circa l'efficacia delle previsioni contenute. Come richiesto dalla normativa, deve essere aggiornato almeno una volta all'anno. Alla luce degli esiti delle attività di monitoraggio e di eventuali aggiornamenti normativi, l'aggiornamento può essere fatto anche con cadenze temporali più ravvicinate. In questo Comune, dopo i primi aggiornamenti annuali, si è optato poi per aggiornamenti in corso d'anno, cercando di coinvolgere tutta l'Amministrazione - organi di governo dell'ente ed intera struttura operativa - pur con ruoli e funzioni diverse, facendo leva essenzialmente sulla partecipazione diffusa e il coinvolgimento ad ogni livello dell'organizzazione e di tutti i suoi membri che, col loro impegno e *know-how*, finiscono per diventare la risorsa principale dello stesso PTPCT.

Si reputa che tale metodo di lavoro si possa seguire anche con il presente PTPCT 2020-2022, tenuto conto che ci saranno presumibilmente cambiamenti nella struttura organizzativa a seguito di completamento delle avviate procedure di copertura dei posti di dirigente del settore Servizi Educativi – Cultura e Turismo e del Dirigente dei Servizi Interni e Demografici (allo stato attuale l'iter procedimentale necessita della nomina delle commissioni, dell'espletamento delle prove concorsuali con successiva individuazione dei vincitori). Dagli atti programmatori e dalle previsioni di Bilancio si evince che i due nuovi dirigenti dovrebbero essere assunti all'inizio del secondo semestre del corrente anno 2020.

Nella fase di aggiornamento potrebbe essere necessario rivedere le macro aree oggetto di approfondimento con il presente Piano e l'eventualità di rivedere/integrare/modificare alcune misure di attuazione del Piano, del sistema dei controlli in allineamento con il Piano e la gestione della Performance, oggetto di revisione proprio nel 2020.

### 6.2. Revisione costante

Una rispondenza sempre in linea con le esigenze di una effettiva attività di prevenzione della corruzione deve essere considerata in un contesto strutturato, cioè sviluppato secondo programmi ed obiettivi definiti, sistematici, coordinati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e dal Responsabile della Trasparenza (RT). Tale attività deve essere svolta congiuntamente ai responsabili apicali dell'ente e sottoposta a revisione durante la sua realizzazione, e quindi come un vero e proprio "*processo evolutivo*", nell'ambito del quale vengano definite le relative fasi ed individuati vincoli, tempi, responsabilità, risorse, misure attuative, obiettivi specifici.

Per migliorare un processo continuo di lavoro, occorre che tutti i principali artefici si adoperino insieme per eliminare "sprechi di tempo e risorse", in modo da contribuire all'elaborazione e conseguente attuazione di un PTPCT che sia sempre più snello, rispondente alle esigenze di questo Comune, efficace e non solo un adempimento formale richiesto dalla legge. A livello operativo è necessario integrare i vari provvedimenti di carattere generale per evitare che ciascuna disposizione prevista sia avulsa dal contesto e quindi vista in un'ottica esclusivamente adempimentale. Deve scaturirne un'azione sinergica che si dispieghi attraverso le seguenti azioni:

- a) il miglioramento degli strumenti di programmazione;
- b) il coinvolgimento del RPC e del RT nell'elaborazione del DUP, degli strumenti di macro – organizzazione;
- c) l'introduzione di un sistema integrato di controlli interni a carattere collaborativo;

- d) le specifiche misure per il rispetto del Piano e del Codice comportamentale dell'ente;
- e) l'incremento della trasparenza;
- f) la formazione rivolta al personale e prioritariamente a quello operante nelle aree più esposte a rischio di corruzione;
- g) l'implementazione degli strumenti di rendicontazione sociale;
- h) l'assegnazione di obiettivi di qualità ai dirigenti;
- i) l'eventuale implementazione dell'innovazione tecnologica;
- j) il miglioramento della comunicazione pubblica.

Il Piano deve svolgere quindi la funzione di favorire la buona amministrazione e di ridurre il rischio (c.d. minimizzazione del rischio), attraverso un continuo ciclo virtuoso.

Nell'ambito del PdO 2020 sono stati inseriti obiettivi strategici, già indicati nel PTPCT 2020-2022 come misure per la prevenzione della corruzione e per favorire ancor di più la trasparenza dell'intera attività amministrativa.

Si è continuato quindi – in linea con quanto previsto nel precedente Piano – a prevedere specifici obiettivi assegnati alle singole strutture organizzative. La rendicontazione dell'attuazione di tali obiettivi potrà quindi contribuire alle successive relazioni annuali del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dei successivi aggiornamenti del Piano stesso.

Al fine di rafforzare la consapevolezza sull'importanza del PTPCT nell'esercizio della *funzione sia programmatica che gestionale/operativa, in una prospettiva di perseguimento di "buona amministrazione e di contrasto all'illegalità"*, così come previsto nel precedente PTPC si ritiene fondamentale organizzare momenti di approfondimento e divulgazione con i dirigenti e i responsabili dei servizi.

Come più volte affermato, il Piano triennale è un documento continuamente suscettibile di adeguamenti, miglioramenti e aggiornamenti, anche in conseguenza delle sollecitazioni e proposte provenienti sia da tutti i soggetti interessati.

## 7. Trasparenza ed integrità

### Compatibilità degli obblighi di trasparenza con la nuova disciplina di trattamento e tutela dei dati personali

#### 7.1. Programma per la Trasparenza

Il D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi 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».

Il legislatore ha attribuito un **ruolo di primo piano alla trasparenza** affermando tra l'altro che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

Oggi dunque la trasparenza è anche **regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia.**

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa integrano inoltre l'individuazione del **livello essenziale delle prestazioni** erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, d.lgs. 33/2013).

La trasparenza assume così rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura **per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità** in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito.

La stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo rende quindi **necessaria una adeguata programmazione di tale misura nei PTPCT** delle amministrazioni.

L'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento è stato realizzato con successive modifiche normative che sono state accompagnate da **atti di regolazione dell'Autorità** finalizzati a fornire **indicazioni** ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso **il rispetto dei criteri di qualità** delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013, ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Scopo primario della trasparenza è quello di favorire la **partecipazione dei cittadini** all'attività delle pubbliche amministrazioni, ed è funzionale a:

- a) sottoporre al controllo il ciclo di gestione della performance;
- b) assicurare la conoscenza dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità; aprire al cittadino l'attività amministrativa allo scopo di evitare l'autoreferenzialità della pubblica amministrazione;
- d) assicurare il miglioramento continuo dei servizi pubblici resi alla cittadinanza, da realizzare anche con il contributo partecipativo dei portatori di interesse esterni, fruitori diretti ed indiretti.

Per quanto riguarda gli aspetti della **comunicazione** la trasparenza diventa sostanziale ed effettiva non solo se si provvede alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa ma prioritariamente se si semplifica il linguaggio, rimodulandolo in funzione della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori. E' necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive già emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di semplificazione del linguaggio delle pubbliche amministrazioni.

Il **sito web** dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'Amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese, le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale. L'Allegato numero 1 alla deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al Decreto Legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina della struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal Decreto Legislativo 97/2016. Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella citata sezione «Amministrazione Trasparente». Le sotto-sezioni devono essere quindi denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Sempre ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale chiaro e di facile comprensione che si impegna ad aggiornare nel rispetto della tempistica prevista dalle norme di legge. Si è inoltre già provveduto ad adeguare la grafica del sito in base alle ultime direttive espresse dalle **Linee Guida di Design Italia (AGID)**, che definiscono regole e principi di usabilità e design per tutte le amministrazioni italiane, semplificando l'accesso ai servizi e la fruizione delle informazioni online.

Per quanto riguarda i **responsabili** della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, si rinvia all'**Allegato "B"**, fermo restando che sarà cura dell'Ufficio per la Trasparenza ed Integrità procedere all'aggiornamento continuo di tale elenco pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in relazione alle comunicazioni dei singoli Dirigenti responsabili dei servizi. In mancanza di comunicazione del/dei nominativo/i, si considereranno responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti i Dirigenti stessi per l'attività riconducibile al settore di competenza.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (PRC) ed il Responsabile della Trasparenza (RT) nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 33/2013, hanno il compito di fornire i dati richiesti e collaborare con il Responsabile della Trasparenza all'adempimento degli obblighi in materia. Il coordinamento e l'attività dei referenti sono assicurati attraverso incontri periodici, comunicazioni via e-mail riguardanti scadenze, informazioni e aggiornamenti.

Ai sensi della normativa vigente, la durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente in cinque (5) anni che decorrono dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati abbiano prodotto i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti per casi specifici.

Alla scadenza del termine i documenti e le informazioni possono essere rimossi e la trasparenza viene assicurata tramite l'istituto dell'accesso civico come illustrato in seguito.

## 7.2. Compatibilità degli obblighi di trasparenza con la nuova disciplina trattamento e tutela dati personali

La Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del **bilanciamento tra diritto alla riservatezza** dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al **libero accesso ai dati ed alle informazioni** detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono *«contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato»*. Il bilanciamento tra i due diritti è quindi necessario, come lo stesso Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 indica prevedendo che *«Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità»*.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è quindi rimasto sostanzialmente inalterato, essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto occorre che le **pubbliche amministrazioni**, e quindi i **Dirigenti responsabili** del settore di competenza, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, **devono verificare** che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda **l'obbligo di pubblicazione**.

Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7-bis, co. 4, dispone inoltre che *«Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»*.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

## 7.3. Rapporti tra RPC, RT e Responsabile Protezione Dati

Nel Comune di Fano:

- il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)** è un **soggetto interno** in quanto titolare della Segreteria Generale del Comune, la cui permanenza è comunque correlata alla scadenza del mandato del Sindaco<sup>5</sup>.

<sup>5</sup>Secondo l'art. 99, commi 1, 2 e 3 del d.lgs. n.267 del 2000, *«il sindaco e il presidente della provincia nominano il segretario, che dipende funzionalmente dal capo dell'amministrazione. La nomina ha una durata corrispondente a quella del mandato del sindaco o del presidente della provincia che lo ha nominato. Il segretario cessa automaticamente dall'incarico con la cessazione del mandato del sindaco e del presidente della provincia»*

*La nomina è disposta non prima di sessanta giorni e non oltre centoventi giorni dalla data di insediamento del sindaco e del presidente della provincia, decorsi i quali il segretario è confermato»*. Si ricorda - solo a livello informativo - che tribunale ordinario di Brescia (lavoro, previdenza ed assistenza obbligatoria), con l'ordinanza 8 settembre 2017, ha sollevato questione di legittimità costituzionale della disciplina prevista dall'art.99, commi 1, 2 e 3 del d.lgs. n.267 del 2000, in relazione all'art.97 della Costituzione. Si precisa inoltre che nell'ambito di un giudizio promosso da un segretario comunale che, vedendosi negata la conferma a seguito del cambio di amministrazione, ha eccepito l'incostituzionalità dell'art. 99, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. n.267 del 2000, in relazione agli artt. 3 e 97 Cost., tale Giudice -dopo aver premesso gli attuali approdi della giurisprudenza della Corte costituzionale, come riassunti nella recente sentenza n. 11015 del 2017 della Corte di Cassazione, sez. lavoro (*«Questo complesso cammino ha portato il Giudice delle leggi a precisare che le uniche ipotesi in cui l'applicazione dello "spoils system" può essere ritenuta coerente con i principi costituzionali sono quelle nelle quali si riscontrano i requisiti della "apicalità" dell'incarico nonché della "fiduciarità" della scelta del soggetto da nominare, con la ulteriore specificazione che tale "fiduciarità", per legittimare l'applicazione dell'indicato*

- il **Responsabile della Trasparenza (RT)** è altresì un **sogetto interno** e propriamente il Dirigente del Settore Risorse Umane e Tecnologiche/Capo di Gabinetto del Sindaco;
  - il **Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)** è un **sogetto esterno**;
- quindi le suddette figure non coincidono.

Per le informazioni relative al RPD, individuato a seguito di selezione pubblica sul MEPA, si rinvia al link: <https://www.comune.fano.pu.it/?id=468>. Sulla pagina di questo Comune si può trovare anche una guida all'applicazione del RE (UE) 2016/679 nonché la modulistica relativa l'informativa per i cittadini, i fornitori, i dipendenti<sup>6</sup>.

Resta fermo che per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce la figura di riferimento anche per il RPC e per il RT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad essi 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 RT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del D.Lgs. 33/2013. In questi casi il RT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, di un supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che la legge attribuisce al RT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

#### 7.4. L'accesso civico

Il diritto di accesso ai documenti amministrativi è stato introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge n. 241/1990, che presuppone quale requisito fondamentale la presenza di *un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso*. Il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in attuazione della legge anticorruzione n. 190/2012, ha enunciato un nuovo ed importante principio generale di accessibilità agli atti della pubblica amministrazione a semplice richiesta del cittadino. Si tratta del diritto di *accesso civico*, che nella sua versione originaria riconosceva a chiunque il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati di cui la Pubblica Amministrazione aveva omissso la pubblicazione, nei casi in cui vi era obbligata. Il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. 33/2013. In particolare la trasparenza è ora intesa come *"accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa"*. Risulta quindi ampliato il concetto di accesso civico, prevedendo la possibilità di accesso a dati e a documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione. Viene così introdotto nel nostro ordinamento il **F.O.I.A.** (Freedom Of

---

*meccanismo, deve essere intesa come preventiva valutazione soggettiva di consonanza politica e personale con il titolare dell'organo politico, che di volta in volta viene in considerazione come nominante"* e che *"In assenza di tali requisiti, il meccanismo si pone in contrasto con l'art. 97 Cost., in quanto la sua applicazione viene a pregiudicare la continuità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, oltre a comportare la sottrazione al titolare dell'incarico, dichiarato decaduto, delle garanzie del giusto procedimento (in particolare la possibilità di conoscere la motivazione del provvedimento di decadenza), poiché la rimozione del dirigente risulterebbe svincolata dall'accertamento oggettivo dei risultati conseguiti"*—ha ritenuto non manifestamente infondata la questione proposta.

Nella primavera del 2019 si sono svolte le consultazioni per l'elezione diretta del Sindaco ed il rinnovo del Consiglio Comunale ed il RPC/Segretario generale è stato confermato.

<sup>6</sup>L'informativa è lo strumento che si utilizza per fornire tutte le informazioni utili a comprendere chi, quando, dove, come e perché tratta e conserva i dati personali. Una misura di dovuta trasparenza che permettere di esercitare pienamente i diritti previsti dal Regolamento (UE) 2016/679

Information Act), ovvero il meccanismo analogo al sistema anglosassone che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare.

Pertanto la normativa vigente prevede tre tipologie di accesso:

- *accesso documentale* ai sensi dell'art. 22 della Legge 241/1990 e successive ii.mm.
- *accesso civico semplice* ai sensi dell'art. 5 co. 1 del D.Lgs. 33/2013 come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 97/2016
- *accesso civico generalizzato* ai sensi dell'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013 come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 97/2016.

L'**accesso documentale**, che come già detto è consentito a tutti i cittadini titolari di un interesse diretto, concreto e attuale ad una situazione giuridica qualificata a richiedere i documenti amministrativi, deve essere effettuato all'Ufficio competente che detiene i documenti oggetto di richiesta. Il Responsabile del procedimento individuato dall'ufficio a cui è rivolta la richiesta curerà la trasmissione dei documenti entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta o dalla ricezione della stessa, e se a seguito dell'istanza di accesso individua soggetti controinteressati, è tenuta a darne comunicazione agli stessi.

L'**accesso civico semplice** è consentito a tutti i cittadini senza alcuna limitazione soggettiva e la richiesta va presentata esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Questi, ricevuta la richiesta e verificatene la fondatezza, la trasmette al Dirigente competente detentore dei dati, che ne curerà la trasmissione ai soggetti individuati per la pubblicazione degli stessi. L'Amministrazione entro trenta giorni procede alla pubblicazione sul sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

L'**accesso civico generalizzato** è infine il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati ulteriori a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti. La richiesta può essere presentata alternativamente all'Ufficio che detiene i dati e documenti, all'Ufficio Relazioni con il Pubblico o all'Ufficio Trasparenza ed Integrità. Anche in questo caso se l'Amministrazione, a seguito dell'istanza di accesso, individua soggetti controinteressati, è tenuta a darne comunicazione agli stessi mediante invio di copia con raccomandata A.R. o per via telematica se consentita tale forma di comunicazione. Il procedimento di accesso civico generalizzato si conclude con un provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

In merito al rapporto tra il diritto di accesso e **le norme a tutela della privacy** al cui rispetto è tenuta l'Amministrazione nella redazione e diffusione dei propri atti, si rinvia al “*Codice in materia di protezione dei dati personali*” D.Lgs. 196/2003 ss.mm.ii. modificato da ultimo dal Dlgs n. 101 del 10 agosto 2018 - e al “*Regolamento (UE) 2016/679*” relativo alla Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati entrato in vigore il 23 maggio 2018.

L'ANAC - in apposite Linee Guida emanate d'intesa con il Garante della privacy - ha ravvisato l'opportunità per i soggetti tenuti all'applicazione del “decreto trasparenza” di adottare, anche nella forma di un regolamento interno, 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 delibera di Consiglio Comunale n. 95 del 19 giugno 2018 è stato approvato il "Regolamento comunale dell'accesso civico e dell'accesso agli atti", dotando così l'Ente di un unico atto regolamentare dedicato alle tre tipologie di accesso sopra citate, revocando di fatto il "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi" - approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 370 del 22.12.2010 - che disciplinava la tipologia dell'accesso cosiddetto "documentale".

Il "*Registro delle domande di accesso*" contiene invece l'elenco delle richieste - suddivise per Settore di competenza - con l'indicazione della data di presentazione, l'oggetto della richiesta ed il relativo esito con la data di evasione della stessa. Il Registro viene aggiornato trimestralmente attraverso la richiesta di report ai Settori dell'Ente.

## **7.5. Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

Il monitoraggio dell'avvenuta pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sentito il Responsabile della Trasparenza, avviene, con particolare riferimento ai dati contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente", facendo riferimento alla frequenza del loro aggiornamento prevista dalla legge.

Nel mese di luglio 2018 è stata trasmessa a Dirigenti, PO e Funzionari Preposti la Direttiva n. 5 del 27.07.2018 del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che intendeva fornire indicazioni operative su come e quando devono essere trasmessi i dati soggetti a pubblicazione obbligatoria nei casi in cui gli stessi non possano essere pubblicati in modo automatico attraverso il flusso informatico dal programma gestionale in uso presso l'Ente. Alla citata direttiva è stato infatti allegato uno schema che riporta tutti gli obblighi e l'elencazione delle U.O./U.O.C./Uffici responsabili della trasmissione dei dati, con l'indicazione dei tempi e delle modalità, nonché dei riferimenti normativi che definiscono tali obblighi (**Allegato "C"**).

Il monitoraggio viene comunque effettuato da parte dell'Ufficio per la Trasparenza ed Integrità attraverso la verifica tramite navigazione sul sito web istituzionale.

In caso i dati risultino non ancora pubblicati o incompleti o comunque non rispondenti ai requisiti di chiarezza e intellegibilità, si provvederà a:

- riscontrare l'inottemperanza in quanto sono i Responsabili che devono provvedere nei termini;
- evidenziare l'inadempimento qualora i termini di pubblicazione risultino scaduti e, se possibile, verrà assegnato un termine di 5 gg per provvedere;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza o all'ANAC- i casi più rilevanti - in caso l'inottemperanza perduri.

L'Ufficio per la Trasparenza ed Integrità fornirà le dovute informazioni al RT che, nell'esercizio dei suoi poteri, potrà intervenire provvedendo alla pubblicazione dei dati mancanti o incompleti, segnalando tali casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi, in relazione alla loro gravità, all'OIV affinché ne tenga conto per la valutazione della performance.

Qualora si siano riscontrati casi di cui sopra il RT dovrà comunicarlo anche al RPC – essendo le due figure non coincidenti – affinché quest'ultimo ne possa tener conto in occasione della relazione annuale. In tale relazione infatti si darà atto, tra le altre cose, anche dello stato di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza indicando gli eventuali scostamenti e le relative cause.

## **7.6. Principali azioni in materia di trasparenza**

Si elencano di seguito le principali azioni che l'Ente, sotto il coordinamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del Responsabile della Trasparenza, si impegna ad intraprendere nella vigenza del presente PTPCT ed in particolare:

- **pubblicazione del presente PTPCT** nella Sezione “Amministrazione Trasparente”;
- **monitoraggio e attività di coordinamento per la verifica degli obblighi di trasparenza** dei Dirigenti che, personalmente e/o attraverso referente/i, dovranno garantire per quanto di competenza la trasmissione degli atti, delle informazioni da pubblicare sul sito del Comune e/o nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- **richiesta, raccolta ed aggiornamento annuale dati relativi allo status di Amministratori Comunali, Dirigenti ed APO** in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.
- **aggiornamento del registro degli accessi** già costituito presso questo ente per tutte le tipologie di richieste di accesso presentate
- **collaborazione con DPO/RPD** e con il suo staff di esperti per dare attuazione agli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs n. 33 del 2013 e ss.mm.ii. nel rispetto del corretto trattamento dei dati ex RE (UE) 2016/679, con individuazione di specifiche misure, se necessario.

### **ALLEGATI:**

Allegato “A”: Strumenti operativi generali e specifici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Allegato “B”: Elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati

Allegato “C”: Schema degli obblighi e dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati