

Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che introducono nell’ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:

- nazionale, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di volta in volta approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- decentrato, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., l’Organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale.

La presente sottosezione è relativa alla programmazione per la prevenzione dei rischi corruttivi e per la trasparenza. Uno specifico allegato del presente documento contiene la mappatura dei processi che è stata redatta considerando, ai sensi dell’art. 1, co. 16, della L. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazioni/concessioni;
- b) contratti pubblici,
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal RPCT e dei responsabili dei settori, quali figure essenziali per governare il processo di prevenzione rischi e ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Il PNA 2022 ANAC ha confermato la necessità di una valutazione qualitativa dei procedimenti e dei rischi, evidenziando il tema dell’antiriciclaggio, chiesto agli Enti di porre una particolare attenzione ai fenomeni corruttivi che si possono generare intorno alle ingenti risorse messe a disposizione dal PNRR, previsto un Bando tipo per le procedure di gara oltre la soglia comunitaria ed una check list dettagliata per le gare non ad evidenza pubblica. Ha, inoltre, richiesto un impegno serrato sul monitoraggio delle misure anticorruzione e per la trasparenza, per la formazione dei Dirigenti/Responsabili di Servizio, e in generale di ogni dipendente chiamato a svolgere mansioni a vario titolo in tali materie.

In generale va anche evidenziato come venga ribadito lo stretto collegamento tra le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza con gli obiettivi assegnati a livello di performance. Questa integrazione tra i due livelli è condizione perché i lavori realizzati, i servizi offerti, i progetti sociali e culturali siano eseguiti e comunicati secondo i criteri della trasparenza e della correttezza legale e creino in tal senso reale e crescente valore pubblico con ricaduta, in termini di credibilità e affidamento, sull’intera comunità e sui singoli cittadini.

I paragrafi che seguono entrano nel merito dell’impostazione data da questo comune all’attività di prevenzione della corruzione e alla trasparenza amministrativa, con particolare riguardo alla individuazione e gestione dei procedimenti a rischio corruttivo, la cui procedura necessita di uniformarsi alle “indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo” quale allegato al PNA 2019 definito *“unico documento metodologico da seguire per la predisposizione dei piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo”* alle conseguenti misure di prevenzione e responsabilità di ciascuno dei soggetti che intervengono nel processo di gestione delle attività e delle misure individuate a difesa della correttezza e trasparenza amministrativa.

PRINCIPIO DI DELEGA, OBBLIGO DI COLLABORAZIONE, CORRESPONSABILITÀ

Questo documento, relativo alla sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, ha previsto il coinvolgimento dei Responsabili di Settore dell'Ente, anche come soggetti titolari del rischio ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione. E' stato posto, pertanto, in capo alle figure apicali l'obbligo della collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione. Sono i Responsabili, infatti, che:

- a) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- b) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- c) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Sono inoltre assegnate a ciascun Responsabile le seguenti funzioni, sulla base dell'esperienza maturata negli anni precedenti:

- a) collaborazione nell'analisi organizzativa e nella individuazione delle varie criticità;
- b) collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori;
- d) attività di monitoraggio degli indicatori almeno annuale sullo stato di fatto delle azioni possibili.

Inoltre, l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, da applicare trasversalmente in tutte i Settori, sono particolarmente efficaci per affrontare e risolvere criticità, disfunzioni e sovrapposizioni che condizionano la qualità e l'efficienza operativa dell'azione dell'Amministrazione.

Le misure di prevenzione hanno infatti, come sopra accennato, un contenuto organizzativo diretto a assicurare l'imparzialità oggettiva e soggettiva dell'azione amministrativa. I Responsabili di ciascun Settore, costituiscono il team di lavoro trasversale per il monitoraggio delle attività previste, analisi, mappatura di ulteriori processi in coerenza con i contenuti del presente documento di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO

La predisposizione della presente sottosezione ha come fine ultimo l'individuazione di aree maggiormente esposte al rischio corruzione su cui è necessario intervenire attraverso direttive, con la formazione del personale, con indirizzi e rimedi organizzativi volti ad evitare rischiose posizioni di privilegio nella gestione diretta di particolari attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupa personalmente, e per lungo tempo, dello stesso procedimento e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Obiettivo primario della pianificazione della *prevenzione della corruzione* è garantire nel tempo all'Amministrazione Comunale, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato la prevenzione dei rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'Ente.

La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

1. *L'approccio dei sistemi normati* che si fonda:

- sul *principio di documentabilità delle attività svolte* per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;

- sul *principio di documentabilità dei controlli*, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità;

- sul principio della *trasparenza*, intesa come pubblicità e conoscibilità dell'attività svolta da parte dei cittadini ai quali il legislatore ha riconosciuto il diritto di esercitare "*forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*".

In coerenza con tali principi, sono formalizzati criteri, procedure e una serie di check-list (che costituiscono gli strumenti di lavoro dei Referenti) allo scopo di garantire omogeneità, trasparenza ed equità delle forme di controllo.

2. *L'approccio mutuato dal decreto legislativo n. 231 del 2001* – con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso l'obbligo di applicazione nell'ambito pubblico - che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

a. se prova che il funzionario ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b. se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c. se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di tale organismo.

Tale approccio è stato adottato in coerenza con i contenuti dei Piani Nazionali Anticorruzione approvati dal settembre 2013 ad oggi.

Chiamare i funzionari al rispetto di tali criteri comporta la responsabilizzazione degli stessi nel ciclo di individuazione, gestione e prevenzione del rischio nella consapevolezza che sono questi i soggetti più consapevoli dei pericoli che si annidano nelle materie affidate alla loro gestione rendendo tale pianificazione più aderente alle esigenze e alla realtà comunale.

5. IL PERCORSO DI AGGIORNAMENTO

5.1 LE FASI DEL PERCORSO

Nel percorso di aggiornamento della pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione sono stati tenuti in considerazione le procedure e metodologie già sperimentate ed adottate per la costruzione dei precedenti PTPC basate, in particolare:

- a) sul coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione della pianificazione;
- b) sulla rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro;
- c) sull'impegno all'apertura di un confronto con i portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi del Comune, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- d) sulla sinergia con quanto già realizzato nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
- il costante aggiornamento del sito web del Comune, nella specifica Sezione "Amministrazione Trasparente" secondo le indicazioni fornite dal D.Lgs. 97/2016 tese a razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sull'Amministrazione, evitando, ad es. la pubblicazione di atti già presenti in altre banche dati, attraverso il collegamento ipertestuale;
 - l'attivazione del diritto di accesso civico, ampliato e potenziato dal citato D.Lgs. 97/2016.
- e) la previsione e adozione di specifiche attività di formazione del personale, almeno biennale, con attenzione prioritaria al Responsabile anticorruzione dell'Amministrazione e ai Responsabili di Settore per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ma che coinvolgono anche tutto il personale dell'Amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali.

5.2 SENSIBILIZZAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E CONDIVISIONE DELL'APPROCCIO

La nozione di corruzione non riguarda solo situazioni penalmente rilevanti ma coincide con quella di cattiva amministrazione, intesa come assunzione di decisioni che deviano dalla cura dell'interesse generale e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle Amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Ne è disceso che l'aggiornamento della presente sezione, secondo quanto già attuato nei precedenti anni, non limita l'indagine ai procedimenti previsti dall'art. 1, comma 16, della legge 190/2012 ma la estende alle attività riconducibili ad aree definite ad alto livello di probabilità di eventi rischiosi ed in particolare:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso.

A queste di aggiungono quelle a cui il PNA 2016 aveva dedicato uno specifico approfondimento. Si fa riferimento ai processi che regolano la tutela, l'uso e la trasformazione del territorio ascrivibili principalmente ai settori dell'urbanistica e dell'edilizia.

Non si tace la possibilità che la presente pianificazione, attuata ancora durante la gestione commissariale, possa essere integrata con l'insediamento della nuova amministrazione e diventi espressione delle strategie che questa, sotto il profilo della prevenzione dei rischi, vorrà dare alla propria attività amministrativa.

In ogni caso si è provveduto a definire:

- le aree di rischio da inserire nel Piano
- le misure da adottare per il triennio di riferimento
- le azioni per l'attuazione delle misure relative alla trasparenza.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha quindi predisposto la stesura definitiva della Pianificazione della prevenzione della corruzione comprensiva, per il triennio 2023/2024, di apposita sezione dedicata alla trasparenza, proponendola al Commissario Straordinario per l'approvazione.

6. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO

6.1 CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Nel presente paragrafo viene evidenziata la metodologia con la quale sono state definite e riproposte la mappa dei processi a rischio e le misure di prevenzione da adottare.

Preliminare a tale individuazione è stata una riflessione sul contesto esterno nel quale l'Ente opera, quale fattore che può favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi interni. Un Comune non può considerarsi refrattario o impermeabile a fenomeni di penetrazione dall'esterno e quindi di condizionamenti ed influenze che provengono dall'ambiente circostante. Si pensi ad un territorio caratterizzato dalla criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso. Come è stato ribadito in tali contesti la corruzione rappresenta uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

Pur non ritenendo Pianezza esente da problemi, questi riguardano soprattutto la microcriminalità e l'analisi ha messo in evidenza che il contesto cittadino è ancora quello di un comune di provincia sufficientemente tranquillo, con attività produttive che tengono in limiti accettabili il tenore di vita dei residenti, con un sufficiente presidio del territorio assicurato dalla locale Stazione dei Carabinieri e dal Comando di polizia urbana, alle quali si aggiunge, sia pure come forma più blanda di prevenzione, l'opera prestata dall'Associazione Nazionale Carabinieri, dalle Gev, Guardie Ecologiche Volontarie, dall'Associazione Nazionale Tutela Ambiente - Piemonte, (ANTA) con le quali sono in corso specifiche convenzioni con il Comune per utilizzare la loro opera di volontariato a favore della collettività.

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

Nel tempo l'analisi di contesto esterno, attraverso la consultazione delle suddette banche, ha sempre portato ad escludere motivi di preoccupazione e di vulnerabilità.

Inoltre da informazioni specifiche assunte dalla locale stazione dei carabinieri si rileva che i reati registrati nel territorio hanno una natura eminentemente predatoria.

Prioritariamente sono stati selezionati, dai Responsabili di Settore, i processi che, in funzione della situazione specifica del Comune, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corruzione.

In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 231 dell'8.06.2001 sono state attuate, in tale selezione, metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di

misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è ancora coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2015 e ribadito in quello del 2016. L'approccio prevede che un rischio sia analizzato secondo due dimensioni:

1. la **probabilità di accadimento**, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
2. **l'impatto dell'accadimento**, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine - connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita convenzionalmente una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. All'interno della pianificazione sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, della legge 190/2012 oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, è stato definito un piano di azioni che prevede almeno una azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "alto" o "medio", ma in alcuni casi anche "basso" ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che possano rendere efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere.

La stesura del presente aggiornamento è stata quindi realizzata confermando tutte le azioni operative proposte dal personale coinvolto e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della legge n. 190 del 2012. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la *"fattibilità" delle azioni previste*, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie dell'ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione (DUP), bilancio di previsione, PEG, Piano delle Performance ecc.)

Al fine di non vanificare la finalità del Piano, è prevista l'attività di informazione/formazione rivolta a tutti i dipendenti sui contenuti del presente Piano. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della etica e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti e sull'accesso civico generalizzato.

Per la peculiare situazione dell'Ente è stata tuttavia avviata l'attività generale di mappatura in coerenza con quanto previsto dall'allegato 1 del PNA 2019 secondo la quale occorre prendere in considerazione l'elenco completo dei processi svolti dall'Ente e non solo i processi ritenuti a rischio corruzione.

7. LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

La prevenzione della corruzione si basa su precise misure organizzative che confermano in sostanza quelle già attuate nel periodo precedente ed in ogni caso coerenti con le prescrizioni e finalità della legge n. 190 del 2012.

Costituiscono misure di prevenzione della corruzione:

1 **CODICE DI COMPORTAMENTO** e procedure utili a garantire il divieto di pantouflage: Si richiede il rispetto delle norme del Codice di comportamento non solo da parte dei dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di

organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione;

inserimento del Codice di comportamento negli atti relativi ad appalti e incarichi, con previsione di penali in caso di gravi e/o ripetute violazioni del Codice;

monitoraggio, da parte di ogni Dirigente, sull'applicazione e l'efficacia delle misure adottate, e stesura di un report annuale al Segretario generale.

Si è del parere che ogni abuso o infrazione alle norme dei citati codici di comportamento trova terreno fertile nella tolleranza o acquiescenza dei responsabili incaricati delle funzioni dirigenziali. Una misura concordata per evitare che possano verificarsi tali situazioni è la compilazione di una scheda indicante i principali doveri d'ufficio, da parte di ogni responsabile e del segretario per i responsabili, in ordine al grado e misura del loro rispetto sostanziale, da presentare al RPC al termine dell'esercizio finanziario.

Tale operazione significa riflessione su ciascuna posizione lavorativa, la necessità di acquisire, in itinere, informazioni, di esercitare verifiche e controlli e verrà considerata uno degli elementi di valutazione dei responsabili da inserire nel Piano delle Performance.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 98 del 15.12.2022, recependo gli indirizzi dati da ANAC con le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" è stato aggiornato il Codice di questo ente andando a implementare lo stesso con disposizioni dedicate al comportamento dei dipendenti nello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, alle modalità di rapporto con i mezzi di informazione e nell'utilizzo dei social network, alle attività formative.

2. Responsabilità disciplinare: obbligo di attivazione del procedimento di Responsabilità disciplinare: obbligo di attivazione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza; monitoraggio, da parte del Segretario generale, sul rispetto delle prescrizioni contenute nel PTPCT ed eventuale segnalazione di gravi inadempienze all'Ufficio procedimenti disciplinari; da parte dei Dirigenti, segnalazione all'Ufficio procedimenti disciplinari nei casi di grave violazione dei doveri di comportamento o di mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel PTPCT.

2 RESPONSABILITÀ' DISCIPLINARE: obbligo di attivazione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti in caso di violazione dei doveri di comportamento ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nella presente pianificazione.

3 SCELTA DEL PRIVATO CONTRAENTE: attraverso il rigoroso rispetto delle norme e principi del codice dei contratti pubblici (D. lgs. 50/2016 e dall'acquisizione dell'efficacia il D. lgs. 36/2023) e delle Linee Guida dell'ANAC, la misura vuole assicurare un procedimento trasparente di individuazione del privato contraente con un ricorso più generalizzato e, in molti casi obbligatorio, agli strumenti di negoziazione telematici ivi previsti e, nelle procedure negoziate o confronti comparativi, l'applicazione sostanziale del principio di rotazione con richiesta di motivazioni puntuali ove questo risulti di impossibile applicazione. Malgrado la legge di bilancio 2018 (legge 145/2018) abbia ampliato le maglie di individuazione della soglia economica che non impone il ricorso al MEPA e la decretazione d'urgenza (legge 120/2020 e legge 108/2021) abbia ridotto il numero delle imprese da consultare per appalti di lavori pubblici inferiori a 150.000,00 si ritiene che il mercato elettronico sia valido strumento per assicurare la tracciabilità della procedura e l'invito rivolto ad un numero maggiore di operatori economici non incida sulla semplificazione ma sulla concorrenzialità. L'indirizzo, rivolto ai responsabili di settore, è dunque quello di non vulnerare, nella scelta del privato contraente, né il principio della concorrenzialità tra imprese né quello della tracciabilità procedimentale.

4 RISPETTO CAPITOLATI D'APPALTO: si chiamano i responsabili di settore ad esercitare attività di controllo e monitoraggio dei rapporti contrattuali di durata soprattutto negli appalti e concessioni di servizi nella finalità di assicurare che a gestioni trasparenti delle gare conseguano, per contro, nella fase esecutiva, situazioni poco trasparenti e non informate ai principi del puntuale rispetto delle clausole contrattuali;

5 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI: attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190 del 2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (decreto legislativo n. 39 del 2013 finalizzato alla introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle amministrazioni dello Stato che in quelle locali), ma anche negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001);

6 AUTORIZZAZIONE INCARICHI ESTERNI: attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dall'articolo 1, comma 42, della legge n. 190 del 2012; vigilanza, da parte del Segretario generale, sull'applicazione e l'efficacia delle misure adottate.

7 CONOSCENZA DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ADOTTATE DALL'ENTE: si prevedono forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del presente documento sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, con cadenza periodica, trasmettendone copia all'indirizzo email di ciascuno, curandone la pubblicazione sull'apposita sezione dell' "Amministrazione Trasparente".

8 RISPETTO DEI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI: è una misura che si indirizza ai responsabili di settore, e loro collaboratori, con la quale non solo si richiede di rispettare i tempi assegnati per la conclusione dei procedimenti ma anche di rispettare le priorità insite nella cronologia degli stessi. Ai responsabili si assegna la cura di monitorare periodicamente il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, con report semestrali da trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

9 ACCERTAMENTI PRECEDENTI PENALI – MISURE INTERDITTIVE ANTIMAFIA: ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici nonché ai fini dell'assegnazione di contratti secondo la disciplina specifica dell'art. 35 bis del D. lgs. n. 165 del 2001, così come inserito dall'art. 1, comma 46, della legge n. 190 del 2012, art. 3 del D. lgs. n. 39 del 2013 e del D. lgs 159/2011).

10 WHISTLEBLOWING: a tutelare il dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite. Si ricorda che l'istituto aveva trovato disciplina già nel precedente aggiornamento del 2016 ribadendo che il Comune di Pianezza, in considerazione dell'importanza della misura ai fini della prevenzione dell'illegalità, ha attivato un canale differenziato e riservato per la ricezione delle segnalazioni, mediante l'istituzione di un apposito indirizzo di posta elettronica denominato "anticorruzione@comune.pianezza.to.it" che i dipendenti possono utilizzare per effettuare le segnalazioni.

La disciplina prevista nella legge 179/2017 ha ampliato la tutela del dipendente che denuncia fatti illeciti, individuando come soggetti destinatari delle denunce il responsabile della prevenzione della corruzione e l'ANAC e rendendo più incisivo il ruolo di quest'ultima anche sotto il profilo della previsione di sanzioni ove siano illegittimamente adottate misure discriminatorie nei confronti del segnalante o qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'istruttoria e l'inoltro delle segnalazioni .

Le suddette modifiche hanno consigliato, nel 2018, un aggiornamento della precedente procedura contenuta nel documento “PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ” che si ritiene opportuno, per finalità di maggiore conoscenza e trasparenza, allegare al presente sezione **l'allegato B**), nel quale sono disciplinate le modalità per effettuare la segnalazione, i soggetti destinatari, le forme di tutela e le responsabilità del whistleblower alla luce delle modifiche introdotte dalla legge 179/2017.

Sono in corso, tuttavia, aggiornamenti della disciplina al D. lgs. 24/2023 anche ai fini dell'introduzione di uno specifico canale per la trasmissione delle denunce.

7.1 ROTAZIONE

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, si ritiene che la misura sia quella che presenta profili di maggiore problematicità applicativa e che può determinare disagi nelle piccole e medie realtà amministrative, prive di dirigenza, nelle quali manca il personale, dotato di adeguati titoli di studio e di competenza professionale, necessario a consentire il passaggio da un settore all'altro. Quando non è la infungibilità della figura ad ostacolarne l'avvicendamento interviene la mancanza di esperienza che può determinare un notevole ostacolo alla funzionalità dell'Ente.

Lo stesso PNA 2016 aveva preso atto di quanto possa essere di difficile praticabilità tale misura negli enti di piccole o anche medie dimensioni. Dopo aver ribadito che effettivamente la Rotazione va letta quale *“misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.”* afferma che tale principio *“va correlato all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.”*

O ancora che *“Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.*

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.”

Nei casi in cui l'applicazione del principio rivela tutta la sua problematicità, *“le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori.”*

Si ricorda che l'attuale struttura è frutto di una riorganizzazione degli uffici e dei servizi che risale, nell'assetto definitivo, al 2014, e solo da tale anno tutti gli attuali responsabili sono posti a capo dei settori di appartenenza con conferimento, in tali ambiti, delle funzioni dirigenziali.

Cambiare l'assetto non è parsa, nell'immediato e durante la gestione commissariale, possibile se non a scapito della funzionalità dell'intero Ente e per taluni settori (Tecnico e Finanziario) addirittura impossibile. L'amministrazione che si insedierà a seguito delle consultazioni

amministrative, potrà constatare la fattibilità della misura anche in relazione ad un modello organizzativo che risponda alla propria visione dell'Ente.

Si ritiene che le misure anticorruzione previste nella presente pianificazione e il rispetto degli obblighi di trasparenza siano elementi sufficienti a impedire lo sviamento del principio di buona amministrazione e a garantire quello di terzietà che deve informare l'azione amministrativa. Sotto altro profilo, invece è da registrare che sono in atto, in diversi settori, esperimenti volti a garantire maggiore polifunzionalità dei dipendenti con possibilità di operare spostamenti all'insegna delle esigenze richieste dalla misura in argomento.

Si segnala che, in riferimento alla rotazione straordinaria, l'Anac ha adottato, con Delibera n. 215 del 26.03.2019, apposite Linee guida che forniscono specifiche indicazioni sulle modalità applicative dell'istituto:

- ✓ la norma si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato;
- ✓ l'adozione del provvedimento è obbligatoria in caso di avvio di procedimenti penali relativi ai delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, è facoltativa in caso di avvio di procedimenti penali relativi agli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale);
- ✓ l'istituto è applicabile anche a condotte corruttive tenute non solo nell'ufficio in cui il dipendente presta servizio, ma anche in altri uffici dell'amministrazione o in una diversa amministrazione;
- ✓ la misura deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza, in qualsiasi modo, dell'avvio del procedimento penale, che coincide con il momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.;
- ✓ in mancanza di norme regolamentari, la durata della misura dovrà essere definita caso per caso, parendo comunque opportuno che, in assenza di successivo rinvio a giudizio, il provvedimento perda efficacia;
- ✓ la rotazione può consistere in un trasferimento di sede o in un'attribuzione di un diverso incarico nella stessa sede;
- ✓ in caso di incarico amministrativo di vertice, non essendo possibile applicare la rotazione, occorre in ogni caso revocare l'incarico ed inoltre, se il soggetto è dipendente dovrà essere collocato in aspettativa con conservazione del trattamento economico spettante, se il soggetto è esterno dovrà essere risolto il relativo contratto a tempo determinato;
- ✓ In caso di rinvio a giudizio, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001 (vedi art. 22 PTPC).

7.2 FORMAZIONE

Ulteriore misura, della quale si sottolinea l'obbligatorietà, è quella di assicurare la formazione ed informazione del personale dipendente secondo il sistema c.d a cascata: il Segretario curerà quella dei Responsabili e costoro quella dei collaboratori assegnati al proprio Settore. Compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente e anche al fine di assegnare carattere di ritualità alle giornate formative potranno essere incaricati esperti in materia, per organizzare una o più giornate formative rivolte a tutto il personale comunale o, più specificamente, quello più esposto a rischio oppure, più agevolmente, favorire la partecipazione a seminari online con la presenza del Responsabile Anticorruzione con compiti di controllo ed integrativi delle lezioni fornite.

7.3 RPCT E ATTUAZIONE DI INTERVENTI PREVISTI NEL PNRR

Il PTCP porrà per il prossimo triennio attenzione alla realizzazione operativa degli interventi che il PNRR affiderà al Comune di Pianezza in qualità di soggetto attuatore .

Come stabilito dall' art. 9 D.L. 77/2021 convertito in L 108/2021 “ 1. Alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR provvedono le Amministrazioni centrali, le Regioni , le province autonome di Trento e Bolzano e gli enti locali, sulla base delle specifiche competenze istituzionali, ovvero della diversa titolarità degli interventi definita nel PNRR, attraverso le proprie strutture, ovvero avvalendosi di soggetti attuatori esterni individuati nel PNRR, ovvero con le modalità previste dalla normativa nazionale ed europea vigente “.

Con il presente Piano al RPCT viene affidato il compito da ricomprendersi specificatamente all' interno del PEG/PDO, dal momento dell' assegnazione di finanziamenti a favore del Comune di Pianezza a valere sul PNRR, di coordinarsi con le strutture interne dell' Ente procedendo a:

- valutare gli eventuali processi potenzialmente a rischio ;
- verificare le ragioni di eventuali disfunzioni riscontrate ;
- porre in essere tutti gli adempimenti relativi alla trasparenza.

8. TRASPARENZA

8.1. LA TRASPARENZA: MISURE ORGANIZZATIVE E COMPETENZE

Il decreto legislativo n. 97 del 25.05. 2016 ha introdotto semplificazioni nella disciplina degli adempimenti richiesti in tema di Trasparenza. Non è stato modificato il concetto di Trasparenza intesa come misura e strumento per prevenire la corruzione ma sono stati introdotti correttivi volti a semplificarne l'attuazione e a stabilire un più stretto collegamento con il Piano Anticorruzione.

L' art. 10 del D. lgs 33/2013 nella nuova formulazione non disciplina più il “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità” limitandosi a prevedere che *“Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto”*.

Lo sforzo del legislatore è stato quello di apportare semplificazioni nella materia e in questa direzione vanno interpretate le due misure di semplificazione introdotte all'art. 3 del D. lgs. 33/2013.

La prima (comma 1-bis) prevede la possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale, conferendo all'ANAC il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva con propria delibera da adottare previa consultazione pubblica e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, qualora siano coinvolti dati personali. Ciò in conformità con i principi di proporzionalità e di semplificazione e all'esclusivo fine di ridurre gli oneri gravanti sui soggetti tenuti a osservare le disposizioni del d. lgs. 33/2013.

La seconda (comma 1-ter) consente all'ANAC, in sede di adozione del PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte prevedendo, ad esempio modalità semplificate per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti.

La semplificazione sul fronte della trasparenza è stata, tuttavia, controbilanciata dal potenziamento dell' accesso civico che amplia i poteri di controllo del cittadino sull'attività della pubblica amministrazione.

Resta inteso il necessario rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 1, c. 2, del d. lgs. n. 33/2013.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali prevede sostanzialmente che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. In particolare occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (cfr. Art. 37 del GDPR e Parte IV, § 7 del PNA) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

8.2 ACCESSO CIVICO E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO.

Lo scopo è quello di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali, sull'utilizzo delle risorse pubbliche nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico. A tal fine e per le susposte finalità chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D. lgs. 33/2013 e s.m.e i..

Già sul sito nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente sono stati inseriti appositi moduli per consentire al cittadino di esercitare tale diritto che incontra, nel caso dei Comuni, il limite principale della tutela e protezione dei dati personali oltre a quelli di più difficile accadimento:

- della conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- del regolare svolgimento di attività ispettive;
- della libertà e la segretezza della corrispondenza;
- degli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

La regolamentazione del suddetto istituto e del rapporto e differenze rispetto al tradizionale diritto di accesso (cd documentale) disciplinato dalla legge 241/1990, potrà essere oggetto di apposita regolamentazione a seguito dell'insediamento della nuova amministrazione.

8.3 RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E PUBBLICAZIONE DATI

Con riguardo a quanto stabilito dall'art. 10 del novellato D. lgs. 33/2013 si riportano, come di seguito, i dati e le informazioni richieste:

a) ad ogni responsabile di settore, indicati nella tabella che segue, è assegnato il compito della pubblicazione, nelle apposite sezione dell' "Amministrazione Trasparente" dei dati e delle informazioni di propria competenza, del loro tempestivo aggiornamento nonché della loro completezza, comprensibilità, contestualizzazione e conformità ai documenti originali:

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| FAVARATO Luca | Settore Finanziario |
| GUARDABASCIO Gianluca | Settore Servizi alla Persona |
| GUIFFRE Stefania | Settore Affari Generali |

| | |
|-------------------|-------------------------------|
| MANGINO Antonella | Settore Territorio e Ambiente |
| GRILLO Claudio | Settore Vigilanza |
| FIGLIOLI Raffaele | Settore Lavori Pubblici |

b) il Responsabile del Settore Finanziario – Informatico è responsabile del rispetto, nella sezione "Amministrazione trasparente", dei requisiti di facile accessibilità, semplicità di consultazione, riutilizzabilità e apertura dei dati e del formato e, più in generale, della infrastruttura informatica a supporto di tale sezione del sito web;

c) lo stesso Responsabile, con decreto sindacale n. 26 del 23.12.2013 è stato nominato responsabile RASA (Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti) ai sensi dell'art. 33 ter del D.L. 179/2012, convertito con modificazioni nella legge 221/2012.

9. COLLEGAMENTI TRA PIANIFICAZIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge n. 190 del 2012, tra gli obiettivi di performance assegnati ai responsabili di settore figura uno dedicato all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza con definizione dei tempi e modalità di realizzazione e dei risultati attesi con specifico riferimento all'attuazione delle misure organizzative analiticamente individuate nel precedente paragrafo 7.

Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi, salvo maggiori responsabilità, incide sulla valutazione del responsabile ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Allegati:

Allegato A) Tabella Rischi

Allegato B) Whistleblowing "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità" Allegato

C) Griglia Trasparenza