



Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia di Ascoli Piceno 2021-2023

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

Allegati:

- A - Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**
- B - Analisi dei rischi**
- C - Sezione trasparenza**
- C1 Sezione Trasparenza - elenco obblighi di pubblicazione**
- D - Reports per il monitoraggio**

Approvato con decreto del Presidente n. del

Sommario

Contenuti generali.....	3
Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)	7
Contesto esterno e interno di riferimento	8
I compiti del RPCT	21
Gli altri attori del sistema.....	22
La mappatura dei processi	24
Identificazione del rischio	25
Analisi del rischio	26
La ponderazione del rischio.....	27
Trattamento del rischio	28
Individuazione delle misure.....	28
Programmazione delle misure	30
Formazione in tema di anticorruzione	31
Ccodice di comportamernto.....	32
Azioni per reprimere il conflitto di interesse.....	33
Criteri di rotazione del personale.....	33
Ricorso all'arbitrato.....	33
Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti.....	33
Attribuzione degli incarichi dirigenziali	34
Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.....	34
Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.....	35
Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).....	35
Misure trasversali per i dirigenti.....	36
Protocolli di legalità.....	38
Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	38
Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere	38
Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale.....	38
Monitoraggio sull'attuazione del PTPC	39
Vigilanza su enti controllati e partecipati	39

Sezione anticorruzione

Contenuti generali

Il sistema organico di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si realizza mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC); l'ultimo PNA è stato approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione in data 13 novembre 2019 (deliberazione n. 1064 – PNA 2019).

Nel PNA 2019 viene incentivata:

1) la prevalenza della sostanza sulla forma: il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione. A tal fine, il processo non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione.

2) la gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio, soprattutto nelle amministrazioni di piccole dimensioni o con limitata esperienza, possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi.

3) Selettività: al fine di migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, soprattutto nelle amministrazioni di piccole dimensioni, è opportuno individuare le proprie priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adeguata efficacia.

4) Integrazione: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. A tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali.

5) Miglioramento e apprendimento continuo: la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

6) Effettività: la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

Proprio dalla consapevolezza della ratio che ha mosso il PNA 2019, la Provincia di Ascoli Piceno ne ha colto gli spunti per elaborare il proprio PTPCT 2020-2022, ma anche quello del triennio 2021-2023, orientando l'azione amministrativa verso regole di "buon senso" nell'organizzare le attività, affinché si possa prevenire il fenomeno corruttivo, affinché esso possa essere contenuto. Il tema della corruzione non riguarda solo i dirigenti ed il responsabile dell'anticorruzione, ma riguarda tutti.

Secondo una definizione che ci viene fornita dall'ANAC per corruzione si intende l'abuso del ruolo rivestito per ottenere un vantaggio ingiusto.

Abuso che non riguarda soltanto il codice penale ma anche i comportamenti che talvolta involontariamente poniamo in essere quando siamo al lavoro che possono favorire l'insorgere della corruzione. Pensiamo ad esempio alla noncuranza verso determinati valori, come il senso di fedeltà, il rispetto delle regole. Magari si pensa alle regole come a un fastidioso impedimento e invece sono importanti. Certo le regole devono essere disegnate anche da consentire il funzionamento, non devono contrastare il funzionamento. Ma le regole sono fondamentali. Un altro sintomo che può favorire l'insorgere della corruzione è l'atteggiamento di lontananza rispetto al contesto a cui si appartiene, non ci si riconosce, ossia non ci interessano le finalità che si vogliono perseguire, o peggio ancora veniamo a lavorare non perché vogliamo essere parte di un sistema che deve perseguire un interesse pubblico, ma soltanto per venire a lavorare. Ecco questo tipo di distacco dall'appartenenza inevitabilmente tende a sfibrare il contesto sociale e favorisce l'insorgere di fenomeni corruttivi, perché è in questo contesto che può prevalere l'interesse individuale rispetto a quello collettivo.

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

Ricordiamo anche il principio di efficacia, che vuol dire fare il nostro mestiere esercitando il ruolo che ci hanno assegnato per portare a termine il risultato che è atteso; e ricordiamo anche il principio di imparzialità, che vuol significare di tenere un atteggiamento che garantisce l'esclusività dell'interesse pubblico rispetto all'interesse privato.

Pubblicità e Trasparenza sono invece degli obblighi, a corollario, che la legge prevede chiaramente con norme specifiche.

Nel 2012 nasce la legge n. 190, introdotta proprio per organizzare l'attività di prevenzione e di repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Questa legge prevede che all'interno di ogni amministrazione vi sia un responsabile per la prevenzione della corruzione poi si aggiungerà anche della trasparenza che predisponga annualmente un Piano Triennale per la prevenzione della corruzione. Oltre alla legge 190/2012 ci sono tre norme importanti per chi lavora nella PA: il D.Lgs 33 del 2013 che raccoglie al suo interno un elenco di obblighi di pubblicazione per la trasparenza amministrativa; il d.lgs 39 del 2013 che è la norma che disciplina la inconfiribilità e la incompatibilità; e poi il decreto 62/2013 che contiene il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

L'attività di prevenzione è dunque organizzata materialmente nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Ogni amministrazione è tenuta a predisporre un Piano triennale che viene aggiornato tutti gli anni.

Il PTPCT contiene le aree di rischio che rappresentano gli ambiti nei quali si può potenzialmente manifestare il rischio corruttivo; contiene l'analisi dei processi di lavoro dell'Ente, cioè le attività che l'Ente svolge, per verificare che questo rischio è possibile ed in quali ambiti può verificarsi, quindi definisce le misure di prevenzione, cioè le azioni che possono essere adottate per contenere il rischio corruttivo; contiene l'organizzazione delle attività di monitoraggio e di verifica sull'attuazione del Piano anticorruzione.

Tra le aree di maggiore rischio c'è l'attività di acquisizione e progressione del personale: infatti ogni attività che viene svolta per assumere qualcuno, o per dargli un vantaggio economico potrebbe essere

soggetta a notevoli le pressioni. E' a rischio anche l'area dei contratti pubblici, perché è l'area con la quale affidiamo incarichi, soldi pubblici in cambio di una prestazione; come anche l'area delle autorizzazioni e concessioni perché è un'area nella quale dobbiamo vigilare per autorizzare soltanto le persone che abbiano i titoli.

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

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

Anche la gestione del patrimonio è da tenere sotto controllo in modo di pagare o introitare i canoni giusti, per fare in modo che il controllore non possa essere distolto da interessi diversi.

Gli affari legali ed il contenzioso rappresentano un ambito di potenziale rischio corruttivo sia per quanto riguarda l'affidamento dell'incarico sia per l'ammontare da riconoscere.

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

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

Esempi di Obiettivi Strategici:

- Sinergia con gli Enti Locali: dare concretezza al progetto della casa dei Comuni
- Legalità e sicurezza: diffondere una cultura della gestione pubblica nel segno della trasparenza;
- Il territorio e l'ambiente: sostenibilità ambientale e nuova occupazione: riconoscere il nostro territorio come risorsa; promuovere l'agricoltura biologica; agire per un minor consumo del suolo; salvaguardare il territorio
- Scuole sicure: privilegiare le scuole, l'incolumità e il benessere degli studenti;
- Risparmio energetico: orientarsi al risparmio energetico;
- Piano straordinario per la viabilità: adoperarsi per la manutenzione della rete viaria provinciale e per il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza;
- Personale: avere un modello organizzativo snello ed efficace basato sul concetto di interdipendenza e interconnessione.

Le amministrazioni pubbliche si troveranno ad affrontare nei prossimi mesi una attività sconosciuta - o sottovalutata, cioè pianificare la transizione digitale.

La necessità di programmare la "transazione digitale" era già evidenziata nel CAD (Codice Amministrazione Digitale) e il D.L. 76 in particolare, riferendosi all'implementazione dell'app IO, all'utilizzo esclusivo di SPID/CIE come sistemi di identificazione, prescrive che le Amministrazioni

avviino “progetti di trasformazione digitale” entro il 28 febbraio 2021.

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

I progetti di trasformazione digitale:

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

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

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

PTPCT e performance:

l’esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

Il legame è ulteriormente rafforzato dalla disposizione contenuta nell’art. 44 del d.lgs. 33/2013 che espressamente attribuisce all’OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e di valutare l’adeguatezza dei relativi indicatori.

Riassumendo è dunque necessario un coordinamento tra il PTPCT e gli altri strumenti di programmazione:

- documento unico di programmazione (DUP), art. 170 TUEL, e bilancio previsionale (art. 162 del TUEL);
- piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi (artt. 169 e 108 del TUEL);
- piano della performance triennale (art. 10 d.lgs. 150/2009) e Relazione annuale sulla performance;
- sistema di misurazione e valutazione della performance.

In tale concetto rientra la valutazione dei dirigenti.

Il presente PTPCT è stato elaborato in continuità con quello relativo agli anni precedenti; in particolare, per quanto riguarda l’individuazione delle Aree di Rischio e la mappatura dei processi già previsti, non vengono apportate sostanziali modifiche rispetto alla situazione ed all’analisi fatta lo scorso anno, in quanto si ritiene che il Piano 2020/2022 abbia individuato le Aree di Rischio e la mappatura dei processi in maniera adeguata.

Resta bene inteso che per l’efficacia del Piano occorre la partecipazione di tutti, in primis degli amministratori e dei Responsabili di Settore che dovranno dare operatività e attuazione al presente Piano, oltre che dell’Organismo indipendente di valutazione al quale il Piano verrà rimesso una volta acquisita l’approvazione dell’organo competente.

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo Ente è il Segretario Generale, dr Franco Caridi, designato tale con decreto del Presidente n. 12 del 08/02/2021.

Secondo l'ANAC è "altamente auspicabile" che il responsabile sia dotato d'una "struttura organizzativa di supporto "adeguata", per qualità del personale e per mezzi tecnici e siano assicurati al responsabile poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

La provincia di Ascoli Piceno non è dotata, per carenza di personale, di una struttura stabile per cui l'attività è espletata da un collaboratore del RPCT in maniera non esclusiva.

Il PNA sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori della Provincia di Ascoli Piceno sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione e maggiormente in questo Ente, sprovvisto di apposita struttura di supporto adeguata.

Dal d.lgs. 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle dell'OIV, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

Il sistema dei controlli

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

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

La Provincia di Ascoli Piceno, in attuazione della norma sopraddetta, ha istituito il Sistema dei controlli interni d'ente e ne ha disciplinato strumenti, metodologie e modalità di svolgimento nel "Regolamento in materia dei controlli interni" approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 05/03/2013.

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

- a) **controllo di regolarità amministrativa contabile**, finalizzato a garantire la legittimità e regolarità contabile e la correttezza di tutta l'attività amministrativa dell'Ente;
- b) **controllo di gestione**, finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa ed ad ottimizzare ed eventualmente correggere, il rapporto obiettivi/azioni svolte e costi/risultati;
- c) **controllo strategico**, finalizzato a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'organo politico intermini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
- d) **controllo sugli equilibri finanziari**, finalizzato a garantire il controllo degli equilibri finanziari in termini di competenza, residui e cassa, anche ai fini del rispetto degli obiettivi generali di finanza;

- e) **controllo sugli organismi gestionali esterni**, finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli stessi, tramite l'affidamento di indirizzi e obiettivi gestionali e la redazione del bilancio consolidato;
- f) **controllo di qualità**, finalizzato a misurare la soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, per i servizi erogati direttamente e tramite gli organismi gestionali esterni.

Il controllo delle sezioni regionali della Corte dei Conti

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

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

Contesto esterno e contesto interno di riferimento

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto di riferimento della Provincia di Ascoli Piceno, sia esterno che interno.

In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Analisi del contesto esterno

Ai fini dell'analisi del contesto esterno ci si è avvalsi degli elementi e dei dati contenuti nella relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentata dal Ministero dell'Interno al Parlamento e pubblicata sul sito della Camera dei Deputati, così come suggerito da Anac per gli enti locali. Tenuto conto dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione annuale sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata anno 2019 (pubblicazione del 12 gennaio 2021) - trasmessa dal Ministro dell'Interno al Parlamento - e preso atto che non risultano, allo stato, disponibili approfondimenti tematici provinciali per l'anno 2019, per la provincia di Ascoli Piceno si riporta, in particolare, quanto contenuto nel “ *Report attività polizia di Stato nell'anno del coronavirus* “ diffuso dalla Questura di Ascoli Piceno: “ *L'obiettivo, nel territorio provinciale è stato quello di preservare e garantire quelle condizioni che hanno visto la provincia di Ascoli Piceno nell'anno appena concluso, conquistare il primato nazionale nella graduatoria per reati e sicurezza, attestandosi al quinto posto nella classifica generale qualità della vita stilata da Italia Oggi. A livello nazionale il Piceno ha scalato ben 32 posizioni rispetto al 2019 balzando dal trentasettesimo al quinto posto. La Polizia di Stato è quindi a fianco della comunità locale e dei suoi Amministratori che attraverso la propria operosità, senso civico e capacità di resilienza, ha dimostrato di perseguire tali finalità e meritare ampiamente il riconoscimento attribuitole [...]. Nessuna articolazione interna della Questura è rimasta estranea ai dispositivi allestiti per garantire il rispetto delle disposizioni adottate sull'intero territorio nazionale in relazione all'epidemia da COVID-19, un'emergenza di sanità pubblica che il Governo italiano, dopo i primi*

provvedimenti cautelativi adottati a partire dal 22 gennaio, tenuto conto del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia, ha proclamato lo stato di emergenza e messo in atto le prime misure contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale, le quali hanno previsto, come è noto, il divieto di ogni spostamento tra Regioni o Province autonome diverse, con l'eccezione di quelli motivati da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute, consentendo il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione [...]. Il dato emergente in ordine all'attività di contrasto (atteso che l'azione preventiva non è quantificabile in termini statistici), indica come gli arresti realizzati dalla Questura di Ascoli Piceno nell'anno 2020 siano pari a n° 89 rispetto ai n° 73 dell'anno 2019 e vadano nella direzione del grado di maggiore sicurezza raggiunto“.

Invece, l'abstract in cui si compendia la Relazione annuale sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata anno 2019, tra gli elementi informativi di sintesi riferiti all'anno 2019, riporta il dato – sostanzialmente stabile nel triennio – di n.11 atti intimidatori compiuti sul territorio regionale nei confronti di amministratori locali, senza però specificarne la matrice (ovvero se di criminalità organizzata o altro).

La suddetta contestualizzazione depone con tutte le riserve del caso alla non presenza di peculiari criticità rispetto alla possibilità del verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno della pubblica amministrazione.

Analisi del contesto interno

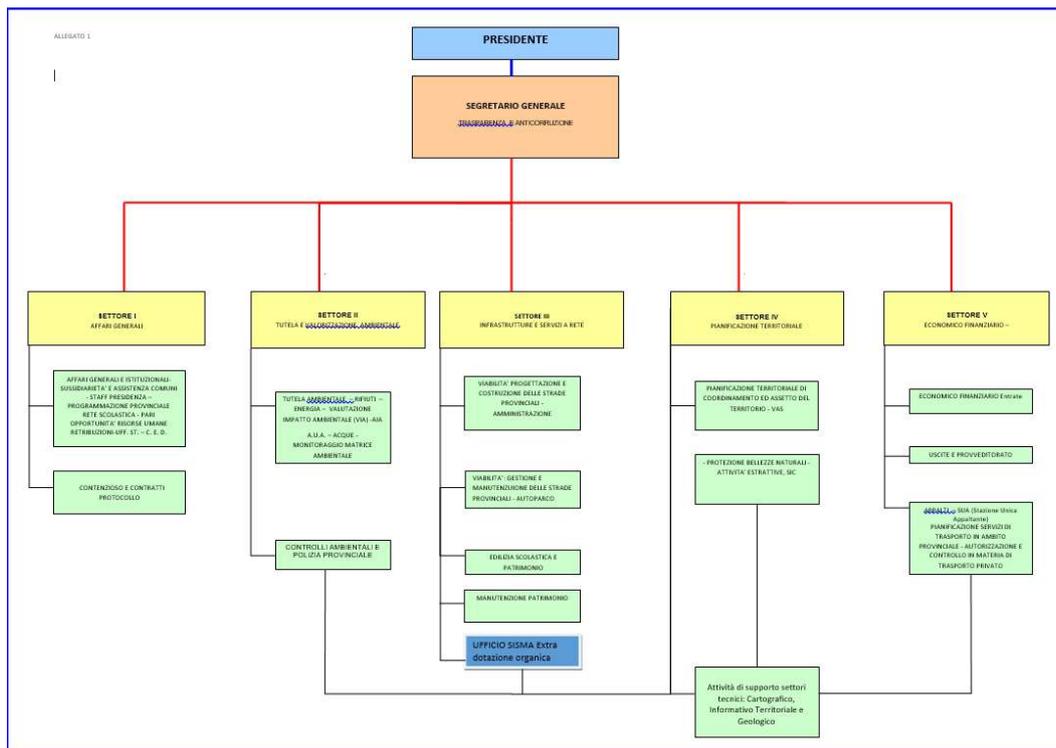
L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

La struttura organizzativa

La nuova struttura organizzativa dell'ente è stata definita con decreto del Presidente n. 78 del 09/07/2019.

La struttura è ripartita in Settori. Ciascun Settore è organizzato in Servizi/Uffici.



La dotazione organica effettiva prevede: n.1 segretario generale; n. 2 dirigenti; n. 143 dipendenti attualmente in servizio.

Fonte DUP 2019/2021: Riguardo alle iniziative che questo Ente ha assunto in merito alla programmazione dei fabbisogni del personale e della relativa copertura finanziaria si sta predisponendo il piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021.

Verificato il budget assunzionale corrispondente ad una spesa pari al 25% delle cessazioni del personale di ruolo cessato nell'anno 2019 e dei resti assunzionali delle cessazioni intervenute nel triennio precedente e tenuto conto della necessità di rafforzare i Settori Tecnici (Viabilità e Ambiente) nel Piano delle assunzioni 2019- 2020 sono stati previsti:

Anno 2019:

- 1 n.1 Dirigente al 50% Settore Viabilità Convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 decorrenza dal 01/08/2019 al 31/12/2019 rinnovabile per un anno.

Costo anno 2019 € 24.913,00 (comprensivi oneri riflessi) a regime € 59.791,20;

- 2 n.1 Dirigente al 50% Settore Ambiente Convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 decorrenza dal 01/10/2019 al 31/12/2019 rinnovabile per un anno.

Costo anno 2019 € 14.947,00 (comprensivi oneri riflessi) a regime € 59.791,20;

- 3 n. 1 dipendente L. 68/99 cat. B1 - aumento ore da 18 ore a 30 ore decorrenza dal 01/10/2019. Costo anno 2019 € 2.173,08 (comprensivi oneri riflessi) a regime € 8.692,32

Anno 2020

1 n. 3 Operai alta specializzazione cat B3 a tempo determinato assunzione, n. 2 unità dal 01/01/2020 e n. 1 dal 01/07/2020. Costo delle 3 unità 2020 € 74.755,22 (comprensivi oneri riflessi) a regime € 89.706,24 (costo unitario € 29.902,08).

A seguito di ulteriori cessazioni certe emerse successivamente alla relazione funzionale alla rimodulazione del piano di riequilibrio, relative a dipendenti che hanno inoltrato domanda per pensionamento nel primo semestre 2020 ai sensi della L. n.145/2018 (c.d. "quota 100") la riduzione della spesa ulteriore va ad aumentare la disponibilità residua complessiva del quadriennio.

Programmazione del personale

Di seguito si riporta quanto previsto dal DUP 2020/2022 approvato con deliberazione provinciale n. 14 del 13/11/2020 in materia di programmazione del fabbisogno del personale:

Piano del fabbisogno di personale 2020 - 2022

Quadro normativo

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che "le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato- città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per

la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Il successivo comma 1-ter prevede l’abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale

delle province e delle città metropolitane previsto dall’articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Per le Province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009.

Tuttavia, sino alla pubblicazione del decreto richiamato dall’articolo citato, per la programmazione delle assunzioni occorre fare riferimento alle disposizioni previgenti.

La legge 205/17 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020” ha ripristinato la facoltà di assumere personale nelle province (delle regioni a statuto ordinario) e nelle città metropolitane. Assolto l’obbligo di approvare il piano di riassetto organizzativo secondo le indicazioni vincolanti del comma 844 dell’art. 1 della legge (atto Presidenziale n. 31 del 19 Aprile 2018), il comma 845 prevede che a decorrere dall’anno 2018, le Province possano procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- a) ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell’anno precedente se l’importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;*
- b) ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell’anno precedente se l’importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.*

Le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica. È altresì prevista la facoltà di utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni verificatesi nel triennio precedente di personale non interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni. Quindi nel 2019, in coerenza con la deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017, vanno considerate le cessazioni dal servizio degli anni 2015-2016-2017. In aggiunta, il comma 847 della legge 205 richiamata, prevede per le province la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Come visto prima tale percentuale è innalzata al 50% dal comma 1ter del dell’art. 17 del DL 162/19.

A chiarimento delle disposizioni introdotte dalla legge 205/17 è intervenuta in data 18 gennaio 2018 una nota dell’UPI, che ha tra l’altro precisato i seguenti aspetti:

- “ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l’intera annualità”*
- “con riferimento all’anno 2018, l’incidenza delle spese complessive di personale sulle entrate correnti va calcolata considerando le spese programmate nel bilancio di previsione del 2018, in relazione al personale in servizio”*
- Il limite ai rapporti di lavoro flessibile “è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell’art. 90 e dell’articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche”.*

La legge di bilancio 2019 (legge 145/2018) ha inoltre previsto (comma 899) che “all’articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo le parole: «edilizia scolastica» sono inserite le seguenti: «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici»”.

Ulteriori modifiche sono state poi introdotte dall'art. 14 bis del DL 4/2019 convertito dalla legge 26/2019 che dispone, al comma 5-sexies, che per il triennio 2019 - 2021 le regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, oltre alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente anche quelle programmate nella medesima annualità. Lo stesso articolo, modificando il DL 90/2014 convertito in legge 114/2014, prevede l'estensione da tre a cinque del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati.

Le indicazioni normative sopra richiamate si innestano sulla disciplina più generale relativa alla predisposizione del Programma triennale di fabbisogno di personale definita dall'art 6, comma 2, del D.lgs. 165 2001, profondamente modificato dal D.lgs. 75/2017. Tra le principali novità introdotte da quest'ultimo troviamo il progressivo superamento del concetto di "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi. Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell'art. 6 ter. (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017) le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio.

Il Piano deve inoltre individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un'analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull'analisi dei processi o di benchmarking.

Le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero "valore finanziario". Essa pertanto "individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". In concreto quindi "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali Non può essere superiore...per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

Assunzioni effettuate nel 2019

- Tempo indeterminato nessuna assunzione prevista dal Piano del Fabbisogno 2019-2021.

- Lavoro flessibile:

1) è stata stipulata una convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 prevista dal Piano del Fabbisogno 2019-2021 necessaria per il rafforzare il Settore Viabilità:

- 1 Dirigente al 50% Settore Viabilità Convenzione

decorrenza dal 01/08/2019 al 31/12/2019 rinnovata fino al 31/12/2020. Costo a regime (2020) € 59.791,20 di cui 29.691,48 a carico del Bilancio ;

3) Assunzione n. 1 Istruttore Tecnico -Geometra per Ufficio Sisma (spesa interamente coperta dai fondi di cui all'art. 50 del D.L. 189/2016)

Assunzioni effettuate nel 2020

Nel corso del 2020 non sono state effettuate le assunzioni previste dal Piano del Fabbisogno 2019- 2020 per mancata autorizzazione della la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art.155 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Assunzioni a tempo indeterminato

Cat	Profilo	Previsti 2020	Coperti	Assunzioni in corso*	Note
B3	Operaio alta specializzazione	3	0		Mancata autorizzazione

Determinazione della capacità assunzionale

Nei prospetti seguenti viene evidenziata la determinazione della capacità assunzionale derivante da cessazioni utilizzabile nell'ambito del Piano del Fabbisogno. Si precisa che allo stato attuale non sono previste cessazioni per il 2021 e 2022 che sono suscettibili di aggiornamento sulla base di ulteriori informazioni che dovessero emergere. È stato considerato il costo effettivo del personale. Per il 2020 viene considerata anche, come già ricordato, la capacità assunzionale riferita al triennio precedente per la quota non utilizzata.

Va precisato che già come per il piano 2019 oltre alla capacità assunzionale derivante dalle cessazioni ordinarie non è stata considerata quella derivante dal calcolo dei risparmi relativi ai prepensionamenti effettuati negli anni scorsi. Infatti, in adempimento dell'obbligo di riduzione della propria dotazione organica di almeno il 50% previsto dal comma 421 della legge 23.12.2015 n. 190 e per la salvaguardia degli equilibri finanziari a fronte dei tagli di risorse subite, l'Amministrazione ha proceduto al prepensionamento di tutto il personale, anche dirigenziale, in possesso, entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e contributivi che avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del D.L. 6/12/2011 n. 201, secondo la procedura di cui all'art. 33 del D.lgs. 30/3/2001 n. 165 per la dichiarazione di esubero finalizzata al prepensionamento per motivi funzionali e finanziari di cui all'art. 2, comma 14, del D.L. 6/7/2012, n. 95.

Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica dell'amministrazione, come detta l'art. 2 comma 3 D.L. 101/2013; tali cessazioni non possono neppure essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare della disponibilità finanziaria da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over, come recita l'art. 14 comma 7 D.L. 95/2012.

Tuttavia questa esclusione non è definitiva. Come indicato dallo stesso comma 7 art. 14 e come conferma il Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 4/2014, il relativo risparmio può essere computato nell'anno in cui il dipendente avrebbe raggiunto i requisiti ex art 24 D.L. 201/2011 se il suo rapporto di lavoro non fosse stato precedentemente risolto ex art. 2 del D.L. 95/2012.

Il calcolo della capacità assunzionale ridotta al 25% è pertanto il seguente:

Categorie	B	C	D	DIR	25%
<i>Capacità assunzionale residua</i>					120.113,97
<i>Cessazioni 2019</i>	3	0	4		69.298,29
<i>Capacità assunzionale utilizzabile 2020</i>					189.412,26
<i>Ripristino capacità da prepensionamenti</i>	Non considerata				
Totale capacità assunzionale 2020					189.412,26
<i>Cessazioni previste nell'anno 2020</i>	3	2	1		43.397,50
<i>Capacità assunzionale 2021</i>					43.397,50
<i>Ripristino capacità da prepensionamenti</i>	Non considerata				
Totale capacità assunzionale 2021					43.397,50
<i>Cessazioni previste nell'anno 2021</i>					Non previste
Totale capacità assunzionale 2022					

Non si tiene conto delle ulteriori opportunità consentite dalla legge di conversione del D.L. n. 4/2019 (legge n. 26/2019) in considerazione che gli ulteriori margini concessi non potrebbero essere utilizzati a causa dei vincoli di bilancio da rispettare.

Assunzioni previste nel triennio 2020-2022

Assunzioni a tempo indeterminato previste

Cat	Profilo	2020	2021	2022
B3	<i>Operaio alta specializzazione</i>	0	3	0
	<i>Spesa annua</i>	0	89.706,26	0
	<i>Capacità assunzionale **</i>	232.809,76	232.809,76	143.103,50

*** sono stati considerati anche i resti delle annualità precedenti*

Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile

		2021	Note
1	Proroga convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 Dirigente Settore Lavori Pubblici AL 31/05/2021 COSTO 12.541,73	n. 1 Dirigente Part time 50%	Proroga 5 mesi fino al 31/05/2021
2	Proroga contratti a tempo determinato ufficio sistema (spesa interamente coperta dai fondi di cui all'art. 50 del D.L. 189/2016) COSTO 147.000,00	n. 1 cat. C tec. n. 3 cat. D tec. n. 2 cat. D amm.	Proroga 1 anno fino al 31/12/2021

Verifica della coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio

Si è, poi preceduto alla verifica di coerenza tra la spesa prevedibile per esercizio finanziario conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, al netto delle cessazioni previste, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

	2020	2021	2022
Spesa attuazione piano *			
Assunzione a tempo indeterminato 3 operai specializzati cat B prevista dal 01/07/2021		44.853,13	89.706,26
Spesa Lavoro flessibile			
Proroga convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 Dirigente Settore Lavori Pubblici al 50%	29.691,48	12.371,41	
Proroga contratti a tempo determinato ufficio sistema anno 2021 per un anno (spesa interamente coperta dai fondi di cui all'art. 50 del D.L. 189/2016)		147.000,00	

Stanziamenti di bilancio			
Assunzione a tempo indeterminato ³ operai specializzati cat B prevista dal 01/07/2021 cap 1520/0		44.853,13	89.706,26
Proroga convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 Dirigente Settore Lavori Pubblici al 50% cap.1520/1	30.360,00	13.000,00	
Proroga contratti a tempo determinato ufficio sisma anno 2021 per un anno (spesa interamente coperta dai fondi di cui all'art. 50 del D.L. 189/2016) Cap 1427/1		147.000,00	

**Il costo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato è calcolato considerando in media 6 mesi di servizio nell'annualità di assunzione e per un intero anno in quelle successive; La convenzione è stata prevista per il 2021 per 5 mesi;*

Individuazione obiettivi strategici dell'ente – programma di mandato tratto dal DUP 2020/2022 approvato con deliberazione provinciale n. 14 del 13/11/2020

Le Linee programmatiche di mandato stabiliscono gli indirizzi strategici volti alla definizione dei documenti di programmazione politica e gestionale per il funzionamento dell'Ente.

Con il riordino della L. 56/2014, le Province hanno subito una notevole trasformazione che ha riguardato sia gli organi di governo, divenuti ad elezione indiretta con durate differenziate (4 anni il Presidente, 2 anni il consiglio), sia le funzioni dislocate in prevalenza in capo alle Regioni.

Parallelamente si è assistito ad una drastica contrazione delle risorse finanziarie e del personale, condizioni strutturali che hanno reso particolarmente arduo assicurare investimenti in opere pubbliche. Nel corso del mandato saranno molteplici le sfide da affrontare, a partire dalla ricostruzione post-sisma 2016/17 e le progettualità da realizzare nell'ambito della viabilità, dell'edilizia scolastica, dell'ambiente e dei servizi al territorio.

I temi e le priorità del mandato

La Provincia come “Casa dei Comuni” e del “territorio”

Pensare alla Provincia come “Casa dei Comuni” significa concepire una Istituzione dove tutti gli Enti Locali del territorio possano riconoscersi per definire assieme le strategie da seguire e condividere le priorità di intervento. Nello stesso tempo significa anche promuovere una rete di servizi e attività di supporto per andare incontro alle difficoltà che gli Enti di piccola dimensione incontrano nel gestire le loro funzioni.

Risanamento economico e finanziario e tutela di investimenti e servizi

Verrà proseguito e rafforzato il percorso di risanamento economico e finanziario intrapreso positivamente dell'Ente negli esercizi precedenti con l'obiettivo di ridurre il deficit strutturale e consentire un aumento della dotazione di risorse di Bilancio da destinare alla sicurezza delle strade, delle scuole e ai servizi di area vasta.

Viabilità: sicurezza e ripristino post sisma

la Provincia di Ascoli Piceno gestisce circa 1000 Km di strade che collegano “a pettine” i flussi di traffico con le grandi arterie della costa. Verrà riorganizzato il servizio per migliorare la capacità di intervento. Questi gli obiettivi principali per il mandato amministrativo:

- *Progettazione e realizzazione infrastrutture strategiche per la mobilità*
- *Potenziamento delle attività di ordinaria e straordinaria manutenzione*
- *Attività di supporto e di competenza nel ripristino viabilità post sisma in sinergia con il Soggetto Attuatore Anas.*
- *Completamento Mezzina e altre arterie viarie essenziali per la mobilità del Piceno*
- *Monitoraggio ponti e viadotti*

Sicurezza e miglioramento funzionale delle scuole provinciali

L'Amministrazione Provinciale gestisce 21 scuole superiori con una superficie di circa 150.000 mq, che ospitano oltre 10 mila studenti. Si continuerà a realizzare interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria negli istituti scolastici superiori del territorio in sinergia con i dirigenti Scolastici mediante un'attenta attività di bilanciamento di risorse proprie e derivanti da finanziamenti regionali e statali.

Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile

Si intendono proseguire e ampliare progetti di educazione ambientale coinvolgendo le scuole, i Centri di Educazione Ambientale (CEA) e le associazioni del territorio per accrescere la sensibilità sulla fruizione sostenibile dei beni ambientali. Centrale sarà il tema del miglioramento dell'efficienza energetica dei servizi di gestione termica, elettrica e manutenzione degli impianti degli immobili provinciali e degli edifici scolastici con interventi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi del protocollo di Kyoto per la diminuzione della emissione in atmosfera di CO2 attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie a ridotto impatto ambientale.

Pianificazione territoriale di area vasta

Risulta fondamentale procedere ad una revisione puntuale del Piano di Coordinamento Provinciale PTCP con l'aggiornamento delle norme tecniche di attuazione. Di particolare rilevanza si ritiene l'impegno degli uffici provinciali per agevolare la gestione delle problematiche pianificatorie post sisma. In questa prospettiva, verranno attuate le azioni volte ad attivare sinergie tra il PTCP, i PRG dei Comuni PRG e Piani consortili.

Revisione e aggiornamento della macchina amministrativa provinciale

Sarà portata avanti una politica di valorizzazione delle risorse umane al fine di costruire un modello di Provincia aperto verso gli stakeholder del territorio e capace di fare rete. Risulta pertanto necessario effettuare un attento riordino organizzativo dell'Ente attraverso una revisione condivisa della macro struttura dell'Ente e dei singoli servizi utilizzando al meglio gli istituti contrattuali, il know how professionale e gli strumenti informatici.

INDIRIZZI GENERALI DI PROGRAMMAZIONE

L'Amministrazione Provinciale di Ascoli Piceno ha elaborato indirizzi generali di carattere strategico facenti riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e modellandoli sull'organizzazione dei settori dell'Ente. Essi possono essere così sommariamente descritti:

Essere di supporto ai piccoli comuni, alle realtà associative nella realizzazione di servizi, progetti, nella formazione e nello sviluppo locale;

Potenziamento e ampliamento della Stazione Unica Appaltante (SUAPAP) come punto di riferimento non solo provinciale, ma anche interprovinciale, per la gestione delle procedure contrattuali relative alla realizzazione di lavori pubblici e l'acquisizione di beni e servizi;

Revisione della macrostruttura dell'Ente utilizzando in maniera ottimale le limitate risorse a disposizione per consentire un aumento dell'efficacia e dell'efficienza nelle modalità di erogazione dei servizi al territorio, ai cittadini, alla comunità locale;

Definizione delle linee guida per i procedimenti più significativi in tema di controllo e monitoraggio ambientale e ottimizzazione e razionalizzazione procedimenti tecnico amministrativi ambientali;

Progettazione e realizzazione infrastrutture strategiche per la mobilità e attività di manutenzione ordinaria e straordinaria sulla rete viaria provinciale.

Azioni in materia di edilizia scolastica orientate alle seguenti priorità:

- *completamento degli interventi di miglioramento antisismico già avviati e l'individuazione degli interventi da progettare e realizzare;*
- *rispondere al fabbisogno di nuovi spazi, sia ottimizzando l'utilizzo di quelli esistenti che progettando e realizzando nuove strutture ;*

Revisione e aggiornamento del Piano di Coordinamento Provinciale PTCP e del Piano Cave conciliando le esigenze di tutela ambientale con quelle della produzione e dell'occupazione.

Prosecuzione del percorso di risanamento economico finanziario dell'Ente con particolare attenzione al Piano di riequilibrio finanziario monitorando costantemente il conseguimento degli step stabiliti e rimodulandolo in base all'evoluzione della normativa. Sul fronte delle entrate, sarà curata una puntuale ricerca di tutti gli strumenti disponibili per un miglioramento della capacità di finanziamento e presidio degli equilibri finanziari;

Potenziamento della Sicurezza Stradale mediante impianti dedicati monitoraggio arterie viarie provinciali di particolare sensibilità

Progetti speciali pluriennali volti al miglioramento della fruizione dei servizi e degli spazi dell'Ente. Con particolare riguardo al miglioramento dell'efficienza energetica dei servizi di gestione termica, elettrica e manutenzione degli impianti degli immobili provinciali.

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

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

PIANO DELLE PERFORMANCE

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

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

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

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

Fanno parte del Ciclo della Performance:

1. Le linee programmatiche di mandato;
2. Il Documento Unico di Programmazione che sostituisce la Relazione Previsionale e programmatica;

3. il Piano Dettagliato degli Obiettivi che definisce ed individua gli obiettivi di natura economica e di efficienza che l'ente si impegna a perseguire;
4. il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)/ Assegnazione delle risorse che contiene e definisce gli obiettivi della gestione.

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

In tale concetto rientra la valutazione dei dirigenti.

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

Infatti, il Responsabile del Piano anticorruzione (RPC), qualora osservi inadempimenti o ritardi, sia per quanto attiene la trasparenza, sia per quanto attiene le misure anticorruzione, richiede l'intervento dell'Organismo indipendente di valutazione.

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

Il PEG e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione delle prestazioni contribuiscono senz'altro alla costruzione di un clima organizzativo, che favorisce la prevenzione della corruzione. Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. In particolare, l'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della *performance* è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

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

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

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

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

Obiettivi strategici piano esecutivo di gestione

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l'attuazione della l. 190/2012 e dei decreti attuativi nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della *performance*.

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

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

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

- all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), d.lgs. 150/2009);
- b) performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009)
- nel Piano della performance ex art. 10 del d.lgs. 150/2009 vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. 1-*bis*), 1-*ter*), 1-*quater*), d.lgs. 165/2001, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale;
- nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. 150/2009 vanno inseriti gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale formato che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.

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

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

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

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

I compiti del RPCT

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge i compiti seguenti:

- elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non

trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”;

- riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni” (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
- quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21): per la Provincia di Ascoli Piceno il RASA è il Dott. Eros Nunzio Libetti nominato tale con decreto del Presidente n. 34 dell'8/3/2018

Gli altri attori del sistema

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

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è però strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Di seguito, si espongono i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

L'organo di indirizzo politico deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni assimilabili, devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

I dipendenti partecipano 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 (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

La gestione del rischio corruzione

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

Ai sensi dell'art. 1 comma 9, lett. a) della legge n. 190/2012 ss.mm.ii., infatti, il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza individua "le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16: "a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009." nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-

bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ss.mm.ii.", tenuto conto dell'impostazione dettata dal P.N.A..

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

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

La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è dunque la mappatura dei processi.

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

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

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

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

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

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

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

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

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

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

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

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;

8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre, alle undici “Aree di rischio” proposte dal PNA si può prevedere un’ulteriore area, la n. 12, definita “Altri servizi”. In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

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

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

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Data l’approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, è stato possibile enucleare i processi elencati nella scheda allegata, denominata “**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**” (**Allegato A**).

Valutazione e trattamento del rischio

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

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

Identificazione del rischio

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

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

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario: definire l’oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L’oggetto di analisi è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Nel presente Piano, tenuto conto delle dimensioni dell’Ente e dall’analisi effettuata nei PTPCT precedenti, si è mantenuta una mappatura che elenca i processi tenendo conto delle strutture organizzative cui fa capo la responsabilità del singolo processo.

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi si sono tenuti in considerazione gli apporti degli uffici con la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità.

Identificazione dei rischi: una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT: si rinvia all'Allegato A) denominato "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi"

Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" della corruzione, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare).

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di controlli, mancanza di trasparenza;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

L'Approccio qualitativo è quello privilegiato dalla Provincia di Ascoli Piceno dove l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione e l'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione:

1. **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

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

Per valutare il rischio nel presente Piano si è scelto di non utilizzare l'indicatore n. 3.

Rilevazione dei dati e delle informazioni

Nel presente Piano si è optato per un approccio di autovalutazione sostenuto, per quanto possibile da dati "oggettivi" in possesso dell'Ente – da parte dei responsabili degli uffici coordinati dal RPCT, il quale ha valutato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse secondo il principio della "prudenza".

L'**Allegato B** denominato "**Analisi dei rischi**" classifica le tipologie di processi per ciascun indicatore, motivando la relativa gradazione di livello di rischio secondo la scala descritta in seguito.

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

In questa fase, per ogni oggetto di analisi, si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

Poiché l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con **metodologia di tipo qualitativo** è stata applicata una scala di maggiore dettaglio:

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio nullo o molto basso	MB
Rischio basso	B
Rischio medio	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	MA

La ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio. Scopo della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione"

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di “rischio residuo” che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L’attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell’impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un’esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

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

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

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull’intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;

le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l’incidenza su problemi specifici.

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

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

Individuazione delle misure

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

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

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

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

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;

- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misure “generale” o come misura “specificata”.

Essa è generale quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell’azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013); è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l’analisi del rischio.

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

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

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

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

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

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

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

- a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
- b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione: l’identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un n. significativo di misure, in maniera tale da consentire la

personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

Nel presente Piano le misure sono state puntualmente indicate e descritte per ciascun processo nella corrispondente colonna dell'Allegato A) denominato "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi".

Programmazione delle misure

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

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

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

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

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

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

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

Altri contenuti del PTPCT

Formazione in tema di anticorruzione

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione finalizzata a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione. La formazione dovrebbe essere strutturata su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

A tal proposito la Provincia di Ascoli Piceno nel corso dell'anno 2020 ha organizzato due corsi di formazione obbligatoria.

Corso di formazione a distanza in materia di anticorruzione: destinato a tutti i dipendenti dell'Ente e ai dipendenti dei Comuni che aderiscono alla gestione in forma associata di un sistema permanente di formazione,

Il corso è articolato in due sezioni.

La prima sezione riguarda la formazione base obbligatoria che illustra il sistema anticorruzione previsto dalla legge 190/2012 e la sua evoluzione nel tempo:

- Nozione di corruzione
- Fonti normative
- Funzioni dell'ANAC
- Le aree di rischio (comuni e obbligatorie): mappatura dei processi e misure da porre in atto
- Il conflitto di interessi e l'obbligo di astensione: etica del dipendente pubblico e legittimità dell'azione amministrativa
- I soggetti coinvolti
- Il ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
- I poteri di verifica dell'OIV
- Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione: finalità e contenuti
- La segnalazione del dipendente che commette illeciti (cd. whistleblower).

La seconda sezione riguarda una formazione specialistica che ha l'obiettivo di:

- approfondire alcune tematiche affrontate nella prima sezione;
- esaminare i rischi corruttivi e le specifiche misure di prevenzione da attuare all'interno delle principali aree organizzative dell'Ente:
 - L'antiriciclaggio nella prevenzione della corruzione
 - Il nuovo PNA 2019
 - La Legge n. 4/2019 (cd. "spazza-corrotti")
 - Il PNA, il PTPCT e la "performance"
 - Gli oneri di trasparenza in materia di "performance"
 - Il conflitto di interessi
 - Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici
 - La Relazione annuale del RPCT e l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

- La mappatura dei processi e le novità in materia di whistleblowing
- Prevenzione della corruzione e trasparenza nel governo del territorio
- Prevenzione della corruzione e trasparenza nel settore degli appalti e contratti pubblici
- Le Linee guida ANAC per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli Entidi diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti pubblici economici
- L'accesso generalizzato/FOIA
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- I doveri del dipendente pubblico: il cd. whistleblower
- Le Linee guida ANAC in materia di trasparenza e diritto di accesso
- valori della trasparenza.
- Le fonti normative.
- I principi.
- L'ambito di applicazione.
- Gli obblighi di pubblicazione.
- L'accesso documentale, l'accesso civico semplice e l'accesso generalizzato: differenze, limiti di esercizio e gestione procedimentale.
- Le indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC e nelle Circolari del Dip.to Funzione Pubblica.
- Come conciliare trasparenza e tutela della privacy.
- Il regime sanzionatorio.

Corso in materia di trasparenza: destinato a tutti i dipendenti dell'ente. Anche questo corso ha previsto una formazione base e una specialistica

I corsi si sono conclusi con il conseguimento dell'attestato.

Codice di comportamento

In attuazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi, il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013, il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento “con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”.

L'ente è dotato del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Ascoli Piceno approvato con atto di GIUNTA PROVINCIALE N. 212 DEL 27/12/2013.

Il codice di comportamento è uno strumento per l'attuazione di buone pratiche di condotta, un punto di riferimento e una guida per chi lavora nella P.A.; molto spesso infatti si pensa che il modo più efficace per raggiungere l'obiettivo della massimizzazione dell'utilità per il cittadino sia quello di mettere in campo pratiche repressive, sottovalutando quindi l'importanza degli effetti positivi che possono essere generati da una responsabilità sociale diffusa.

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

generale sono poi integrate in base alle peculiarità di ogni amministrazione pubblica, ma a prescindere dai contenuti specifici di ciascun codice, il DPR 62/2013, trova applicazione in via integrale.

Azioni per reprimere il rischio di conflitto di interesse

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

Questa definizione richiede la presenza di tre elementi chiave:

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

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

Criteri di rotazione del personale

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

In ogni caso l'amministrazione attiverà ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, ecc.) per assicurare l'attuazione della misura qualora si verificassero comportamenti corruttivi ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs.165/2001.

Ricorso all'arbitrato

In tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è auspicabile l'esclusione del ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e smi).

Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del d.lgs. 39/2013, dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 60 del DPR 3/1957.

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

dovesse prestare la propria opera, inibendo così la formazione di centri di interesse alternativi rispetto all' ufficio pubblico cui appartiene il dipendente.

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

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

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

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

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

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

- a) dell' organo che ha conferito l' incarico;
- b) del soggetto cui l' incarico è stato conferito.

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

Attribuzione degli incarichi dirigenziali

L' ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e smi.

Inoltre, l' ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l' art. 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità.*

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

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

Il 15 novembre 2017 la Camera ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 3365-B, già licenziato dal Senato il 18 ottobre 2017. La novella reca le "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato".

Per le amministrazioni pubbliche non si tratta di una vera e propria novità, dato che l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 disciplinava il “whistleblowing” sin dal 2012, anno in cui la legge “anticorruzione” n. 190/2012 ha introdotto tale disposizione nell’ordinamento italiano. La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'art. 54-bis.

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

Secondo il nuovo art. 54-bis e come previsto nel PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

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

Nell’Ente è in fase di preparazione una procedura per la gestione delle segnalazioni.

Misure trasversali per i dirigenti

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

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

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

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

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

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

DESCRIZIONE OBIETTIVO	RESPONSABILITA'	TEMPI DI REALIZZAZIONE
Digitalizzazione procedimented informazione dei flussi anche al fine di alimentare la sezione "Amministrazione trasparente" e la tabella di monitoraggio dei rischi corruttivi.	Responsabile transizione digitale	31.12.2021
Rotazione del personale interno ad ogni direzione	Tutti i Dirigenti	Relazione di ogni Dirigente sulle rotazioni realizzate o sul cambio di titolare di P.O. al 31.12.2021
Introduzione di un sistema di sanzioni in caso di violazioni delle normative finalizzate allaprevenzione della corruzione ed integrazione dei codici di comportamento	Sviluppo del personale e formazione	31.12.2021
Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	I dirigenti devono assicurare la partecipazione del personale assegnato	Secondo le indicazioni fornite dal RPCT
Applicazione regole "Pantouflage" (prevedere dichiarazione da fare sottoscrivere a Dirigenti e P.O. dimissionari con impegno a comunicazione per successivi tre anni; introdurre nelle procedure di affidamento, clausola contrattuale in cui l'impresa stipulante dichiarari di non avere in organico ex dipendenti della provincia sul triennio precedente).	Personale – SUA in qualità di capofila (per predisposizione di modulistica relativa ai capitolati)	31.12.2021
Verifica del numero di accessi civici semplici riferiti ad inosservanze da parte di ogni singola direzione	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale al RPC
Monitoraggio rispetto termini di conclusione dei procedimenti	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale al RPC

Controlli su campione di autodichiarazioni varie (dichiarazioni attribuzioni incariche assegnazione uffici; verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese sull'insussistenza di cause di incompatibilità) (Misura minima 10%)	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale RPC
Controlli sull'osservanza del codice dei comportamenti	Tutti i Dirigenti	Rendicontazione annuale RPC

Protocolli di legalità

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

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

Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente.

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

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

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

L'ente ha adottato regolamenti per la concessione e l'uso delle sale e degli spazi, che disciplinano anche eventuali gratuità.

Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*".

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

Monitoraggio sull'attuazione del PTPC

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

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici", si prevede una verifica degli adempimenti nei confronti delle società e degli enti nei quali la Provincia detiene una partecipazione, tenuti all'adozione del modello di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.