



Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia di Ascoli Piceno 2022-2024

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

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) | 6 |
| Contesto esterno e interno di riferimento | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| I compiti del RPCT | 17 |
| Gli altri attori del sistema..... | 18 |
| La mappatura dei processi | 20 |
| Identificazione del rischio | 21 |
| Analisi del rischio | 22 |
| La ponderazione del rischio..... | 24 |
| Trattamento del rischio | 24 |
| Individuazione delle misure..... | 25 |
| Programmazione delle misure | 26 |
| Formazione in tema di anticorruzione | 26 |
| Ccodice di comportamernto..... | 27 |
| Azioni per reprimere il conflitto di interesse..... | 28 |
| Criteri di rotazione del personale..... | 28 |
| Ricorso all'arbitrato..... | 28 |
| Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti..... | 28 |
| Attribuzione degli incarichi dirigenziali | 29 |
| Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro..... | 29 |
| Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici..... | 30 |
| Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)..... | 30 |
| Misure trasversali per i dirigenti..... | 31 |
| Protocolli di legalità..... | 33 |
| Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti | 33 |
| Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere | 33 |
| Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale..... | 33 |
| Monitoraggio sull'attuazione del PTPC | 34 |
| Vigilanza su enti controllati e partecipati | 34 |

Sezione anticorruzione

Contenuti generali

La Provincia di Ascoli Piceno, con il presente documento, provvede alla redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTCPT) per l'anno 2022.

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha deliberato di differire alla data del 31 gennaio 2022 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2021 che i Responsabili per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n.190/2012.

Mentre con delibera n. 1 del 12/01/2022 è stata differita la scadenza del 31/01/2022 al 30/04/2022 per l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTCPT) per l'anno 2022, anche per le esigenze di uniformare tale scadenza a quella del PIAO, esplicitato in seguito.

L'ANAC ha disposto poi la proroga al 7 febbraio 2022 del termine per la comunicazione viaPEC dell'avvenuta pubblicazione del file XML per gli adempimenti di cui all'art. 1, comma 32, della Legge 190/2012, per il quale le stazioni appaltanti devono trasmettere all'Autorità anticorruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, un messaggio di Posta elettronica certificata al quale è allegata l'attestazione della pubblicazione dei dati in formato aperto relativi agli appalti pubblici dell'anno precedente (struttura proponente, oggetto del bando, elenco degli operatori invitati a presentare offerte, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura, importo delle somme liquidate).

Il PTPCT, come è noto, scaturisce dalla Legge n. 190/2012, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», in vigore dal 28/11/2012, la quale ha imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni di dotarsi di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), da aggiornare annualmente entro il mese di gennaio.

Nel PTPCT ogni amministrazione o ente individua il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, L. 190/2012). La finalità del PTPCT è infatti quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. Spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Successivamente al PNA nazionale 2019, (approvato con deliberazione 13 novembre 2019, n. 1064, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.287 del 07 dicembre 2019), l'ANAC, nel corso dell'anno 2021, non ha approvato un nuovo PNA ma in data 22/04/2021 ha pubblicato "Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064/2019", in quanto "in considerazione delle profonde e sistematiche riforme che interessano i settori cruciali del sistema del Paese, e primi tra essi quello della prevenzione della corruzione e quello dei contratti pubblici, ha ritenuto, per il momento, di limitarsi, rispetto all'aggiornamento del PNA 2019-2021, a fornire un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del Piano triennale".

Con D.L. n.80/2021, convertito nella L. 113/2021, nell'ottica della semplificazione amministrativa, è stato istituito il Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) che ogni amministrazione dovrà adottare nel 2022 (con provvedimento della Conferenza Unificata delle

Regioni datato 2/12/2021, il termine per l'approvazione è stato posticipato dal 31/01/2022 ai 120 giorni successivi all'approvazione del bilancio). Si tratta di un documento di durata triennale che, assorbendo i piani di programmazione che ogni amministrazione è tenuta ad approvare annualmente, si pone come strumento unico che, tramite l'individuazione di misure organizzative, percorsi formativi del personale e strumenti di rilevazione dei risultati raggiunti, misure per la trasparenza e la lotta alla corruzione, si pone come obiettivo il miglioramento della qualità dei servizi e la progressiva semplificazione dei processi.

L'art. 6 del DL 80/2021 prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica adotti un Piano tipo al quale le amministrazioni dovranno uniformarsi. All'atto dell'adozione del presente PTPCT il Piano tipo non è ancora stato approvato.

La Provincia di Ascoli Piceno con l'adozione del PTPCT 2021 ha proceduto alla mappatura dei processi e alla gestione del rischio corruttivo per adeguarli alle previsioni del PNA 2019, Pertanto, alla luce di quanto sopra, il PTPCT anno 2022 consisterà in un aggiornamento del PTPCT 2021/2023, in attesa anche della fase di predisposizione del PIAO.

➤ **Strategia**

Il PTPCT 2022/2021 risulta caratterizzato dalla seguente **strategia**:

- A. Introdurre elementi migliorativi emersi in sede di attuazione e monitoraggio del PTPCT 2021, in particolare la **semplificazione**;
- B. Consolidare ed evidenziare il collegamento tra il PTPCT, DUP, PEG e sistema di valutazione della performance in vista anche dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- C. Consolidare e monitorare gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n.33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016;
- D. Consolidare obblighi e modalità relativamente all'accesso documentale, nonché all'accesso civico e generalizzato, di cui all'art.5 e segg. d.lgs. 33/2013 e s.m.i.

➤ **Azioni**

La suddetta strategia sarà attuata anche attraverso le seguenti **azioni**:

- Partecipazione e coinvolgimento di vari portatori d'interesse, con riferimento anche agli amministratori provinciali;
- Aggiornamento dell'analisi del contesto esterno ed interno;
- Coordinamento e collegamento con la programmazione dell'ente, raccordo con documenti e strumenti già presenti nell'ente (DUP, PEG, Sistema di valutazione delle Performance); Nonché consolidando il collegamento con i seguenti documenti:
- Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) relativa all'anno 2021 (pubblicata su web in data 31/01/2022);
- Esiti dell'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- Esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa relativamente all'anno 2021;
- Piano della formazione.

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 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 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.

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 sopraddeata, 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

La prima fase per effettuare l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati rilevanti. La Provincia di Ascoli Piceno, non disponendo di banche dati statistiche proprie (fonti interne), ricorre a fonti esterne.

Caratteristiche del territorio del settore di riferimento

La Provincia di Ascoli Piceno sta affrontando le criticità ordinarie derivanti dalla riforma Delrio, in particolare la strutturale carenza di personale, concentrando energie e risorse nell'espletamento delle funzioni fondamentali: viabilità e edilizia scolastica in primis, in attesa di una revisione della Legge n. 56/2014.

Di seguito, come già avvenuto con i PTCPT precedenti, si riportano alcuni dati relativi al territorio della Provincia di Ascoli Piceno, che si ritengono utili per analizzare il contesto esterno e l'ambiente nel quale l'Amministrazione opera. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze cui la struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia la strategia di prevenzione e gestione del rischio corruzione. In aggiunta alle informazioni sotto riportate, per l'ambito della popolazione, si rinvia a quanto riportato nella sezione strategica del DUP.

Fonte DUP della Provincia di Ascoli Piceno 2022-2024 Analisi strategica delle condizioni esterne

Situazione socio-economica

Dopo aver brevemente analizzato, nel paragrafo 1.0, le principali variabili macroeconomiche e le disposizioni normative di maggior impatto sulla gestione degli enti locali, in questo paragrafo intendiamo rivolgere la nostra attenzione sulle principali variabili socio economiche che riguardano il territorio amministrato.

A tal fine verranno presentati:

L'analisi della popolazione;

L'analisi del territorio e delle strutture;

Popolazione:

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico.

La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

| | | | |
|---|--|------|---------|
| Popolazione legale al censimento (2011) | | n° | 210407 |
| Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (1° gennaio 2021) | | n° | 203425 |
| di cui: maschi | | n° | 98727 |
| femmine | | n° | 104698 |
| nuclei familiari | | n° | |
| comunità/convivenze | | n° | |
| Tasso di natalità ultimo quinquennio: | | | |
| | | Anno | Tasso |
| | | 2016 | 7,20 % |
| | | 2017 | 6,50 % |
| | | 2018 | 6,30 % |
| | | 2019 | 6,10 % |
| | | 2020 | 6,00 % |
| Tasso di mortalità ultimo quinquennio: | | | |
| | | Anno | Tasso |
| | | 2016 | 11,50 % |
| | | 2017 | 12,10 % |
| | | 2018 | 12,00 % |
| | | 2019 | 11,40 % |
| | | 2020 | 12,80 % |

Territorio:

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività preliminare per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione.

SUPERFICIE

| | |
|--------------|--|
| Kmq 1.228,23 | |
|--------------|--|

Risorse Idriche:

| | |
|------------|-----------------------|
| Laghi n° 2 | Fiumi e Torrenti n° 7 |
|------------|-----------------------|

Strade:

| | | |
|------------------|-----------------------|------------------|
| Statali km 0,00 | Provinciali km 957,44 | Comunali km 0,00 |
| Vicinali km 0,00 | Autostrade km 0,00 | |

Relazione del Ministero dell'Interno

Come suggerito dall'ANAC, con la determinazione 12/2015, per lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica si è fatto riferimento alla relazione del Ministro dell'Interno sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, comunicata alla Presidenza della Camera il 12/01/2021 (riferita all'anno 2020), e pubblicata sul sito disponibile alla pagina: <https://interno.gov.it>, dove è possibile consultare il testo integrale della relazione.

Con particolare riferimento alla Regione Marche si riporta quanto segue, con un lieve decremento comune anche in scala nazionale:

Furti: nelle aree di Ancona, Firenze e Roma è stato commesso il 46,72% degli specifici delitti del Centro Italia;

Rapine: nelle macroaree di Ancona, Firenze e Roma è stato consumato il 52,71% del totale delle rapine commesse al Centro.

Dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105

Altra importante rilevazione circa i fenomeni di criminalità nel contesto territoriale è rappresentata dai dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105, da ultimo consultabili al link <https://www.interno.gov.it>.

L'Osservatorio è stato costituito in attuazione dell'art. 6 della Legge n.105 del 2017, per favorire e potenziare lo scambio di informazioni e il raccordo tra Stato e gli enti locali, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione.

È composto da rappresentanti di ministero dell'Interno, ministero della Giustizia, ministero della Pubblica Istruzione, Università e Ricerca, Associazione nazionale comuni italiani (Anci) e Unione province d'Italia (UPI), con la possibilità di estendere la partecipazione ad altre amministrazioni interessate, in relazione agli argomenti trattati. Si avvale di un organismo tecnico di supporto, che opera presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza. Combattere il fenomeno significa conoscerne dimensioni, natura e cause nelle varie realtà territoriali. Per questo l'organismo ha messo a punto un sistema di rilevazione capillare, attraverso le prefetture, con report trimestrale. L'Osservatorio ha anche la funzione di individuare iniziative di supporto agli amministratori vittime di episodi intimidatori, tenendo conto delle caratteristiche delle realtà nelle quali svolgono il loro mandato. A questo scopo è prevista la creazione presso le prefetture capoluogo di regione, di Osservatori regionali ed, eventualmente, di sezioni provinciali in quelle realtà territoriali maggiormente interessate al fenomeno.

L'organismo ha il compito, infine, di promuovere iniziative di formazione rivolte agli amministratori locali e di promozione della legalità, con particolare riferimento alle giovani generazioni.

La seguente tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi dal 2013 al 2021, suddivisi per regione, che vede nelle Marche una conferma dei dati delle annualità precedenti:

| REGIONE | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Abruzzo | 4 | 6 | 4 | 4 | 3 | 15 | 14 | 21 | 21 |
| Basilicata | 6 | 4 | 10 | 5 | 5 | 4 | 1 | 13 | 7 |
| Calabria | 90 | 109 | 75 | 113 | 79 | 58 | 54 | 51 | 73 |
| Campania | 48 | 63 | 49 | 48 | 52 | 47 | 59 | 69 | 77 |
| Emilia Romagna | 20 | 46 | 30 | 41 | 21 | 23 | 53 | 51 | 34 |
| Friuli Venezia Giulia | 4 | 7 | 13 | 9 | 18 | 20 | 19 | 17 | 21 |
| Lazio | 43 | 37 | 35 | 29 | 31 | 25 | 20 | 40 | 33 |

| | | | | | | | | | |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Liguria | 19 | 18 | 0 | 16 | 24 | 24 | 31 | 25 | 24 |
| Lombardia | 61 | 80 | 65 | 52 | 96 | 73 | 74 | 65 | 105 |
| Marche | 9 | 22 | 16 | 21 | 11 | 11 | 11 | 10 | 11 |
| Molise | 1 | 4 | 0 | 0 | 5 | 8 | 4 | 4 | 5 |
| Piemonte | 27 | 28 | 47 | 27 | 35 | 24 | 39 | 32 | 48 |
| Puglia | 89 | 90 | 83 | 93 | 88 | 65 | 66 | 61 | 66 |
| Sardegna | 86 | 67 | 77 | 77 | 66 | 78 | 50 | 31 | 25 |
| Sicilia | 99 | 136 | 65 | 89 | 64 | 57 | 84 | 73 | 64 |
| Toscana | 25 | 33 | 19 | 25 | 10 | 25 | 30 | 25 | 30 |
| Trentino Alto Adige | 3 | 5 | 0 | 7 | 3 | 3 | 1 | 4 | 20 |
| Umbria | 6 | 5 | 0 | 3 | 2 | 0 | 5 | 1 | 3 |
| Valle d'Aosta | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Veneto | 34 | 45 | 31 | 34 | 47 | 29 | 41 | 31 | 53 |
| TOTALE | 674 | 805 | 619 | 693 | 660 | 589 | 656 | 624 | 722 |

ANAC - La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare

Un interessante contributo alla definizione del contesto esterno è stato offerto dall'ANAC con la pubblicazione del 17 ottobre 2019 "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare", disponibile al link: <https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019-.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare>.

Particolare interesse è dato dall'analisi del fenomeno corruttivo nella PA nell'arco temporale di riferimento con indicazioni circa le percentuali di coinvolgimento degli enti, degli attori (amministratori e dipendenti) e sulle contropartite della corruzione.

Fonte DUP: *Lo scenario macroeconomico*

Per quanto concerne le prospettive dell'economia italiana per il 2021 e il 2022, il DEF 2021 presenta due scenari di previsioni macroeconomiche, uno tendenziale e l'altro programmatico.

Il quadro macroeconomico tendenziale, validato dall'Ufficio Parlamentare di Bilancio (UPB), riflette un quadro economico ancora profondamente condizionato dall'andamento della pandemia di Covid-19, che si è rivelato più grave delle attese, e delle conseguenti misure sanitarie e di chiusura di molteplici attività economiche. I dati congiunturali dei primi mesi dell'anno in corso indicano che, dopo la flessione registrata nel quarto trimestre del 2020 (-1,9% rispetto al trimestre precedente), il PIL ha continuato a contrarsi, sebbene in misura più lieve rispetto al calo congiunturale registrato nella parte finale dell'anno scorso.

Nel complesso, le prospettive per il 2021 appaiono più favorevoli, in relazione alla ripresa dell'attività economica e del commercio mondiale.

In particolare, la previsione di crescita del PIL in termini reali per il 2021 è rivista al 4,1 per cento, al ribasso di 1,9 punti percentuali rispetto alla crescita del 6,0 per cento prospettata nello scenario programmatico della NADEF 2020.

Considerando anche le importanti misure di stimolo fiscale introdotte con il decreto-legge n.41 del 22 marzo 2021 (cd. decreto Sostegni), nonché la forte spinta agli investimenti pubblici e privati che verrà dal Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal Next Generation EU (NGEU) (nella versione presentata con la NADEF 2020 e lievemente rivista per il triennio 2021-2023 dalla Legge di Bilancio per il 2021), i cui effetti sono incorporati nel quadro tendenziale, il DEF prospetta a livello tendenziale una crescita il PIL che, dopo il recupero nell'anno in corso (+4,1 per cento), salirebbe del 4,3 nel 2022, del 2,5 per cento nel 2023 e del 2,0 per cento nel 2024.

Al riguardo nel DEF si stima che l'insieme degli interventi di politica fiscale adottati a supporto di famiglie e imprese con il decreto-legge n. 41 del 22 marzo 2021 (c.d. "Decreto Sostegni"), produca un effetto espansivo sull'economia italiana nell'anno in corso di circa 0,7 punti percentuali.

La piena ripresa dell'attività economica viene quindi posticipata rispetto a quanto previsto nella NADEF 2020, con una revisione al rialzo delle prospettive di crescita per il 2022, anche per il pieno esplicarsi degli effetti positivi legati all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In senso positivo inciderebbero, inoltre, gli afflussi turistici, previsti in recupero nel 2022, per poi tornare ai livelli pre-crisi nel 2023. Ciononostante, il DEF stima il recupero dei livelli pre-crisi di attività economica solo nell'ultimo trimestre del 2022, con un ritardo di un trimestre rispetto a quanto previsto nella NADEF 2020.

Analisi del contesto interno

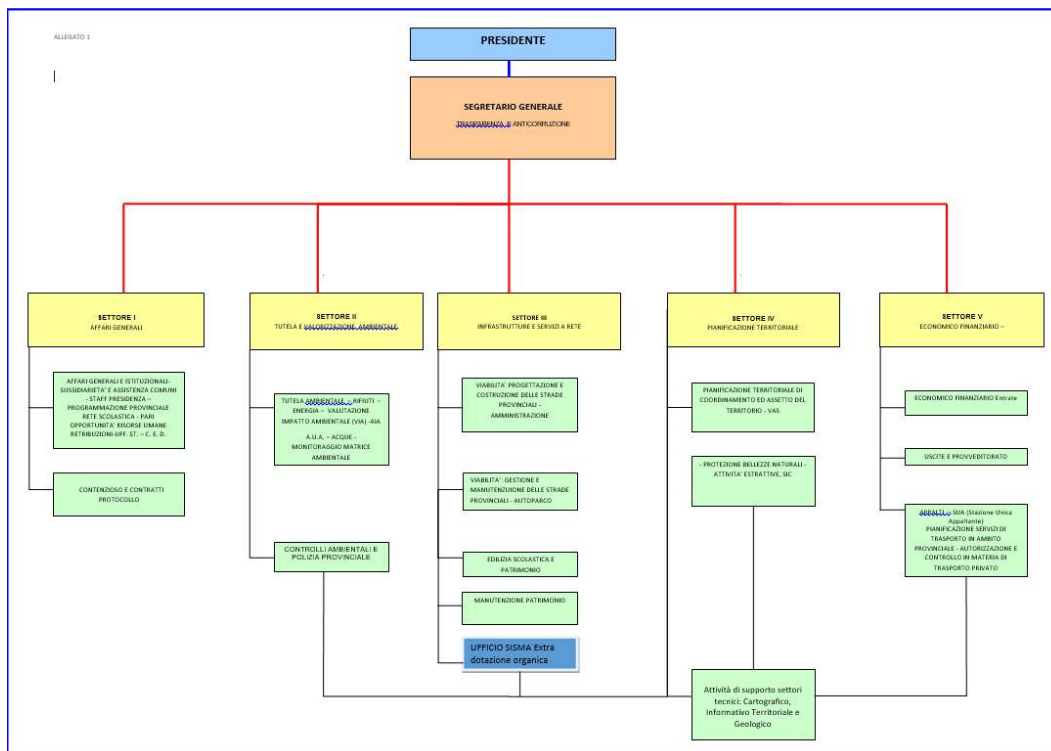
L'analisi del contesto interno è incentrata:

- 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 struttura organizzativa dell'ente è stata definita con decreto del Presidente n. 78 del 09/07/2019 ed è rimasta inalterata.

La struttura è ripartita in 5 Settori. Ciascun Settore è organizzato in Servizi/Uffici.



La dotazione organica effettiva prevede: n.1 segretario generale e n. 2 dirigenti; attualmente in servizio ci sono 136 dipendenti, 1 Segretario generale e 1 dirigente al 50%.

Relativamente al fabbisogno di personale si riporta quanto riportato nel DUP 2022/2024:

Richiamato il PTFP 2021/2023 ed il Piano occupazionale 2021 approvati con Decreto del Commissario della Provincia n. 124 del 14/12/2021;

preso atto

- del breve tempo intercorso dall'adozione del Piano del fabbisogno 2021/2023;

- dell'assenza di modifiche normative intercorse fra l'adozione sopra citata e la redazione del nuovo Piano di Fabbisogno 2022/2024, sia per quanto riguarda la modifica relativa al superamento dei cd. budget assunzionali legati al turnover che, seppur prevista, non è stata ancora attuata, sia anche alla realizzazione del Piano nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR), che potrebbero orientare il fabbisogno;
→ dell'assenza di modifiche in merito alla determinazione dei budget assunzionali delle annualità considerate, non essendo al momento intervenute cessazioni ulteriori rispetto a quelle in precedenza previste;

si ravvisa l'opportunità di confermare, nella definizione della Programmazione di competenza dell'anno 2022, che esprime le necessità manifestate dai Responsabili delle Strutture Organizzative della Provincia, solo le assunzioni a tempo determinato di 2 unità cat.D previste nel PTFP 2021/2023.

Per l'anno 2023 e per l'anno 2024 non è al momento possibile prevedere alcuna programmazione, essa sarà definita a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Decreto attuativo sopra richiamato in occasione della prima revisione alla programmazione 2022.

Qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex art. 30 comma 2- sexies. D.Lgs 165/2001" Le pubbliche Amministrazioni per motivate esigenze organizzative possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a 3 anni."

Con l'occasione si confermano tutte le altre disposizioni/considerazioni riportate nel Piano di fabbisogno

2021/2023 approvato con DCP n. 124/2021.

E' evidente che in sede di aggiornamento del DUP 2022/2024 sarà effettuato anche l'aggiornamento del presente Piano di Fabbisogno; sarà così possibile tener conto di quanto attuato nel corso del 2021 e dell'eventuale diverso contesto normativo e/o organizzativo a cui il Piano dovrà adeguarsi.

Sintesi del Piano assunzionale 2021/2022/2023

Assunzioni previste a tempo indeterminato

| Cat | Profilo | unità | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----|--|-------|------|------------|------------|
| B3 | Operaio alta specializzazione | 3 | | 88.650,00 | |
| D | Sisma 2016 stabilizzazione n.2 Istruttori direttivi amministrativi n. 3 Istruttori direttivi tecnici assunzioni finanziate dalle risorse assegnate a questo Ente mediante riparto del Fondo di cui l'art. 57, comma 3 bis, del D.L.104 del 14 agosto 2020, convertito in legge n.126/2020 e s.m.i.. | 5 | | 173.127,00 | 173.127,00 |

Assunzioni 2021-2023 con rapporto di lavoro flessibile

| | | 2021 | 2022 | 2023 | Note |
|---|---|-----------|-----------|------|----------------------------|
| 1 | Proroga convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 Dirigente Settore Lavori Pubblici AL 31/12/2022 n. 1 Dirigente Part time 50% | 31.000,00 | 31.000,00 | | Proroga fino al 31/12/2022 |
| 2 | Assunzione n. 2 Istruttori Direttivi contabili | 67.800,00 | 67.800,00 | | |
| 3 | Proroga contratto a tempo determinato cat. C1 – geometra-ufficio sisma (spesa interamente coperta dai fondi di cui all'art. 50 del D.L. 189/2016) | 31.400,00 | | | Proroga al 31/12/2022 |

Dato atto che nel corso dell'anno 2021 si è proceduto

- all'assunzione a tempo indeterminato delle 5 unità, cat.D, profili vari, stabilizzate in applicazione di quanto previsto dall'art. 57 D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni, dalla L.n.126/2020 e finanziate dalla ripartizione del Fondo ivi previste, definita con D.P.C.M del 9/10/2021, ai sensi dell'art 20, comma 1, D.Lgs 75/2017, nel pieno rispetto dei requisiti ivi previsti;

- alla proroga del contratto a tempo determinato cat. C1 – geometra-ufficio sisma ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, commi 449 e seguenti, della Legge di Bilancio 2022 interamente finanziato dai fondi di cui all'art. 50 bis del decreto- legge n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 229 del 2016 e s.m.i..

- alla proroga della convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 con l'ATO 5 al 31/12/2022

n. 1 Dirigente Part time 50%

PROGRAMMAZIONE 2022/2024

Assunzioni previste a tempo indeterminato

in attesa dell'approvazione del Decreto Ministeriale di attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30.4.2019 n. 34 "Valori soglia" non si programmano assunzioni a tempo indeterminato

Assunzioni 2022-2024 con rapporto di lavoro flessibile

| | | 2022 | 2023 | 2024 | MODALITA' RECLUTAMENTO | DI |
|---|---|-----------|-----------|-----------|---|----|
| 1 | Proroga convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267 Dirigente Settore Lavori Pubblici al n. 1 Dirigente Part time 50% | 31.000,00 | 31.000,00 | 31.000,00 | Proroga Convenzione fino a fine mandato Presidente | |
| 2 | Assunzione n. 2 Istruttori Direttivi Amministrativi/contabili | 67.800,00 | 67.800,00 | 67.800,00 | Concorso pubblico ovvero graduatoria altro Ente ovvero mobilità | |
| 3 | Attivazione comando n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D | 27.500 | 38.000 | 38.000 | | |

Laddove è previsto il Concorso Pubblico, pur essendovi ancora l'obbligo di attivare la Mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.L.vo n. 165/2000, non vi è più l'obbligo del previo esperimento della Mobilità Volontaria ex art. 30- comma 2 bis- D.L.vo n. 165/2001; inoltre, sempre prima dell'avvio del Concorso Pubblico, è prevista la possibilità di attingere a graduatoria di altro Ente, ancora valida, nel rispetto della vigente normativa in materia;

Compiti dei principali attori

L'importanza dell'azione sinergica e del coinvolgimento nel processo di riorganizzazione di tutti i portatori d'interesse interni deve diventare il fulcro operativo del PTPCT. L'approccio sarà seguito anche nell'aggiornamento del PTPCT, ritenendolo conditio sine qua non per l'attuazione di efficaci azioni in tema di prevenzione della corruzione. Di seguito "la costellazione" dei soggetti istituzionali interni coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione/sistema della gestione del rischio corruttivo

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. l-*bis*), l-*ter*), l-*quater*), d.lgs. 165/2001, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale;
 - nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. 150/2009 vanno inseriti gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale formato che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.

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

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

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

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

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 PTPCT, 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 abbinata a tali rischi.

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

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

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misure "generale" o come misura "specifica".

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

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

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

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

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

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

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

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

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

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

4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un 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 2021 ha organizzato un corso di formazione obbligatoria in materia di conflitto di interessi.

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 e sottoscritte 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 inconferibilità 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 inconferibilità 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 inconferibilità 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'inconferibilità.

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

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

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

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 inconferibilità 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 2022-2024

| 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 | 31.12.2022 |
| 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 31.12.2022 |
| 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 | 31.12.2022 |
| Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza | I dirigenti devono assicurare la partecipazione del personale assegnato | Secondo le indicazioni fornite dal RPCT |
| Applicazione regole "Pantouflage" (prevedere dichiarazione da fare sottoscrivere a Dirigenti e P.O. dimissionari con impegno a comunicazione per successivi tre anni; introdurre nelle procedure di affidamento, clausola contrattuale in cui l'impresa stipulante dichiara di non avere in organico ex dipendenti della provincia sul triennio precedente). | Personale – SUA in qualità di capofila (per predisposizione di modulistica relativa ai capitolati) | 31.12.2022 |
| 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.