

COMUNE di CASALEONE

Provincia di Verona

Ufficio del Segretario Comunale

Via Vittorio Veneto, 61

Tel. 0442328718

Fax 0442328740

P.IVA 00659900237

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.) DEL COMUNE DI CASALEONE

ANNI 2020-2022

SOMMARIO

- 1 Premessa. Inquadramento normativo (Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”)**
- 2. Livelli e strumenti di prevenzione della corruzione e dell’illegalità: Il Piano Nazionale Anticorruzione. La strategia di prevenzione a livello decentrato. I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - P.T.P.C.T. - i modelli di organizzazione e gestione del d.lgs. n. 231 del 2001**
- 3. Ruoli e funzioni a tutela della legalità e per la prevenzione e repressione della corruzione nell’Amministrazione Pubblica Locale e nel Comune di Casaleone. Analisi del contesto esterno**
- 4. Struttura, contenuti, periodo di riferimento e modalità di aggiornamento del P.T.P.C.T.**
- 5. Destinatari del P.T.P.C.T.**

6. Obiettivi strategici, azioni e misure per la prevenzione dell'illegalità e della corruzione nel Comune di Casaleone

7. La formazione

8. Codice di comportamento – diffusione di buone pratiche e valori

9. Trasparenza. Accesso civico ed Accesso civico generalizzato

10. Patti di integrità negli affidamenti

11. Rotazione del personale

12. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

13. Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

14. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39)

15. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

16. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

17. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

18. I reati contro la pubblica amministrazione. Le responsabilità.

19. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)

20. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

21. Gestione ed uso dei dati raccolti in materia di politiche di prevenzione della corruzione anche ai fini del sistema dei controlli interni

22. Disposizioni finali e di coordinamento

23. Relazione annuale sulle attività svolte in attuazione del P.T.C.P.T.

Allegati da n. A1 a n. A4 e da n. 6 a n. 13 - conferma schede P.T.P.C.T. 2017-2019 e nuove schede Tavole Allegato 1, 2, 3, 4, 5

Allegato A1: Scheda generale “Piano di prevenzione della corruzione”

Allegato A2: Tabella riepilogativa soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione – Strategia di prevenzione a livello decentrato Comune di Casaleone

Allegato A3: Aree di rischio generali (ex aree di rischio comuni ed obbligatorie)

Allegato A4: Aree di rischio specifiche (ex aree di rischio ulteriori)

Tavola Allegato 1 – Catalogo dei processi

Tavola Allegato 2 - Descrizione dettagliata processi "Area Acquisizione e gestione del personale";

Tavola Allegato 3 - Registro degli eventi rischiosi;

Tavola Allegato 4 - Analisi dei rischi processi "Area Acquisizione e gestione del personale";

Tavola Allegato 5: Scheda Misure preventive

Allegato 6: I principi per una efficace gestione del rischio (da UNI ISO 31000 2010)

Allegato 7: Misure di prevenzione e contrasto: controlli e trasparenza

Allegato 8: Misure specifiche per prevenzione rischio corruzione ed illegalità

Allegato 9: Modulo Accesso civico

Allegato 9bis: Modulo Accesso Civico Generalizzato

Allegato 10: Mappatura dei processi/procedimenti amministrativi (scheda inserita con il P.T.P.C. 2015-2017)

Allegato 10bis: Mappatura procedimenti in materia di “Vigilanza attività urbanistico-edilizia e fattispecie sanzionatorie/abusi edilizi” (scheda inserita con P.T.P.C. 2016/2018)

Allegato 10ter: Mappatura procedimenti amministrativi in materia di gestione del patrimonio (scheda inserita con P.T.P.C.T. 2017/2019)

Allegato 10quater: Mappatura procedimenti amministrativi in materia di contributi sociali (scheda inserita con P.T.P.C.T. 2017/2019)

Allegato 11: Valutazione del rischio di corruzione ed illegalità (scheda inserita con il P.T.P.C. 2015-2017)

Allegato n. 12 “Procedura informatica di segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell’art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001”

Allegato 13 “Criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti di Amministrazioni Pubbliche”

Sezione Obiettivi strategici in materia di Trasparenza 2020-2022

Allegato “A”: Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli obblighi di pubblicazione* con Soggetti Referenti

Allegato “B”: Scheda monitoraggio / segnalazione inadempimento obblighi di pubblicazione

Allegato “C”: Scheda Efficacia obblighi di pubblicazione

Allegato “D”: Indirizzi per il monitoraggio dell'attuazione della determinazione A.N.AC. n. 1134 dell'08/11/2017

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

A.N.C.I. Associazione Nazionale Comuni Italiani

A.V.C.P. Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture

C.I.V.I.T. Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche

A.N.AC – Autorità Nazionale Anticorruzione

C.U.G. Comitato Unico di garanzia

D.F.P. Dipartimento della Funzione Pubblica

O.I.V. Organismo Indipendente di Valutazione della performance

P.N.A. Piano Nazionale Anticorruzione

P.P. Piano della Performance

P.T.F. Piano Triennale di Formazione

R.P.C. Responsabile della prevenzione della corruzione

R.P.T. Responsabile della prevenzione della trasparenza

R.P.C.T. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

P.T.P.C. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

P.T.P.C.T. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

P.T.T.I. Programma Triennale di trasparenza e Integrità

U.P.D. Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. Premessa. Inquadramento normativo (Legge 6 novembre 2012 n. 190 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)

Con l'entrata in vigore della legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 13 novembre 2012, n. 265, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", lo Stato Italiano ha dato attuazione alle convenzioni internazionali già ratificate con legge in materia di lotta alla corruzione.

La legge 190 definisce le disposizioni per la prevenzione dell'illegalità e della corruzione come diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'[articolo 97 della Costituzione](#), operanti in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) ss.mm.ii..

L'A.N.A.C. – Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche-, nell'ambito del Rapporto sul primo anno di attuazione della Legge n. 190/2012, datato dicembre 2013, evidenzia quali elementi strategici della normativa anticorruzione la finalità preventiva, anticipatoria rispetto all'intervento repressivo ed alternativo a quest'ultimo nella misura in cui la prevenzione riesce ad esprimere l'efficacia necessaria, e l'esigenza di una visione integrata e complessiva a livello di ente delle misure anticorruzione.

La normativa anticorruzione pone le basi per la costruzione di un vero e proprio sistema per la prevenzione dell'illegalità nell'organizzazione amministrativa pubblica italiana.

La prevenzione della corruzione si basa su un modello di regolazione che prevede attività di pianificazione e controllo, con un modello di programmazione "a cascata" che interessa tutti i livelli di governo e poggia su 4 strumenti – trasparenza, formazione, codici di comportamento ed analisi del rischio.

2. Livelli e strumenti di prevenzione della corruzione e dell'illegalità: Il Piano Nazionale Anticorruzione. La strategia di prevenzione a livello decentrato. I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - P.T.P.C.T. - i modelli di organizzazione e gestione del d.lgs. n. 231 del 2001

Il Piano Nazionale Anticorruzione

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.*" è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione ed attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un primo livello, quello "nazionale", con il P.N.A. predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale e poi approvato dalla C.I.V.I.T., individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione - Piano Nazionale Anticorruzione *in primis* approvato con delibera 11 settembre 2013 n. 72.

Al secondo livello, quello "decentrato", ogni amministrazione pubblica definisce un P.T.P.C.T., che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Questa articolazione risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

Il P.N.A. è finalizzato dunque ad agevolare la piena attuazione delle misure legali ossia quegli strumenti di prevenzione della corruzione che sono disciplinati dalla legge.

Tra i contenuti del P.N.A. la definizione di indicazioni volte a indirizzare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e nei

Programmi Triennali della Trasparenza e dell'Integrità (P.T.T.I.) – ora riassunti in un unico documento - P.T.P.C.T..

Gli approfondimenti di carattere interpretativo, procedurale e metodologico alle Amministrazioni sono state fornite in prima battuta negli Allegati al P.N.A. 2013.

Con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha pubblicato un Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera 11 settembre 2013 n. 72 fornendo indicazioni integrative e chiarimenti al fine di recepire gli interventi normativi più incisivi sul sistema di prevenzione della corruzione a livello istituzionale, tra i quali, principalmente, il decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114, nonché le modifiche gradualmente apportate al Codice dei Contratti Pubblici e, quindi, all'area di rischio comune n. 2 "affidamento di lavori, servizi e forniture" ed agli orientamenti espressi con le determinazioni in materia, atti interpretativi e con gli stessi comunicati del Presidente dell'A.N.AC..

Con deliberazione n. 831 del 03.08.2016 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato definitivamente il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2016, il primo piano predisposto ai sensi dell'art. 19 del D.l. 90/2014 convertito in L. 114/2014 ed in attuazione delle nuove disposizioni in materia di trasparenza, contratti pubblici e società partecipate o in controllo pubblico.

Si fa riferimento, in particolare, al decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, *«Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»* (di seguito d.lgs. 97/2016) ed al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici. Innovazioni rilevanti deriveranno anche dai decreti delegati in materia di società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, dai decreti sulla dirigenza pubblica e dal nuovo Testo Unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Le principali novità del d.lgs. 97/2016 in materia di trasparenza riguardano il definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti e sul procedimento di approvazione del PNA ed, in materia di trasparenza, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2019, approvato con Deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13 novembre 2019, riordina tutte le indicazioni di ordine generale in precedenza emanate consolidandole in un unico atto di indirizzo, integrandole con

orientamenti maturati nel corso del tempo ed oggetto di appositi atti regolatori e, per espressa previsione dell'Autorità, assorbenti le indicazioni contenute nelle parti generali dei P.N.A. e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

Il PNA, in quanto atto di indirizzo, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa ed organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione ed all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione. Il PNA 2016 propone un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa, costituzionalmente garantita, delle amministrazioni nel definire i caratteri della propria organizzazione ed, all'interno della stessa, le misure organizzative necessarie a prevenire i rischi di corruzione rilevati.

La nuova disciplina ha inteso altresì semplificare l'attività delle amministrazioni in materia unificando in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della Trasparenza e dell'Integrità (PTTI) e prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni.

Altre importanti indicazioni recepite concernono gli organismi partecipati dalla Pubblica Amministrazione ed, in particolare, le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici di cui al D. Lgs. n. 97/2016 ed alla determinazione A.N.AC. n. 8 del 17 giugno 2015.

P.N.A. 2017

Con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, precisando l'ambito soggettivo di applicazione anche con riferimento alle società ed agli enti di diritto privato partecipati od in controllo pubblico ed agli enti pubblici economici, con rinvio alla determinazione n. 1134 dell'08/11/2017 ed al decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica". Si veda Allegato D.

P.N.A. 2018

Con delibera del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1074 del 21 novembre 2018 è stato approvato l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione che comprende una parte generale ed una parte speciale relativa ad approfondimenti di interesse degli enti locali in materia di fondi strutturali e gestione dei rifiuti, con gli allegati "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e la delibera del Consiglio dell'Autorità n. 840 del 2 ottobre 2018, ad oggetto "Richieste di parere

all'A.N.AC. sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)”.
P.N.A. 2019

P.N.A. 2019

Con delibera del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13 novembre 2019 è stato approvato il **Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2019**

Obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione a livello nazionale sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- miglioramento dei livelli e degli obiettivi organizzativi**
- adottare misure concrete, sostenibili e verificabili affinché le attività richieste dalla normativa anticorruzione siano funzionali a supportare concretamente la gestione;**
- integrare gli strumenti e le politiche di riorganizzazione (piani performance e controlli interni)**
- sistematizzare i controlli interni.**

I principali strumenti previsti dalla normativa sono:

- P.N.A.
- adozione dei P.T.P.C.T.
- adempimenti di trasparenza
- codici di comportamento
- rotazione del personale *da contemperare con quanto previsto dall'art. 1 comma 221 della Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016) che prevede, con riferimento alle pubbliche amministrazioni centrali, la disapplicazione dell'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale – Allegato 2 al P.N.A. 2019*
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra istituzionali
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti.

- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage o divieto di post-employment)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

L'approccio complessivo alla materia deve fondarsi su una valutazione dell'efficacia della struttura organizzativa, sulla valorizzazione dell'etica del pubblico dipendente, sull'effettività e funzionalità dei controlli interni.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi e di altri interventi a tutela della legalità nel sistema ordinamentale:

□ *Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;

□ *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012*, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

□ *Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;

□ *Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni*, approvato con d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190;

□ *Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari* approvate con D.l. 24 giugno 2014 n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114 – in

particolare art. 6 “Divieto di incarichi dirigenziali a soggetti in quiescenza”, art. 8 “Incarichi negli uffici di diretta collaborazione”, art. 16 “Nomina dei dipendenti nelle società partecipate”, art. 19 “Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione”, art. 17 “Ricognizione degli enti pubblici e unificazione delle banche dati delle società partecipate”, art. 23bis “Modifica all'articolo 33 del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, in materia di acquisizione di lavori, beni e servizi da parte dei comuni” – centrali di committenza”, art. 23ter “Ulteriori disposizioni in materia di acquisizione di lavori, beni e servizi da parte degli enti pubblici”, art. 24bis “Obblighi di trasparenza per le pubbliche amministrazioni”, relativamente al Titolo III “*Misure urgenti per l'incentivazione della trasparenza e correttezza delle procedure nei lavori pubblici*” Capo I “*Misure di controllo preventivo*”, art. 29 “Nuove norme in materia di iscrizione nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa”, art. 31 “Modifiche all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001” in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, art. 32 “Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione”, art. 35 “Divieto di transazioni della pubblica amministrazione con società o enti esteri aventi sede in Stati che non permettono l'identificazione dei soggetti che ne detengono la proprietà o il controllo”, art. 37 “Trasmissione ad ANAC delle varianti in corso d'opera”;

□ *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* ex Legge 7 agosto 2015 n. 124, art. 7 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”, art. 18 “Riordino della disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche”;

□ *Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio* di cui alla Legge 27 maggio 2015 n. 69;

□ *Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 “Codice dei Contratti Pubblici”*;

□ *Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”*;

□ *la legge 3 gennaio 2019, n. 9 ad oggetto “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 13 del 16.01.2019, in vigore dal 31 gennaio 2019, ad esclusione delle misure che interessano la prescrizione penale che, per espressa previsione, diverranno operative dal 1° gennaio 2020.*

Alla luce del contesto di riferimento, la strategia nazionale anticorruzione tiene conto dei seguenti

elementi/vincoli:

- il vincolo derivante dal carattere imperativo della normazione, che ha disciplinato appositi istituti che debbono essere implementati obbligatoriamente;
- il vincolo connesso al prevalente carattere innovativo della disciplina, che richiede interventi di tipo interpretativo per l'applicazione;
- il vincolo derivante dal carattere non omogeneo delle amministrazioni ed enti coinvolti, che richiede adattamenti e forme di flessibilità;
- il vincolo derivante dall'invarianza finanziaria, stante la mancanza di un finanziamento *ad hoc* nella legge e nei decreti attuativi.

La strategia di prevenzione a livello decentrato.

La prevenzione si realizza mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

Indicazioni circa i soggetti istituzionali coinvolti nella prevenzione della corruzione nell'ambito di ciascuna amministrazione vengono fornite nel P.N.A. 2019 e, relativamente alla figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, all'Allegato 3 al P.N.A. 2019, cui si rinvia.

Per "strategia" si intende un insieme di strumenti, programmi ed iniziative univocamente orientate al raggiungimento di un obiettivo determinato o di più obiettivi correlati tra loro.

Nel caso di specie gli obiettivi sono legalità e prevenzione dei fenomeni di corrutela nell'organizzazione ed azione amministrativa.

La strategia di prevenzione della corruzione nel Comune di Casaleone si incentra per il triennio 2020-2022:

- ✓ nell'adozione del PTPCT integrato – prevenzione della corruzione e trasparenza;
- ✓ nel sistema dei controlli interni;
- ✓ nella formazione operativa sulle singole sotto-sezioni dell'"Amministrazione Trasparente", in particolare sull'interfaccia del sistema di gestione degli atti amministrativi (nello specifico determinazioni) con l'"Amministrazione Trasparente";

- ✓ nella formazione «diffusa» circa i rischi di illegalità/corruzione nelle singole fasi dei procedimenti/processi amministrativi e circa le misure di trattamento del rischio nella gestione delle procedure.

I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione - P.T.P.C.T.

Sulla base dei P.N.A. e delle Linee Guida / indicazioni A.N.AC. sono adottati i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - P.T.P.C.T. – da parte di ogni singola amministrazione con la possibilità, per gli enti locali, di avvalersi di un'attività di supporto del Prefetto, come indicato dalla Prefettura di Verona con nota del Responsabile Anticorruzione W.A.F. 3728/13 Area II in data 21/01/2016, protocollo n. 2866 in data 26/01/2016, acquisita al protocollo dell'Ente al n. 803 in data 27/01/2016. Il P.T.P.C.T. rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione generali (obbligatorie per legge) e quelle specifiche (ulteriori), coordinando gli interventi.

Il P.T.P.C.T. individua i rischi specifici di corruzione nell'ambito della singola amministrazione e gli interventi ritenuti necessari per prevenirli. L'amministrazione definisce la struttura ed i contenuti specifici del P.T.P.C. tenendo conto delle funzioni svolte e delle specifiche realtà amministrative.

Con l'adozione dei P.T.P.C.T. viene disegnata la strategia di prevenzione per ciascuna amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) è il perno organizzativo dell'attuazione delle politiche di prevenzione della corruzione/legalità e della trasparenza all'interno di ciascuna amministrazione, al quale spetta assicurare la predisposizione e monitoraggio del P.T.P.C.T..

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, il P.T.P.C.T deve essere coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione ed, innanzi tutto, con il Piano delle Performance (P.P.) e deve essere strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse.

In allegato sono indicati, in linea con quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., gli

ambiti/macro settori presenti all'interno del P.T.P.C.T. per una sua adeguata articolazione.

Processo di adozione del P.T.P.C.T. di Casaleone

Il presente Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è redatto ai sensi dell'articolo 1 commi 8 e 59 e seguenti della legge 6 novembre 2012, n. 190, nonché secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale dell'Anticorruzione 2019, in considerazione altresì delle circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia, n. 1 del 25.01.2013 “Legge n. 190 del 2012: Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e n. 2 del 19.07.2013 “attuazione della trasparenza” e delle delibere/pareri/linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.).

L'iter di approvazione del P.T.P.C. del Comune di Casaleone è stato avviato con il recepimento delle disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione di cui alla legge 6.11.2012 n. 190 di cui alla D.G.C. n. 44 del 27.03.2013, proseguito con il provvedimento di approvazione del P.T.P.C. 2014/2016 - D.G.C. n. 131 del 29.09.2014 – e con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 3 del 30.01.2015 di approvazione del P.T.P.C. 2015/2017, n. 10 del 29.01.2016 di approvazione del P.T.P.C. 2016/2018, n. 10 del 30.01.2017, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2018 di approvazione del P.T.P.C. 2018/2020 e, da ultimo, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 30.01.2019 di approvazione del P.T.P.C. 2019/2021.

Ai fini dell'approvazione del P.T.P.C.T. 2020-2022 è stata avviata fase di consultazione pubblica con avviso prot. n. 186 dell'08/01/2020, con scadenza per l'acquisizione su modello fac-simile predisposto dal Comune di proposte e suggerimenti da parte di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi. Il provvedimento di approvazione del presente P.T.P.C.T. è la deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 31.01.2020.

Gli attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione sono stati:

i Responsabili di Servizio / Responsabili unici di procedimento per le fasi di affidamento dei contratti pubblici.

Un attore esterno all'amministrazione che ha fornito un contributo di carattere generale alla redazione del P.T.P.C.T., più precisamente con riferimento agli incarichi esterni ai dipendenti, è stata l'Organizzazione Sindacale FP Cisl con nota in data 08.01.2014, indirizzata a tutti gli enti locali della Provincia di Verona, recepita nel P.T.P.C. 2014-2016 e confermata nei Piani che si sono

susseguiti.

Sono state individuate le seguenti iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano:

- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
- trasmissione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Autorità per la Vigilanza dei Contratti Pubblici).

Il P.T.P.C.T. è pubblicato nel sito web istituzionale del Comune, al link "Amministrazione Trasparente" alla sotto-sezione "Disposizioni generali" ove è inserito un collegamento ipertestuale alla sotto-sezione "Altri contenuti-Anticorruzione".

3. Ruoli e funzioni a tutela della legalità e per la prevenzione e repressione della corruzione nell'Amministrazione Pubblica Locale e nel Comune di Casaleone. Analisi del contesto esterno ed interno

Ruoli e funzioni a tutela della legalità e per la prevenzione e repressione della corruzione nell'Amministrazione Pubblica Locale e nel Comune di Casaleone.

L'identificazione dei soggetti e dei ruoli maggiormente funzionali alla predisposizione ed attuazione di misure a tutela della legalità dell'organizzazione e dell'azione amministrativa non può prescindere dall'interpretazione del concetto di corruzione. Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare n. 1/2013 e quanto riportato nel P.N.A., la corruzione, come intesa dal legislatore della L. 190/2012, non è solo la condotta penalmente rilevante ma ogni vizio, distorsione dell'azione amministrativa che pregiudica la funzionalità del potere attribuito alla cura dell'interesse pubblico, ogni forma di abuso del potere da parte di attori dell'ente pubblico, specie per ottenere vantaggi nella sfera giuridica privata, interessi opachi, inefficienza.

Il P.N.A. 2019 ed i vari P.N.A. che si sono susseguiti, a tal fine precisano che *"Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo"*, pregiudicando, come evidenziato dalla Corte dei Conti oltre il

prestigio, l'imparzialità ed il buon andamento, “la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni”, oltre ad alterare il rapporto pubblico-privato ed a danneggiare economia e crescita.

Corruzione ed illegalità esprimono dunque deviazione dal principio costituzionale di imparzialità dell'operato amministrativo (art. 97 Cost.).

E' chiaro che in questo contesto sussiste una responsabilità diffusa nell'apparato organizzativo con livelli di coinvolgimento crescenti in relazione al ruolo ricoperto ed all'entità dei poteri esercitati.

La prevenzione dell'illegalità si snoda su più livelli:

1. il livello strategico – riservato all'organo di indirizzo e controllo politico amministrativo – negli ambiti funzionali ad esso tassativamente spettanti; in particolare nel Documento unico di programmazione (D.U.P.), nei piani urbanistici e nelle concessioni/esternalizzazioni di servizi, ma altresì nei regolamenti con inserimento di clausole intese a garantire il controllo del procedimento;
2. il livello pianificatorio – riservato all'organo esecutivo – Giunta Comunale – organo competente ad approvare il piano anticorruzione ed i programmi ed obiettivi strategici in materia di trasparenza– Piano delle Performance etc.
3. il livello di proposta e coordinamento gestionale – attribuito ad una figura dirigenziale centrale, quale il Segretario Comunale o ad un Responsabile di Settore
4. il livello gestionale – che interessa, in primis, i Responsabili di Servizio ed, in subordine, tutti i dipendenti assegnati ai vari uffici, con poteri di istruttoria e di gestione operativa.

Nel Comune di Casaleone i ruoli testè descritti sono così articolati:

- livello strategico – Sindaco e Consiglio Comunale
- livello pianificatorio – Sindaco e Giunta Comunale
- livello di proposta e coordinamento gestionale – Segretario Comunale od un Responsabile di Settore
- livello gestionale – Responsabili di Servizio, Responsabili di procedimento.

Questa condivisione di impegni e responsabilità, se pure in misura diversa, richiede l'intervento di azioni formative mirate soprattutto per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente

esposti alla corruzione.

La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'amministrazione comunale ed i relativi compiti e funzioni sono dunque:

a. l'autorità di indirizzo politico:

- designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il P.T.P.C.T. e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: P.e.g/Piano delle Performance; regolamento ordinamenti uffici e servizi, atti di macro-organizzazione; criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti *ex art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001*);

Relativamente al **Consiglio Comunale**, organo generale di indirizzo politico-amministrativo, si intende promuovere un maggior coinvolgimento nella definizione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ente nell'ambito del processo di stesura ed approvazione del D.U.P. - Documento unico di programmazione 2021-2023.

b. il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):

- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013, proponendo in particolare all'organo di indirizzo politico lo schema di Piano da adottare; esercita i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012 ss.mm.ii.; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013); elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, l. 190 del 2012);
- coincide, di norma, con il responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolge le funzioni di Responsabile per la trasparenza (art. 43 d.lgs. n. 33 del 2013 ss.mm.ii.) - così, per il 2014 si vedano D.G.C. n. 44 del 27.03.2014 ed, in continuità con le disposizioni transitorie e sperimentali definite con la citata

D.G.C. n. 44 del 27.03.2013, preso atto di quanto previsto dall'art. 1, comma 7, della L. 190/2012 che recita "*Negli enti locali, il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario, salva diversa e motivata determinazione*", affidamento delle funzioni al Segretario Comunale giusta Decreto del Sindaco prot. n. 5000 del 09.06.2014 – decreto sindacale prot. n. 982 in data 01.02.2016, decreto sindacale prot. n. 1031 in data 30.01.2017, decreto sindacale prot. n. 1181 del 31.01.2018, per il periodo dall'01.02.2018-31.01.2019 e più di recente, decreto sindacale prot. n. 5826 del 31.01.2020, per il periodo dall'01.02.2019-31.01.2020.

In tale veste egli ha il compito di:

- provvedere all'aggiornamento della Sezione "Obiettivi strategici per la Trasparenza" con riferimento al triennio di validità del Piano di prevenzione della corruzione, al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'U.P.D. i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, curando altresì la corretta compilazione del registro degli accessi civici.

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai responsabili degli uffici dell'amministrazione.

c. i referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza:

- sono individuati nel P.T.P.C.T. (secondo quanto previsto nella circolare Dipartimento della funzione pubblica n. 1 e 2 del 2013), in particolare con riferimento agli obblighi di pubblicazione, i Responsabili di servizio; in qualità di referenti i Responsabili di servizio svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sui procedimenti svolti;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);

d. tutti i Responsabili di servizio per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti ove diversi, degli organi di controllo interno e delle autorità amministrative e giudiziarie competenti (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001);
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012) e **degli ulteriori atti di indirizzo in materia di prevenzione dell'illegalità;**

e. l'O.I.V. e gli organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A. 2013 e par. 5.3 P.N.A. 2016); considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;**
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- svolgono le funzioni assegnate dalla legge (D. Lgs. n. 74 e 75 del 25.05.2017) - dai regolamenti comunali (Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi) e dal ciclo di gestione delle performance/sistema di misurazione e valutazione;**
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;**

f. l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001);
- si raccorda con il RPCT **e con l'O.I.V.**;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

g. tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6*bis* l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

h. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento).

E' onere e cura del responsabile della prevenzione definire, anche con circolari infrannuali, le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del P.T.P.C.T..

I compiti attribuiti al responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità *in vigilando* ed *in eligendo* e fatto comunque salvo quanto infra precisato in termini di collaborazione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Nel P.T.P.C.T. sono individuati quali referenti (circolare n. 1 del 2013) tenuti a relazionare, nell'ambito di confronti periodici, al Responsabile della prevenzione i Responsabili di Servizio e le strutture di controllo interno. Sono fatte sin d'ora salve le situazioni di urgenza.

Sono individuati quali strumenti e meccanismi che permettano al Responsabile di conoscere

tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno dell'amministrazione e del contesto in cui la vicenda si è sviluppata:

- informativa al Responsabile della prevenzione dell'avvio di una procedura ad evidenza pubblica/**appalti/concessioni/contratti**;
- relazione dettagliata in caso di perizie suppletive e di variante in corso d'opera di cui all'articolo 106 "Modifica di contratti durante il periodo di efficacia" del Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 50 del 2016;
- promozione del ruolo della centrale di committenza;
- referto immediato da parte del Responsabile del Servizio per problematiche inerenti a procedimenti urbanistici ed edilizi / in materia ambientale e di attività di polizia amministrativa.

Gli organi con i quali il Responsabile della prevenzione deve relazionarsi assiduamente per il miglior esercizio della sua funzione sono:

- U.P.D.**, per dati e informazioni circa la situazione dei procedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali;
- O.I.V.** ed altri organismi di controllo interno per l'attività di mappatura dei processi e valutazione dei rischi;
- referenti**, designati nel P.T.P.C.T., cui sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione;
- Responsabili di servizio (ove diversi dai "referenti")**, in base ai compiti a loro affidati,

Il ricorso agli strumenti di raccordo deve essere, per quanto possibile, formalizzato utilizzando preferibilmente tecnologie informatizzate ed, in ogni caso, modalità che consentano la tracciabilità del processo e dei risultati.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del P.T.P.C.T. è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.

i. I Responsabili dell'inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (RASA) (par. 5.2 lett. f) del P.N.A. 2016): sino al 31.12.2019 è stato individuato Responsabile RASA il Segretario Generale Responsabile della Stazione Appaltante Centrale di Committenza (C.U.C) – Oppeano (Comune Capofila)-Casaleone-Isola della Scala (VR), Codice AUSA C.U.C.

CFAVCP-0000E52 - e per la Stazione Appaltante Comune di Casaleone Codice AUSA Comune di Casaleone 000016694 il Responsabile del Settore Tecnico Lavori Pubblici-Patrimonio. Le nomine devono essere aggiornate in quanto la Centrale di Committenza, così come la convenzione di segreteria comunale, è in fase di scioglimento e dall'01.01.2020 vi è un nuovo Responsabile del Settore Tecnico Lavori Pubblici-Patrimonio.

I. Responsabile per la Transizione Digitale (RDT) - la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 dell'1 ottobre 2018 prevede il raccordo tra la figura del RDT con le altre figure coinvolte nel processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione (responsabili per la gestione, responsabile per la conservazione documentale, responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, responsabile per la protezione dei dati personali – decreto sindacale prot. n. 9809 del 20.09.2019, n. Rep. pubblicazione all'Albo Pretorio n. 859/2019.

Analisi del contesto esterno

Si ritiene utile, vista la raccomandazione in tal senso espressa anche dall'A.N.AC. inizialmente con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, in sede di Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione, e successivamente con deliberazione n. 831/2016, rilevare il contesto nel quale le azioni preventive di illegalità e “mala amministrazione” si innestano.

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

L'acquisizione è avvenuta consultando sia **fonti interne** che **fonti esterne**.

Relativamente alle fonti interne, il D.U.P. – Documento unico di programmazione – e le statistiche periodiche dell'ente offrono anzitutto un quadro rappresentativo dei dati demografici ed economico-sociali del territorio di Casaleone.

La popolazione – periodo di rilevazione 01.01-31.12.2019 – è pari a n. 5.569 abitanti al 31.12.2019, 2.241 nuclei familiari, tasso medio di natalità quinquennio precedente 6,42% e tasso medio di mortalità quinquennio precedente 10,24%, residenti stranieri comunitari 115, residenti stranieri extracomunitari 354. Il territorio offre una buona offerta scolastica: è presente un Istituto Comprensivo, n. 2 scuole dell'infanzia, 1 asilo nido integrato.

L'economia insediata è incentrata sui settori dell'artigianato e dell'agricoltura, prevalentemente a gestione individuale e familiare. Il reddito complessivo ed imponibile pro-capite medio è inferiore

alla rispettive medie provinciale, regionale e nazionale (dati del Ministero Economia e Finanze Redditi Irpef 2016 – Dichiarazioni 2017).

L'Annuario delle Statistiche ufficiali del Ministero dell'Interno – Ed. 2019, riporta le fattispecie delittuose tentate e consumate, rilevate e denunciate all'Autorità Giudiziaria da tutte le Forze di Polizia e la relative attività di contrasto, evidenzia una contrazione dell'attività delittuosa nel 2018 rispetto al 2017, non riportando il dato dei reati contro la pubblica amministrazione ma di fattispecie spesso contigue con il mondo degli appalti pubblici (associazioni di stampo mafioso, in crescita del 29,17%); I dati a livello comunale, pur essendo disponibili tra i dati ministeriali, non vengono divulgati.

Alcune fonti di carattere generale analizzano il fenomeno “Corruzione in Italia”, con dati percentuali relative alle singole Regioni; il riferimento è alla recente Relazione su “La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”, pubblicata da A.N.A.C. in data 17 ottobre 2019: per il Veneto n. 4 episodi, corrispondenti al 2,6% del totale, con un'incidenza del 41% dei Comuni sul totale Amministrazioni coinvolte sul piano nazionale.

N. 6 imprese con sede in Veneto (non specificata la provincia) destinatarie di interdittive antimafia nel periodo 2014-2018.

E' stato evidenziato come in questo territorio (provincia di Verona) ricco di energie e attività imprenditoriali costituiscono espressione di allarme sociale i delitti contro la pubblica amministrazione – corruzione e concussione - sono oggetto di continuo monitoraggio da parte della procura che, da tempo, si è opportunamente munita di un gruppo specializzato di magistrati e di polizia giudiziaria che segue questi reati.

Nella relazione 2014 del Procuratore della Repubblica Mario Giulio Schinaia, si è infatti evidenziato come «il fenomeno criminoso dei reati contro la pubblica amministrazione, in particolare, corruzione, concussione e peculato, risulti di dimensioni particolarmente allarmanti nel contesto di Verona e provincia, pertanto il livello di attenzione e le cautele devono essere particolarmente incisive, con iniziative di controllo che debbono tendere a non trascurare situazioni di malfunzionamento e ritardi procedurali.

In sede di inaugurazione dell'anno giudiziario 2018 in Corte d'Appello a Venezia, è stato evidenziato che risulta costante il numero di reati contro la pubblica amministrazione, e che in merito è stata resa operativa un'intesa con la procura generale della Corte dei conti per lo scambio di informazioni nel rispetto del riserbo delle indagini. Da ultimo, la Relazione dell'Assemblea Generale della Corte d'Appello del 26 gennaio 2019, pur evidenziando un numero elevato di reati

contro la Pubblica Amministrazione, dall'altro nell'analisi qualitativa del contenzioso appunta una diminuzione del 15,3% dei reati contro la Pubblica Amministrazione (pg. 82 della Relazione), precisando che il dato, tuttavia, sconta verosimilmente il minor numero di procedimenti iscritti da parte della cancelleria fino al giugno 2018; in seguito specificando che anche le notizie di reato sono state registrate in diminuzione nelle Procure del Veneto per i reati contro la pubblica amministrazione del 5,84% (258/274).

In sintesi, dato il recente avvio di indagini in relazione a presunti episodi di infiltrazione della criminalità organizzata – ancora in corso di vaglio giudiziario – si può concludere che il contesto della pubblica amministrazione è per quanto riguarda il Veneto in generale prevalentemente sano ma è, al contempo, necessario mantenere alta la soglia di attenzione.

In relazione ai dati emersi dall'analisi del contesto esterno, si ritiene che la loro incidenza sul rischio di corruzione dell'amministrazione possa così riassumersi:

<i>Fattore</i>	<i>Dato elaborato e incidenza nel PTPC</i>
<i>tasso di criminalità generale del territorio di riferimento</i>	<i>Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi</i>
<i>Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso</i>	<i>Basso con riferimento al territorio comunale anche se nel territorio limitrofo sono in corso indagini per le fattispecie criminose in questione – allo stato nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi</i>
<i>reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione</i>	<i>V. relazione richiamata</i>
<i>reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente</i>	<i>Non rilevati</i>
<i>procedimenti disciplinari</i>	<i>Non rilevanti ai fini anticorruptivi</i>

Analisi del contesto interno

Il Comune di Casaleone ha una struttura organizzativa al 31.12.2019 così articolata:

Id	Area organizzativa / Settore	Soggetto responsabile	Uffici/Servizi
	Segreteria Generale	Segretario generale	
	Settore Affari generali-	Responsabile di settore	4

	Segreteria-Cultura-Sport e Servizi sociali	n. 1 dipendente a t. pieno – cat D	
	Settore servizi demografici (anagrafe-stato civile) – elettorale – statistica – Protocollo – U.r.p. – Servizi Cimiteriali	Responsabile di settore n. 1 dipendente a t. pieno – cat D	2
	Settore Economico-Finanziario (Ragioneria e Tributi)- Personale – Società partecipate - Commercio/Suap	Responsabile di settore n. 1 dipendente a t. pieno – cat D	3
	Settore Tecnico-Lavori Pubblici-Manutenzioni-Gestione del Patrimonio – Sicurezza sul lavoro – Servizi pubblici locali di rilevanza economica	Responsabile di settore n. 1 dipendente a t. pieno – cat D	5 ed 1 unità a 18 ore settimanali per mobilità interna parziale
	Settore Tecnico-Edilizia Privata-Urbanistica-Suap/Edilizio-Ecologia - Servizi informatici	Responsabile di settore n. 1 dipendente a t. pieno – cat D	1 unità a 18 ore settimanali per mobilità interna parziale
	Settore Polizia Locale-Vigilanza-Protezione Civile	Responsabile di settore n. 1 dipendente a t. pieno – cat D	1 unità
Tot.			n. 17
	N. Responsabili di Settore + n. dipendenti		n. 23

DESCRIZIONE GENERALE DEI CONTENUTI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- **Posizione Organizzativa Settore Affari generali - segreteria – cultura – sport e servizi sociali.** E' preposta a tutte le attività istituzionali, organizzative in senso lato, certificative e di coordinamento generale amministrativo, fornendo il necessario supporto tecnico ed operativo agli organi istituzionali. Svolge altresì funzioni di supporto per lo svolgimento dei compiti che la legge, lo statuto ed i regolamenti affidano al Segretario Comunale e che non rientrano nella specifica competenza degli altri settori. Attua principi e normative in materia di trasparenza e legalità dell'azione amministrativa, promuovendo la dimensione dell'Amministrazione Pubblica come "Amministrazione aperta". Assicura le attività finalizzate agli interventi in campo socio-assistenziale, educativi e formativi, pubblica istruzione e politiche giovanili, culturali, sport e tempo libero, collocandole nell'ambito dei servizi alla persona, alla famiglia ed alla comunità. Cura i rapporti convenzionali, le progettualità ed altre forme di sostegno delle Associazioni locali di volontariato.
- **Posizione Organizzativa Settore servizi demografici (anagrafe-stato civile) – elettorale – statistica – Protocollo – U.r.p. – Servizi Cimiteriali.** E' preposta alle funzioni

nei servizi di competenza statale (anagrafe-stato civile-elettorale-statistica) ex art. 54 del D. Lgs. n. 267/2000 e norme di settore; cura la funzione di protocollo e rappresenta unità organizzativa di riferimento per le relazioni con il pubblico e le prime attività informative sull'organizzazione dei servizi. Organizza e gestisce i servizi cimiteriali, curando le procedure di affidamento e gestione dei contratti unitamente al Servizio Segreteria.

- **Posizione Organizzativa Settore Economico-Finanziario (Ragioneria e Tributi)- Personale – Società partecipate - Commercio/Suap.** Predisporre ed attua tutti gli atti di programmazione economica e finanziaria, anche delle società ed enti partecipati mediante il bilancio consolidato. Coordina i settori preposti a pianificare l'approvvigionamento e la gestione delle risorse finanziarie dell'Ente. Gestisce l'economato. Programma e gestisce le funzioni amministrative in materia di tributi.

Gestisce i diversi istituti regolatori del rapporto di lavoro pubblico ed il trattamento giuridico del personale. Cura i procedimenti in materia commerciale/somministrazione alimenti e bevande/manifestazioni temporanee/manifestazioni di pubblico spettacolo mediante lo Sportello unico delle attività produttive sulla piattaforma web della Camera di Commercio.

- **Posizione Organizzativa Settore Tecnico-Lavori Pubblici-Manutenzioni- Gestione del Patrimonio – Sicurezza sul lavoro – Servizi pubblici locali di rilevanza economica.**

Attiene le attività inerenti la progettazione, realizzazione e manutenzione delle opere pubbliche. Cura l'amministrazione, gestione, manutenzione e valorizzazione del patrimonio comunale. Si occupa dell'efficientamento e riqualificazione dell'edilizia scolastica. Comprende attività di programmazione, gestione e manutenzione delle infrastrutture viarie. Cura l'attuazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro. Attua gli indirizzi in materia di gestione dei servizi pubblici locali di rilevanza economica diversi dai servizi alla persona e dai servizi ambientali (es. servizio idrico integrato, gestione calore e servizi di efficientamento energetico, servizio di distribuzione del gas)

- **Posizione Organizzativa Settore Tecnico-Edilizia Privata-Urbanistica-Suap/Edilizio-Ecologia - Servizi informatici**

//

- **Posizione Organizzativa Settore Tecnico-Lavori Pubblici-Manutenzioni- Gestione del Patrimonio – Sicurezza sul lavoro – Servizi pubblici locali di rilevanza economica-Edilizia Privata-Urbanistica- Suap/Edilizio –Ecologia - Servizi informatici – Protezione Civile.**

Previsione accorpamento Settori Tecnici nel 2020.

- **Posizione Organizzativa Settore Polizia Locale-Vigilanza-Protezione Civile**

È preposta a tutte le attività istituzionali, svolge vigilanza e controllo nel settore edilizio, commerciale, sanitario e rurale. Vigila sul rispetto delle norme del Codice della strada, delle ordinanze sindacali e dei Regolamenti comunali ed ordine pubblico. Cura la formazione di tutti gli atti amministrativi che sono di competenza della Polizia Locale. Comprende funzioni tecniche ed amministrative, da attuare al verificarsi dell'emergenza, relative allo svolgimento dei servizi di Protezione Civile, in rete con le altre Istituzioni preposte ed i gruppi di protezione civile, riconducendo in tale accezione le funzioni concernenti la direzione e il coordinamento dei servizi di soccorso e di assistenza alla popolazione, la salvaguardia del sistema produttivo locale, il ripristino della viabilità e dei trasporti, la riattivazione delle telecomunicazioni, la messa in sicurezza, la verifica e il ripristino delle

reti erogatrici dei servizi essenziali ed il censimento e la salvaguardia dei beni culturali nelle zone a rischio.

La macrostruttura dell'ente è stata modificata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 65 in data 15.05.2019, in sede di revisione della pesatura delle posizioni organizzative a norma del C.c.n.l. 21.05.2018.

In esecuzione delle deliberazioni di Consiglio Comunale di Oppeano n. 38 del 19/06/2018, di Casaleone n. 31 del 30/05/2018, di Isola della Scala n. 30 del 18/05/2018, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000 ss.mm.ii., è stata sottoscritta la convenzione Repertorio n. 1018 in data 05.07.2018, per la costituzione della Centrale di Committenza - iscritta all'anagrafe delle stazioni appaltanti con i seguenti codici: Codice AUSA C.U.C. CFAVCP-0000E52, e quindi stazione appaltante qualificata secondo la normativa vigente in materia.

L'ente presenta quindi un rapporto dipendenti/abitanti pari a 1/245 (n. 5641 abitanti al 31-12-2018 / 23 dipendenti) in relazione al decreto del Ministro dell'interno del 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019" ai sensi dell'articolo 263, comma 2, del T.u.ee.ll., che prevede per i comuni con popolazione compresa tra 5000 e 9999 abitanti il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica pari a 1/159, quindi inferiore al rapporto medio.

Tale contesto incide sui livelli di efficienza ed efficacia di erogazione dei servizi, oltre che rendere difficoltoso il potenziamento/miglioramento dei servizi all'utenza.

I rilievi disciplinari / comportamentali sono più frequenti rispetto al personale non titolare di ruoli apicali.

Il livello di regolamentazione dell'ente è adeguato alle dimensioni e complessità organizzativa.

Relativamente agli organismi partecipati la situazione delle partecipazioni societarie direttamente possedute dal Comune di Casaleone è la seguente:

<i>A) ELENCO DELLE PARTECIPAZIONI POSSEDUTE</i>

L'Ente ha provveduto con deliberazione di C.C. n. 58 del 28/12/2019 ad oggetto: <<Razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie dirette ed indirette del comune di Casaleone - Adozione del piano delle partecipazioni detenute al 31/12/2018 - Relazione sull'attuazione del piano di razionalizzazione anno 2018. - Art. 20 d. lgs. 19.08.2016 n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" ss.mm.ii. ed art. 17 d.l. 90/2014 ss.mm.ii.>> all'analisi dell'assetto complessivo delle società di cui detiene partecipazioni dirette e indirette.

L'esito di tale ricognizione è stato comunicato alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti in data 17/02/2020. Si procederà all'adempimento mediante applicativo del M.E.F. sul portale "Partecipazioni" non appena attivato per le previste comunicazioni.

Società a partecipazione diretta

Codice fiscale società	Denominazione società	% Quota di partecipazione	Attività svolta
80017620230	CAMVO S.P.A.	8,94	Realizzazione, manutenzione e gestione di reti ed impianti funzionali al servizio idrico integrato (società patrimoniale) ed erogazione di servizi energetici strumentali
01970220230	CISI S.R.L. IN LIQUIDAZIONE	0,034	Organizzazione, gestione ed esecuzione di servizi destinati a rispondere ad esigenze pubbliche, di utilità sociale e di tutela ambientale Nota: la società nel mese di agosto 2019 ha depositato presso il registro delle imprese il bilancio finale di liquidazione. Essendo trascorso il termine es art. 2493 c.c. (90 gg) senza che siano stati proposti reclami, è stata depositata l'istanza per la cancellazione della società. In data 31/12/2019, tale istanza è stata evasa dal registro delle imprese. <u>A partire da tale data la società non è più esistente.</u>
03062710235	ESA-Com S.p.A.	1,00	Organizzazione, gestione servizi di igiene ambientale e gestione integrata dei rifiuti
03567090232	ACQUE VERONESI S.C.A.R.L.	0,39	Gestione del servizio idrico integrato dell'Ambito Territoriale Ottimale Unico "Veronese"
80007460233	CONSORZIO PER LO SVILUPPO DEL BASSO VERONESE	1,539	Promozione, nell'ambito del territorio dei comuni consorziati, delle condizioni necessarie per la creazione e lo sviluppo di attività produttive nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura e del terziario Nota: il 30/12/2019 la società ha depositato presso il registro delle imprese il bilancio finale di liquidazione. Decorsi 90 giorni da tale termine senza osservazioni il bilancio si intende approvato e il Consorzio verrà cancellato dal registro Imprese.

Società a partecipazione indiretta

Codice fiscale società	Denominazione società	Denominazione società/organismo tramite	% Quota di partecipazione società/organismo tramite	% Quota di partecipazione indiretta Amministrazione	Attività svolta
------------------------	-----------------------	---	---	---	-----------------

03567090232	ACQUE VERONESI S.C.A.R.L. http://www.acqueveronesi.it/	CAMVO S.P.A.	3,82	0,342	Gestione del servizio idrico integrato dell' Ambito Territoriale Ottimale Unico "Veronese"
03062710235	ESA-Com S.p.A. http://www.esacom.it/	CAMVO S.P.A.	46,40	4,157	Organizzazione, gestione servizi di igiene ambientale e gestione integrata dei rifiuti
01970220230	CISI S.R.L. IN LIQUIDAZIONE	CAMVO S.P.A.	93,4413	8,37224	Organizzazione e gestione ed esecuzione di servizi destinati a rispondere ad esigenze pubbliche, di utilità sociale e di tutela ambientale
03231460233	GIELLE AMBIENTE S.R.L.	ESA-Com. S.p.A.	1,00	1,00	Manutenzione caditoie stradali e gestione servizi di igiene e salubrità urbana compresa la derattizzazione e disinfezione e aree pubbliche
04042120230	VIVERACQUA SCARL	ACQUE VERONESI SCARL	17,39	0,068	Servizi di committenza

In merito all'analisi delle **fonti interne** si segnalano procedimenti risalenti, ma non ancora definiti, relativi a procedure in materia contabile – es. anticipazione di liquidità, i cui fattori di rischio sono oggetto di attento monitoraggio, con risultati positivi in termini di rispetto dei termini di pagamento e di verifiche di equilibri di bilancio.

L'attività edilizia nel territorio risulta presente in maniera costante e non risulta connotata, da rilievi di abuso edilizio frequenti o relativi ad interventi rilevanti, se non in rarissimi casi.

Il Comune ha recepito la normativa regionale di contenimento del consumo di suolo (L.R. 14/2017):

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 15/11/2017, è stato approvato l'adeguamento del Piano di assetto del territorio comunale al Piano Territoriale Provinciale di coordinamento ed alla legge regionale n. 14/2017 art. 13 comma 10) – Atto d'indirizzo;
- con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 33 del 10.05.2019 e n. 39 del 31/07/2019 è stata adottata ed approvata la 2^a Variante al PAT, ai sensi dell'art. 14 della L.R. n. 14/2017 di adeguamento alle disposizioni per il contenimento del consumo di suolo.

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 10.05.2019 è stato approvato il REC – Regolamento Edilizio Comunale, adeguato al Regolamento Edilizio-Tipo (RET), di cui all'Intesa sancita in sede di Conferenza Governo-Regioni-Comuni il 20 ottobre 2016, recepito con DGRV 22 novembre 2017, n. 1896.

4. Struttura, contenuti, periodo di riferimento e modalità di aggiornamento del P.T.P.C.T.

E' chiaro che, data la concezione di corruzione presa a riferimento dal legislatore, le azioni da attivare devono essere articolate e messe a sistema.

Il Piano Triennale della prevenzione della corruzione di Casaleone:

- indica i soggetti coinvolti nella prevenzione con i relativi compiti e le responsabilità (responsabile della prevenzione, responsabili di servizio, dipendenti che operano nelle aree di rischio);
- fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- individua le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte di prevenzione dei Responsabili di Servizio, elaborate nell'esercizio delle competenze ad essi attribuite ai sensi del combinato disposto degli artt. 107 e 109 del D.Lgs. 267/2000;
- indica gradualmente interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di illegalità e corruzione, individuando meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio medesimo;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, anche la rotazione periodica dei funzionari, salvo verificarne di tempo in tempo la sostenibilità in

relazione alla situazione del personale in servizio, agli obiettivi programmatici, alle competenze maturate etc.;

- prevede, con particolare riguardo alle attività più a rischio, obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- precisa le misure di prevenzione obbligatorie e le misure ulteriori facoltative;
- supporta il monitoraggio dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti, in relazione alla mappatura avviata;
- monitora i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- monitora l'attuazione degli obblighi di trasparenza previsti da disposizioni di legge.

Il P.T.P.C.T. si coordina con il ciclo di gestione delle performance: gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inseriti nel P.T.P.C.T. si integrano con il c.d. ciclo del performance.

Il P.T.P.C.T. è precipuamente orientato alla gestione del rischio dell'illegalità e della corruzione mediante:

- indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, "aree di rischio"; le c.d. aree di rischio generali (ex "obbligatorie") per tutte le amministrazioni, già indicate nell'Allegato 2 al P.N.A. 2013 ed ora nella Tabella 3 di cui all'Allegato 1 al P.N.A. 2019, cui si aggiungono le ulteriori aree individuate dall'Amministrazione in base alle specificità - c.d. aree di rischio specifiche (ex "ulteriori");
- selezione della metodologia per effettuare la valutazione del rischio; la metodologia suggerita è riportata nell'Allegato 1 al P.N.A. 2019, tuttavia si ritiene di dover procedere ad una più ponderata mappatura dei processi/procedimenti amministrativi considerando che l'implementazione del sistema di prevenzione ha carattere progressivo ed è necessario verificare l'efficacia delle metodologie utilizzate;
- redazione di schede di programmazione, nell'ambito del P.e.g./P.P., delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione.

Devono essere assicurati i livelli essenziali di prevenzione e tutela con particolare riferimento ai procedimenti di:

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 50/2016;

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 ss.mm.ii..

Tali sono le aree di rischio ricorrenti individuate dal legislatore statale.

Nell'ambito dei provvedimenti concessori si distingue tra:

processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Ai fini dell'individuazione di ulteriori aree "sensibili" va precisato che per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" si intende invece il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

In allegato sono individuate le aree di rischio generali (ex aree comuni ed obbligatorie) e le aree di rischio specifiche (ex ulteriori); in sede di aggiornamento annuale del P.T.P.C.T., si sono gradualmente inserite tutte le aree di rischio relative all'attività dell'amministrazione comunale avviando una ricognizione del processo di analisi e valutazione dei rischi, in relazione alle specificità funzionali e di contesto, in ogni caso da rimappare entro l'approvazione del P.T.P.C.T. 2021-2023.

Compete in particolare al Responsabile della Prevenzione:

α) verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

- β) proporre aggiornamenti e adeguamenti del P.T.P.C.T., sulla base dei risultati dei monitoraggi, degli scambi con altre p.a. e del contributo dei portatori di interesse;
- c) verificare la possibilità di rotazione degli incarichi di responsabilità dei servizi nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- d) individuare il personale da inserire nei programmi di formazione.

Le schede di mappatura dei rischi contengono le seguenti informazioni fondamentali:

- area di rischio
- procedimenti / processi
- fasi del processo e relative fattispecie di rischio
- ponderazione del rischio
- misure di trattamento generali per tutti i rischi e misure di trattamento specifiche per alcuni rischi medio/alti
- responsabili di ciascuna misura di trattamento
- tempi di applicazione della/e misura/e - tempi di adeguamento delle misure di prevenzione
- indicatori di monitoraggio.

Il P.T.P.C.T. deve rappresentare dunque un documento di analisi ed uno strumento per l'individuazione di misure concrete per la prevenzione del rischio corruttivo/di illegalità, da realizzare con certezza e da vigilare, valorizzando misure organizzative sostenibili, secondo principi di effettività e selettività, con prevalenza della sostanza sulla forma.

Le misure previste dalla legge, dal P.N.A. o dal P.T.P.C.T. sono valorizzate, coordinate e sistematizzate rispetto alle misure già in essere per altre finalità organizzativo-funzionali.

L'aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.T.;

□ nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A..

L'aggiornamento segue la stessa procedura seguita per l'adozione del P.T.P.C.T., con eventuale coinvolgimento di attori esterni, ivi compresi cittadini singoli o formazioni sociali, anche al fine di valutare l'impatto dell'organizzazione ed azione amministrativa sulla comunità amministrata.

L'adozione del P.T.P.C.T. ed i suoi aggiornamenti sono adeguatamente pubblicizzati dall'amministrazione sul sito *internet* ed *intranet*, nonché mediante segnalazione via *mail* personale a ciascun dipendente e collaboratore.

5. Destinatari del P.T.P.C.T.

Destinatari del P.T.P.C.T. sono tutti gli attori dell'amministrazione comunale e coloro che con l'Amministrazione si interfacciano e collaborano esercitando funzioni pubbliche od erogando servizi pubblici per conto dell'ente locale. "Utenti finali" del P.T.P.C.T. i cittadini e la comunità amministrata.

6. Obiettivi strategici, azioni e misure per la prevenzione dell'illegalità e della corruzione nel Comune di Casaleone

Per il Comune di Casaleone si segnalano nel triennio 2020-2022 due obiettivi strategici:

- 1) miglioramento dei flussi di comunicazione tra uffici e implementazione dei processi di controllo interno;
- 2) informatizzazione di tutti i procedimenti amministrativi curati dal Comune con conseguente implementazione dell'accessibilità dei dati ad utenti esterni, tramite sito internet e sezione "Amministrazione Trasparente".

Per la gestione del rischio il Comune di Casaleone ha in parte attivato le azioni consigliate nella legge n. 190/2012, nel PNA 2019 e nelle direttive e circolari emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'Autorità Anticorruzione.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate finalizzate a neutralizzare e/o contenere i rischi di violazione di legge/corruzione nell'azione politico-amministrativa.

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante adozione del P.T.P.C.T., è il mezzo per attuare

la gestione del rischio.

Tra le misure oggettive di contrasto all'illegalità ed alla corruzione studi autorevoli ed analisi statistico-metodologiche segnalano, oltre alle indagini di mercato (prezzi degli input acquistati dalla Pubblica amministrazione) e misure giudiziarie (denunce, sentenze penali, sentenze contabili), gli indicatori di qualità del governo dell'ente, e quindi delle performance e del grado di accountability dell'azione amministrativa.

A tal fine nel Piano delle Performance 2019-2021 si intendono evidenziare specifici obiettivi attuativi delle misure del P.T.P.C.T. triennale di riferimento, promuovendo al contempo le iniziative formative e la collaborazione nell'individuazione di rischi per la legalità dei procedimenti o nel miglioramento delle azioni di contrasto.

La centralità del Piano delle Performance nell'attuazione del P.T.P.C.T. risponde in particolare all'approccio del miglioramento continuo, avvalorato sia dai principi della norma ISO 31000 2010 – "RISK MANAGEMENT", che dalla norma ISO 37001.

Si richiamano i principi cardine per la gestione del rischio, già secondo la norma ISO 31000 2010:

A) La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.

La gestione del rischio non è un'attività indipendente, separata dalle attività e dai processi principali dell'organizzazione. La gestione del rischio fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione, inclusi la pianificazione strategica e tutti i processi di gestione dei progetti e del cambiamento.

B) La gestione del rischio è parte del processo decisionale.

La gestione del rischio aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative.

C) La gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

La gestione del rischio promuove il miglioramento organizzativo.

L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei dirigenti/funzionari per le aree di rispettiva competenza.

La Norma ISO 37001 propone i contenuti minimi di un Manuale Anti-Corruzione, come di seguito riassunti:

- Implementare una Politica od un Programma Anti-Corruzione – si rinvia al P.T.P.C.T. ed

alle misure attuative e verifiche;

- Comunicare la Politica od il Programma a tutto il personale;
- Incaricare un Responsabile per supervisionare l'attuazione di Politica o Programma – R.P.C.T.;
- Erogare la formazione appropriata al personale;
- Effettuare l'analisi dei rischi –Aree di rischio generali e specifiche;
- Garantire che le organizzazioni controllate (aziende/organismi strumentali – società in house) abbiano implementato appropriate procedure e controlli anticorruzione – si rinvia all'Allegato "D" - Indirizzi per il monitoraggio dell'attuazione della determinazione A.N.AC. n. 1134 dell'08/11/2017
- Verificare che il personale si comporti conformemente a quanto stabilito nella Politica Anti-Corruzione e nel Sistema di Gestione Anti-Corruzione in generale
- Gestire e controllare attività relative ad omaggi, ospitalità, donazioni, altri benefits similari per assicurare che non siano utilizzati a fini corruttivi – si rinvia al Codice di Comportamento
- Implementare controlli finanziari e contrattuali al fine di prevenire il compimento di atti corruttivi
- Implementare procedure di gestione del Whistleblowing
- Indagare e trattare in modo appropriato ogni attività corruttiva.

Per l'attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi si valuterà la costituzione di gruppi di lavoro, o in alternativa audizioni dei singoli responsabili di servizio/responsabili di procedimento, al fine di far emergere gli aspetti salienti a seguito del confronto.

Le fasi principali da seguire vengono descritte di seguito e sono:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

Le indicazioni di seguito riportate relative al processo di valutazione e gestione del rischio sono state proposte dall’Autorità come supporto operativo per tutte le pubbliche amministrazioni.

Tuttavia, **considerato che l’implementazione del sistema di prevenzione ha carattere progressivo**, le indicazioni metodologiche sono raccomandate ma non vincolanti, cosicché altre forme efficaci di valutazione e gestione possono essere utilizzate, ferma restando la necessità di verificare l’efficienza e l’efficacia delle metodologie utilizzate dandone eventualmente conto comunque nei P.T.P.C.T. successivi.

La mappatura dei processi.

La mappatura dei processi consente l’individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo) destinato ad un soggetto interno od esterno all’amministrazione (utente).

Il processo che si svolge nell’ambito di un’amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni.

Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

La mappatura consiste nell’individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l’elaborazione della lista dei processi.

La mappatura dei processi è effettuata per le aree di rischio individuate dalla normativa e per le sottoaree in cui queste si articolano (si veda l’Allegato: Le aree di rischio”). E’ inoltre raccomandato che la mappatura riguardi anche altre aree di attività, che possono essere diversificate a seconda della finalità istituzionale di ciascuna amministrazione.

L’analisi dei processi include nell’ambito di ciascuna area di rischio uno o più processi (es.: nella sottoarea “reclutamento e progressioni di carriera” saranno inclusi sicuramente più processi, quali: procedimento concorsuale, assunzioni mediante liste di collocamento, assunzioni per chiamata diretta nominativa ecc...). A seconda del contesto, l’area di rischio coincide con l’intero processo o soltanto con una sua fase che può rivelarsi più critica.

Alle aree e sotto-aree di rischio indicate nell’Allegato 4 si aggiungono eventualmente ulteriori aree

e il livello di analisi viene deciso in sede di mappatura dei processi.

Si ritiene in conclusione di dover procedere ad una più ponderata mappatura dei processi/procedimenti amministrativi considerando che l'implementazione del sistema di prevenzione ha carattere progressivo, in considerazione delle indicazioni metodologiche indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ferma restando la necessità di verificare l'efficacia delle metodologie utilizzate indicate nel P.T.P.C.T..

Per l'attività di mappatura dei processi e delle corrispondenti responsabilità sono coinvolti i Responsabili di Servizio Referenti per l'attuazione del Piano di prevenzione della legalità e trasparenza ed il personale incaricato dei controlli interni sotto il coordinamento del responsabile della prevenzione; ad avvenuta nomina l'O.I.V..

Sul piano del metodo si pone il problema del rapporto fra processo, come sopra definito, e i procedimenti amministrativi codificati dalla L. 241/1990. La differenza sostanziale sta nel fatto che i procedimenti amministrativi sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'amministrazione ordinariamente agisce, e che tiene anche conto in particolare delle prassi interne e dei rapporti formali e non, con i soggetti esterni all'amministrazione che nel processo intervengono.

L'allegato 1 al PNA 2019 prevede che la mappatura dei processi si articoli nelle seguenti fasi:

- A) **identificazione dei processi**, consistente nell'elencazione completa dei processi svolti dall'amministrazione
- B) **descrizione del processo**, consistente principalmente nella descrizione delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le attività e nell'individuazione della responsabilità complessiva del processo,
- X) **rappresentazione**, consistente nella rappresentazione grafica o tabellare degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.

Per addivenire all'**identificazione dei processi**, il Responsabile della prevenzione della corruzione, partendo dalla mappatura dei procedimenti amministrativi, avvenuta in concomitanza con il P.T.P.C. 2014-2016, ha enucleato i processi svolti all'interno dell'Ente. Gli stessi sono ora complessivamente elencati nella Tavola allegato 1 "Catalogo dei processi" raggruppandoli in aree di rischio.

Entro la predisposizione del P.T.P.C.T. 2021-2023 si costituirà un “Gruppo di lavoro” composto dai Responsabili dei servizi dell’ente, data l’approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio settore.

Secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), seppure la mappatura di cui all’allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all’ente, il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del corrente anno (e dei due successivi) per addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell’ente.

Per quanto riguarda la **descrizione dettagliata dei processi**, trattandosi di un’attività molto complessa che richiede uno sforzo notevole in termini organizzativi e di risorse disponibili, risulta indispensabile provvedervi gradualmente, pertanto nel presente PTPCT è stata effettuata l’attività di descrizione analitica dei processi relativi alla sola area di rischio denominata “**Acquisizione e gestione del personale**”. La scelta dei processi su cui effettuare la descrizione analitica si è basata sulle risultanze dell’analisi del contesto esterno, sulla relativa discrezionalità del processo e sulla presenza di eventi avvenuti in enti analoghi (c.d. assenteismo). La descrizione è avvenuta mediante indicazione delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le relative attività e della responsabilità complessiva del processo e risulta riportata nella Tavola allegato 2 “Descrizione dettagliata dei processi”.

Nel corso dell’anno corrente si darà seguito all’attività di descrizione dettagliata dei processi relativi ad almeno altre 2 aree, con l’obiettivo comunque di concludere detta descrizione entro il triennio di validità del presente Piano e quindi entro l’anno 2022.

L’ultima fase della mappatura dei processi concerne la “**rappresentazione**” tabellare degli elementi descrittivi del processo sopra illustrati. Nel presente Piano detta rappresentazione è stata svolta all’interno dell’allegato 1 Catalogo dei processi, dell’allegato 2 Descrizione dettagliata dei processi, limitatamente all’Area A “Acquisizione e gestione del personale” e dell’allegato 5 Misure preventive.

La valutazione del rischio.

L’attività di valutazione del rischio interessa ciascun processo o fase di processo mappato.

Per valutazione del rischio, aggiornata alle indicazioni metodologiche del P.N.A. 2019 (Allegato 1), si intende il processo di:

- identificazione degli eventi rischiosi
- analisi del rischio
- ponderazione del rischio.

Identificazione del rischio.

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione, considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione.

I rischi vengono identificati:

- mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione comunale, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo o la sottofase si colloca;
- un utile contributo può essere dato dai dati tratti dall'esperienza e, cioè, dalla considerazione di precedenti giudiziari (in particolare, i procedimenti e le decisioni penali o di responsabilità amministrativa) o disciplinari (procedimenti avviati, sanzioni irrogate) che hanno interessato l'amministrazione.

L'attività di identificazione dei rischi va svolta preferibilmente nell'ambito di gruppi di lavoro, con il coinvolgimento dei Responsabili di Servizio per l'area di rispettiva competenza. Il coordinamento generale dell'attività è assunto dal Responsabile della prevenzione.

A seguito dell'identificazione, i rischi devono essere inseriti in un "registro dei rischi", una sorta di indice statistico dei rischi - Tavola allegato 3 "Registro degli eventi rischiosi", ad integrazione/precisazione della lista esemplificativa di possibili rischi per le quattro aree di rischio comuni e generali già indicate nei precedenti P.T.P.C.T. - Allegato: "Fattispecie di rischio".

L'analisi del rischio

L'analisi del rischio è finalizzata ad una conoscenza approfondita degli eventi rischiosi per individuare le misure di trattamento del rischio corruttivo in concreto più idonee, anche in reazione

alla specificità del contesto comunale.

Sino al P.N.A. 2019 l'analisi del rischio consisteva nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzasse e delle conseguenze in caso di verificarsi del rischio (probabilità e impatto), determinando il livello di rischio, rappresentato da un valore numerico (Tabella Allegato 5 al P.N.A. 2013: "La valutazione del livello di rischio").

La revisione metodologica dell'Allegato 1 del P.N.A. 2019 prevede che l'analisi del rischio si articoli in "analisi dei fattori abilitanti"; in "stima del livello di esposizione al rischio"; "individuazione dei criteri di valutazione" di tale esposizione; "rilevazione dati ed informazioni"; "misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico".

Le indicazioni del PNA 2019 in merito all'analisi del rischio prevedono l'individuazione di fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione; tali fattori possono essere molpatici e combinarsi tra loro; agevolano la valutazione delle misure di trattamento del rischio.

Di seguito, in relazione alla proposta elaborata da A.N.AC. nel P.N.A. 2019, alcuni fattori abilitanti:

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO
Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti = 1
Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output = 2
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli = 3
FATTORE 2: TRASPARENZA
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente: 1
Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter: 2
No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente: 3
FATTORE 3: COMPLESSITA' DEL PROCESSO

Si tratta di un processo complesso?
No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari: 1
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute: 2
Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti = 3
FATTORE 4: RESPONSABILITA', NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente attuabile la rotazione del personale?
No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello) : 1
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione = 2
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione = 3
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo: 1
Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale: 2
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento: 3
FATTORE 6: FORMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA COMPORTAMENTALE E DEONTOLOGICA
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo: 1
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche: 2

No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione: 3

Per la stima del livello di esposizione al rischio l'Allegato 1 al P.N.A. 2019 indica le seguenti azioni:

- a) scelta dell'approccio valutativo;
- b) individuazione dei criteri di valutazione;
- c) rilevazione dati ed informazioni;
- d) formulazione di un giudizio sintetico motivato.

In merito al punto a) "scelta dell'approccio valutativo", il P.N.A. 2019 prevede che esso possa essere

- a1) qualitativo – basato su motivate valutazioni;
- a.2) quantitativo – basato su analisi statistiche;
- a.3) misto.

L'approccio qualitativo in via temporanea sarà accompagnato dalle misurazioni precedenti (valore delle probabilità x valore dell'impatto economico, organizzativo, reputazionale – ex Allegato 11 al P.T.P.C.T. 2015-2017).

Per la verifica dell'attività di analisi del rischio, da realizzare con il coinvolgimento dei Responsabili di servizio e sotto il coordinamento generale del Responsabile della prevenzione, è richiesto in via successiva, alla luce del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a), D.lgs. n. 150 del 2009), anche il supporto dell'O.I.V. o di altro organismo di controllo.

La Misurazione del rischio

La misurazione del rischio dunque evolve, nell'ambito del P.N.A. 2019, consiste nella valutazione qualitativa, supportata da analisi di casi concreti verificatisi nel contesto interno ed esterno, da documentazioni, da motivazioni, piuttosto che nell'attribuzione di punteggi / ponderazione.

Finalità di questa fase è in ogni caso classificare i rischi, identificando le aree di rischio, le attività più sensibili, le priorità di trattamento e da valutare ai fini dell'elaborazione della proposta di trattamento, per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, nonché per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Individuazione degli indicatori, misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

I criteri indicativi della stima del livello di rischio, tradotti operativamente in “**indicatori di rischio**” sono base per la discussione con i responsabili di servizio competenti e sono in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti; tuttavia in sede di prima applicazione della procedura del PNA 2019 di analisi del rischio “valutativa”, la stima del livello di esposizione non verrà effettuata tramite discussione, ma con indicatori sintetici derivanti da precedenti analisi.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono i seguenti:

INDICATORE 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi = 1
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta: 2
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi = 3
INDICATORE 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità = 1
Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti: 2
Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti: 3
INDICATORE 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO

NEL PROCESSO/ATTIVITA' ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta: 1
Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale: 2
Sì: 3
INDICATORE 4: IMPATTO SULL'OPERATIVITA', L'ORGANIZZAZIONE E L'IMMAGINE?
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente e la sua immagine?
vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare: 1
vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro: 2
vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere gli uffici e in generale la governance: 3

Per ogni processo si è proceduto alla misurazione, mediante autovalutazione, di ognuno dei criteri sopra evidenziati, pervenendo così alla valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, osservando nei casi dubbi un generale criterio di prudenza

L'allegato 4 **“Misurazione del livello di esposizione al rischio”** riporta la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, riferito all'Area A “Acquisizione e gestione del personale”, con la seguente formula matematica: $A \times B = \text{rischio sintetico}$. Media dei risultati sull'indagine sui fattori abilitanti (A) moltiplicato Media dei risultati dei criteri indicativi della stima del livello di rischio (B), mentre per i processi delle restanti aree la valutazione del rischio è l'esito del processo di ponderazione recepito nei P.T.P.C.T. precedenti, da aggiornare entro la stesura del P.T.P.C.T. 2021-2023.

Il risultato ha comportato l'effettiva misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico basato sui seguenti parametri:

<i>Valore livello di rischio - intervalli</i>	<i>Classificazione del rischio</i>
Da 1 a 4	Basso

Da 5 a 12	Medio
Da 13 a 25	Alto

In occasione dell'elaborazione del Piano 2021-2023 si provvederà a completare l'adeguamento del sistema di valutazione del rischio alla nuova metodologia di misurazione di esposizione al rischio prevista dal PNA 2019, eliminando ogni riferimento quantitativo e supportando il dato motivazionale, secondo il seguente schema:

PROCESSO/FASE ATTIVITA'	EVENTO RISCHIOSO (DA REGISTRO EVENTI RISCHIOSI E DA ANALISI FATTORI ABILITANTI)	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE X	GIUDIZIO SINTETICO	<input type="checkbox"/> DATI OGGETTIVI <input type="checkbox"/> SEGNALAZIONI <input type="checkbox"/> MOTIVAZIONE
-------------------------	---	--------------	--------------	--------------	--------------------	--

La Ponderazione del rischio

La ponderazione è attività finalizzata ad individuare le azioni per ridurre l'esposizione al rischio e definire le priorità di trattamento dei rischi.

Si è ritenuto di:

- 1- *assegnare la massima priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio **ALTO** procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione,*
- 2- *prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione complessiva di rischio **ALTO** e/o **MEDIO**.*

Il trattamento del rischio e le misure di prevenzione/gestione.

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo per modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri, secondo il principio della sostenibilità organizzativa.

Per **misura** si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo, ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio.

Le **misure** sono classificate in “**generali**”, che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intera Amministrazione e “**specifiche**” laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

Le misure si classificano come:

misure generali (precedentemente definite misure obbligatorie), sono quelle di carattere trasversale, la cui applicazione di norma discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative,

misure specifiche (precedentemente definite misure ulteriori), sono quelle rese obbligatorie dal loro inserimento nel P.T.P.C.T. e valutate in base alla tipologia di rischio.

Il P.T.P.C.T. deve contenere tutte le misure generali per trattare il rischio e le misure specifiche ritenute necessarie o utili.

L’individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei Responsabili di settore.

Le misure, sia generali che specifiche, sono state puntualmente indicate, descritte e ripartite per singola area di rischio, con l’indicazione della tempistica per l’attuazione delle misure, nella **Tavola allegato 5 Misure preventive** che rappresenta un sintetico riepilogo del sistema di gestione del rischio corruttivo previsto dal presente piano.

Tra le misure di carattere trasversale si segnalano a titolo di esempio:

la **trasparenza**, specifica sezione del P.T.P.C.T.; gli adempimenti di trasparenza possono tuttavia essere anche misure ulteriori, ove previsti nel P.T.P.C.T.;

codice di comportamento/obblighi di astensione in caso di conflitti di interesse;

formazione;

l’informatizzazione dei processi; questa consente per tutte le attività dell’amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di “blocchi” non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;

l’accesso telematico a dati, documenti e procedimenti ed il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti (d.lgs. n. 82 del 2005); questi consentono l’apertura dell’amministrazione verso l’esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico ed il controllo sull’attività da parte

dell'utenza;

il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali (obiettivo di performance); attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi/lesivi dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- natura della misura: va data priorità alla misura generale rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La priorità di trattamento è definita dal Responsabile della prevenzione, in collaborazione con i Responsabili di Servizio, ed inserita nel P.T.P.C.T..

In merito alle misure specifiche si rinvia altresì all'**Allegato 8 “Misure specifiche per prevenzione rischio corruzione ed illegalità”**.

Il monitoraggio e le azioni di risposta.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto e a seguito delle azioni di risposta, ossia della misure di prevenzione/trattamento introdotte ed applicate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. E' attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e dei controlli interni, in particolare dai Responsabili di Servizio che curano i singoli procedimenti/processi.

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure ulteriori richiede l'avvio, sotto lo stretto coordinamento del Segretario Comunale, di un tavolo di verifica congiunta con i titolari del rischio, *in primis* i titolari delle posizioni organizzative, in ogni caso di tutte le figure investite della responsabilità e dell'autorità per gestire il rischio.

Tale confronto incide sulla stesura del Piano delle Performance.

Il P.T.P.C.T. individua, per ciascuna misura o gruppo di misure, da implementare il responsabile dell'implementazione ed il termine per l'implementazione stessa. L'efficacia del P.T.P.C.T. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. Il P.T.P.C.T. deve quindi essere strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse. Risulta importante stabilire i collegamenti con il ciclo della *performance*, tra P.P. e P.T.P.C.T..

È dunque necessario un coordinamento tra il P.T.P.C.T. e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché di quelli individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009 e successive modificazioni, ossia:

- il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009),
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. n.150 del 2009),

Il P.T.P.C.T. comprende una specifica sezione relativa agli obiettivi strategici ed operativi in materia di trasparenza (ex P.T.T.I.).

In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.P.C.T. vengono inserite in forma di obiettivi nel P.P. nel triplice versante della:

□ **revisione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, specificando gli indicatori relativi alla prevenzione della legalità ed alla trasparenza, quali obiettivi strategici dell'amministrazione e del singolo settore maggiormente esposto al rischio di corruzione;**

➤ **performance organizzativa** (art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009), con particolare riferimento:

- all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. *b*), d.lgs. n. 150 del 2009);

allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi. Nel P.P. 2019/2021 dovranno essere previste tuttavia forme di partecipazione del cittadino/utente secondo quanto stabilito dagli articoli 7 comma 2 lett. *c*), 8 comma 1, lett. *c*) ed *e*), 14 comma 4-bis – che investe direttamente l'attività degli O.I.V. in sede di

validazione della Relazione sulle performance – e 19-bis del d.lgs. n. 150 del 2009, con l'obiettivo di migliorare i processi di *accountability* dell'Ente e gli interventi organizzativi correlati all'attuazione dei principi di legalità ed efficienza dell'azione amministrativa;

□ **performance individuale** (ex art. 9 d.lgs. n. 150 del 2009), dove andranno inseriti:

- nel P.P. ex art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, gli obiettivi assegnati al personale titolare di p.o. ed i relativi indicatori e gli obiettivi assegnati al responsabile della prevenzione della corruzione;

- nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009 gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non titolare di p.o..

7. La formazione

La formazione rappresenta uno strumento irrinunciabile di sensibilizzazione ai principi di legalità dell'agire pubblico.

I contenuti della formazione “anticorruzione” saranno incentrati su:

- disciplina generale del procedimento amministrativo ed, in particolare, dei provvedimenti a medio-alta discrezionalità;

- disciplina degli appalti pubblici;

- disciplina edilizia ed urbanistica;

- attività sanzionatoria;

- reati contro la Pubblica Amministrazione.

E' fondamentale favorire il collegamento tra formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione.

In *primis*, con un intervento minimo all'anno, dovrà essere erogata formazione anticorruzione al personale impegnato nelle aree di maggiore rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi. In seconda battuta sarà coinvolto l'intero corpo del personale, con interventi su base annua o pluriennale a rotazione, così da promuovere meccanismi di autogoverno ed autocontrollo dei rischi alla legalità ed al buon andamento dell'amministrazione.

I soggetti formatori dovranno essere esterni ed, in particolare, dovranno essere individuati nei

rappresentanti delle istituzioni preposte al controllo dei piani anticorruzione (Prefettura, Corte dei Conti, Dipartimento della Funzione Pubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione etc.). Non meno utile sono interventi di autoformazione e di confronto interno tra i dipendenti, sotto la direzione del Responsabile della prevenzione della corruzione.

La formula della sessione formativa (modalità e quantità oraria) non può essere standardizzata a priori: potrà essere un seminario, un convegno, un corso articolato, un mini master etc., con partecipazione fisica o con collegamenti a format virtuali.

In ogni caso la programmazione dei percorsi di formazione, dovrà avere una strutturazione 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 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.

Debbono essere previste iniziative di formazione specialistiche per il Responsabile della prevenzione, comprensive di tecniche di *risk management*, e per le figure a vario titolo coinvolte nel processo di prevenzione.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della prevenzione in raccordo con i Responsabili di servizio.

Le iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità dovranno gradualmente coinvolgere anche i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione e gli organi di governo, partecipando il contenuto del P.T.P.C.T., dei Codici di comportamento e del Codice disciplinare e basandosi prevalentemente sull'esame di casi concreti al fine di far emergere il principio comportamentale corretto nelle diverse situazioni, nel contesto dell'amministrazione.

Una formazione adeguata deve raggiungere i seguenti obiettivi operativi:

- l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di causa"; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da

parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;

- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile talora dalla compresenza di personale proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Sarà monitorato e verificato il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia. Il monitoraggio potrà essere realizzato attraverso questionari destinati ai soggetti destinatari della formazione per verificare il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati ed i fabbisogni formativi da soddisfare.

Formativa è altresì la diffusione di buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione, attuate da realtà simili per complessità organizzativa per una formazione comparativa su modelli operativi idonei a prevenire e gestire i punti di vulnerabilità dell'azione amministrativa, illegalità e corruzione. Scambio di buone pratiche nell'ambito contrattualistico è avvenuto ad esempio nell'ambito dei rapporti con il Comune Capofila della Centrale di Committenza.

E' attivo inoltre sul sito internet dell'Ente il link alla piattaforma istituzionale "www.gazzettaamministrativa.it" che contempla servizi di innovazione tecnologica e di informazione giuridica diretti all'attuazione delle riforme e liberamente fruibili ed altresì per

l'accesso all'Albo on line di Gazzetta Amministrativa utilizzabile, senza oneri aggiuntivi, per i casi di malfunzionamento o non funzionamento dell'Albo Pretorio già in gestione all'Ente.

Il link “www.gazzettaamministrativa.it” consente di fruire quotidianamente a titolo gratuito del “Quotidiano della P.A.”, strumento telematico di informazione giuridica (novità normative e giurisprudenziali) per le Pubbliche Amministrazioni e per i cittadini/operatori economici, utenti dei servizi.

La Regione del Veneto ha reso noti i servizi gratuiti della Presidenza del Consiglio dei Ministri – MIPA – Affari Regionali distribuiti dalla “Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana”, con apposita circolare informativa n. 5134 in data 08.01.2015. L'adesione a tali servizi vuole rappresentare uno strumento aggiuntivo e costante di miglioramento del livello di conoscenza del personale, quale strumento prioritario di prevenzione dei rischi di mala gestione amministrativa.

Sarà monitorato e verificato il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia. Il monitoraggio potrà essere realizzato attraverso questionari destinati ai soggetti destinatari della formazione per verificare il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati ed i fabbisogni formativi da soddisfare.

8. Codici di comportamento – diffusione di buone pratiche e valori

Il Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, ex art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1 comma 44 della L. 190/2012, evoluzione del Codice approvato con D.M. 28 novembre 2000, è integrato nel Codice interno del Comune di Casaleone con alcune disposizioni organizzative e regole comportamentali dettate per risolvere problematiche specifiche e definite in base agli ambiti di professionalità e responsabilità presenti nel contesto organizzativo.

E' stato acquisito il parere dell'O.I.V., che ha curato la relazione illustrativa; il Codice settoriale, è caratterizzato da un approccio concreto, in modo da consentire al dipendente di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche, individuando delle guide comportamentali per i vari casi, indirizzando l'azione amministrativa e fornendo i riferimenti ai soggetti interni all'amministrazione per un confronto nei casi di dubbio circa il comportamento da seguire.

L'ufficio competente ad emanare pareri sull'applicazione del codice di comportamento è l'ufficio preposto alla gestione dei procedimenti disciplinari. Il dipendente che sia venuto a conoscenza di

fatti suscettibili di offesa al principio di legalità e/o di violazione del codice di comportamento è tenuto a denunciare l'evento al Responsabile della prevenzione della corruzione che, prioritariamente all'avvio del procedimento disciplinare, avvierà un'indagine interna ed un contraddittorio con il trasgressore.

Il Codice di Comportamento, così come il P.T.P.C.T., non mira solo a stigmatizzare comportamenti errati e dannosi per l'Amministrazione Comunale ma anche a promuovere azioni comunicative, specialmente attraverso il sito istituzionale, intese a dare evidenza ai comportamenti esemplari, alle buone prassi, ai funzionari ed ai dipendenti efficienti e rispettosi dei valori caratteristici del pubblico servizio.

Il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti è finalizzato ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

All'atto di assunzione in servizio il Responsabile della prevenzione della corruzione informa il dipendente del P.T.P.C.T. e del Codice di comportamento.

La violazione delle regole del Codice generale approvato con d.P.R. e dei Codici adottati da ciascuna amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare.

E' stabilito espressamente l'obbligo di rispettare le misure di prevenzione contenute nel P.T.P.C. e di prestare collaborazione nei confronti del Responsabile della prevenzione.

A seguito emanazione Linee Guida A.N.AC. sui Codici di Comportamento sarà valutata l'integrazione del Codice di Comportamento vigente nell'ente con disposizioni organizzative e regole comportamentali dettate per risolvere problematiche specifiche e definite in base agli ambiti di professionalità e responsabilità presenti nel contesto organizzativo.

9. Trasparenza. Accesso civico e accesso civico generalizzato

La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

La stessa è intesa, già dal D. Lgs. 150/2009 (art. 11), come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire

forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

La Sezione “Obiettivi strategici per la Trasparenza” del P.T.P.C.T. indica le iniziative previste per garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Nell'ambito della Sezione Trasparenza sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative da sviluppare in un arco temporale di 3 anni, anche se è annualmente aggiornata.

In caso di mancata adozione e realizzazione degli obiettivi strategici in materia di Trasparenza (così come per l'ex Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti/responsabili di servizio preposti agli uffici coinvolti.

Gli obiettivi in materia di trasparenza in quanto parte integrante del P.T.P.C.T. devono tendere a realizzare il coordinamento degli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza previsti nel d.lgs. n. 33 del 2013 con le aree di rischio di cui alla normativa in materia di anticorruzione, in modo da capitalizzare gli adempimenti posti in essere dall'amministrazione.

Disposizioni normative di riferimento del principio di trasparenza nell'organizzazione amministrativa:

- legge 7 agosto 1990 n. 241 recante “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”, e successive modificazioni - articolo 1 comma 1 prevede tra i principi generali dell'attività amministrativa la pubblicità e la trasparenza “*secondo le modalità previste dalla presente legge e dalle altre disposizioni che disciplinano singoli procedimenti, nonché dai principi dell'ordinamento comunitario*”;

- decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, l'articolo 10 “Trasparenza delle amministrazioni pubbliche” prevede la definizione di modelli e sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche;

- decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82, come da ultimo modificato con decreto legislativo 30 dicembre 2010 n. 235, recante il “Codice dell'Amministrazione Digitale”, - art. 12 “*Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa*”, comma 1, è stabilito che le pubbliche amministrazioni, nell'organizzare autonomamente la propria

attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione...”;

- legge delega 4 marzo 2009 n. 15 e decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ss.mm.ii., recanti, rispettivamente, i principi guida e le disposizioni attuative della riforma finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

- legge 18 giugno 2009 n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”, articolo 21 “Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale”;

- legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” prevede la trasparenza come strumento di prevenzione della corruzione e dell'illegalità;

- Decreto legislativo 2013 n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

- Decreto Legge 31.08.2013 n. 101 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”, convertito in Legge 30 ottobre 2013 n. 125, art. 5 “Disposizioni in materia di trasparenza, anticorruzione e valutazione della performance”;

- Decreto Legge 24.04.2014 n. 66 convertito in Legge 23.06.2014 n. 89, art. 8 “Trasparenza e razionalizzazione della spesa pubblica per beni e servizi”;

- Decreto Legge 24.06.2014 n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari” convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114, in particolare art. 24-bis “Obblighi di trasparenza per le pubbliche amministrazioni”;

- **Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 “Revisione della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”** che è intervenuto a modificare il **D. Lgs. n. 33/2013** aderendo al c.d. “Freedom Information Act” (FOIA) ai sensi del quale **ogni cittadino ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni**, ulteriori rispetto a quelli già oggetto di pubblicazione obbligatoria senza necessità di fornire una motivazione al fine di **favorire forme diffuse di controllo** sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione favorendo la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e se vi sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza degli oneri per il funzionamento dell'istituzione locale e degli emolumenti a carico della finanza pubblica con riferimento alle figure dirigenziali consentendo il controllo di eventuali anomalie durante lo svolgimento del mandato (in proposito si rinvia a *Deliberazione A.N.AC. n. 241 dell'08/03/2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali"* come modificato dall'art. 13 del D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 "*Revisione della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" in vigore dal 23.12.2016; nonché a delibera A.N.AC. n. 382 del 12/04/2017, di sospensione, nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali, degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 commi 1 e 1bis, *lett. c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici; lett. f) dichiarazione patrimoniali e reddituali del dirigente e del coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano*).

Sono seguite le seguenti delibere: n. 586 del 26 giugno 2019, ad oggetto "Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019", che ha confermato l'indicazione di pubblicare il solo *curriculum vitae* per i titolari di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e n. 1202 del 18.12.2019, ad oggetto "Applicabilità dell'art. 14, co. 1 lett. f), d.lgs. 33/2013 al Segretario e al Direttore generale negli enti locali" che ha stabilito l'applicabilità della disposizione dell'art. 14 comma 1 lett. f) del D.Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.. Il Segretario Generale, titolare di incarico amministrativo di vertice, ha sempre ottemperato alla pubblicazione dei dati sul sito del Comune capofila della convezione di segreteria e comunicato, ove ne ricorresse il caso, all'amministrazione presso cui presta servizio l'importo complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica.

La legge n. 190/2012 è dunque intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più propulsiva della trasparenza, che, come noto, già era stata largamente

valorizzata a partire dall'attuazione della l. n. 241 del 1990 e, successivamente, con l'approvazione del d.lgs. n. 150 del 2009.

Con il d.lgs. n. 33 del 2013 si è rafforzata la qualificazione della trasparenza intesa, già con il d.lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* nel rapporto con i cittadini.

Il d.lgs. n. 33 contiene indicazioni di fonte primaria circa le modalità di pubblicazione dei documenti e delle informazioni rilevanti, nonché circa i dati da pubblicare per le varie aree di attività. Pertanto, ferme restando eventuali previsioni specifiche che potranno essere contenute in fonti di natura regolamentare, le prescrizioni di trasparenza sono immediatamente precettive. Gli adempimenti di trasparenza debbono essere curati seguendo le indicazioni contenute nell'Allegato A al d.lgs. n. 33 del 2013 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché secondo la delibera A.N.AC. n. 1310 del 28.12.2016, le distinte linee guida in materia di accesso civico generalizzato e le linee guida relative all'ambito oggettivo di pubblicazione ex art. 14 "*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali*" del D. Lgs. 33/2013, con le precisazioni sopra riportate.

Con particolare riferimento alle procedure del Comune quale stazione appaltante, l'Ente è tenuto a pubblicare i dati previsti dall'art. 1, comma 32, Legge 190/2012, in formato aperto secondo le istruzioni A.N.AC., da ultimo impartite con Deliberazione n. 39 del 2 gennaio 2016 in relazione all'anno 2015, confermate per il 2016 con comunicato A.N.AC. dell'11 gennaio 2017, nel 2017 con comunicato A.N.AC. del 26 gennaio 2018 e nel 2018 con comunicato A.N.AC. del 9 gennaio 2019. Tutti i file pubblicati devono essere accessibili e rispettare le specifiche tecniche definite dall'Autorità per consentire l'accesso automatizzato alla URL comunicata dall'Amministrazione per l'acquisizione dei file XML pubblicati. Sino ad oggi il termine per l'adempimento di cui all'art. 1, comma 32, Legge 190/2012, è sempre stato rispettato.

Restano comunque "*ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*", nonché, naturalmente, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di trasparenza.

Tra queste, si rammentano le norme contenute dell'art. 4 della legge n. 15 del 2009, commi 7 e 8, che impongono misure di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività e che riguardano l'ampio

ambito delle “amministrazioni pubbliche”.

In base al D. Lgs. n. 33 del 2013 ed alla **Determinazione A.N.AC. n. 1134 dell'08.11.2017** “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 degli enti pubblici economici” anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e le società da queste controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. sono soggetti agli adempimenti di pubblicità in misura differenziata (v. Allegato D) e debbono in linea generale:

- collaborare con l’amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui all’art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del d.lgs. n. 33 del 2013 ed al D. Lgs. n. 39/2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell’art. 1, comma 16, della legge n. 190, seguendo le prescrizioni del d.lgs. n. 33 del 2013 in quanto compatibile (bilanci e conti consuntivi, costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati, informazioni relative ai procedimenti di autorizzazione o concessione, scelta del contraente per gli affidamenti, erogazioni di sovvenzioni, contributi, ecc., concorsi e prove selettive):

se trattasi di Società in controllo pubblico, escluse le quotate

se trattasi di Associazioni, Fondazioni, Enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica

→ con bilancio > 500.000 euro;

→ la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno 2 esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni;

→ in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni

- adempiere agli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali di dati e documenti per i quali vi è obbligo di pubblicare ed applicare l'istituto dell'accesso civico generalizzato ad atti e documenti da non pubblicare obbligatoriamente limitatamente ai dati ed ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea

se trattasi di società in partecipazione pubblica

se trattasi di enti di diritto privato

→ con bilancio superiore a 500.000 euro,

→ che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

In conclusione dunque gli adempimenti di pubblicità non riguardano tutto l'ambito dell'attività dei soggetti di natura privatistica, ma solo quella svolta per il perseguimento del pubblico interesse, non per attività commerciali svolte nel mercato concorrenziale e che persegue fini privatistico-lucrativi, secondo una formula ripresa dalla legge sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso (art. 22, comma 1, lett. e), della legge n. 241 del 1990). In entrambe le leggi si è compiuta quindi una scelta parallela sulla trasparenza, nelle sue due diverse forme della tutela del diritto di accesso e di pubblicità attraverso il sito istituzionale, dando rilievo allo svolgimento dell'attività piuttosto che alla natura soggettiva dell'agente. L'ambito di estensione del regime della trasparenza deve essere valutato di volta in volta, a seconda del tipo di attività svolta, tenendo presente l'orientamento della giurisprudenza amministrativa, potendo ritenersi escluse dal regime della pubblicità solo quelle attività che difettano della finalizzazione del pubblico interesse non ponendosi neppure come mezzo al fine ovvero in termini di strumentalità rispetto allo scopo.

In base al comma 5 sempre del medesimo art. 22 poi "Le amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo promuovono l'applicazione dei principi di trasparenza di cui ai commi 1, lettera b), e 2, da parte delle società direttamente controllate nei confronti delle società indirettamente controllate dalle medesime amministrazioni.". Pertanto il Comune si attiverà, per il tramite del Responsabile per la Trasparenza, con apposite note/circolari, per svolgere attività di promozione dell'applicazione della predetta disciplina sulla trasparenza da parte delle società dalle stesse controllate.

Gli adempimenti non riguardano le società partecipate che siano quotate nei mercati regolamentati e

le loro controllate.

Le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente

La deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”* rappresenta un punto di riferimento certo nell’orientare le pubbliche amministrazioni e tutti i soggetti destinatari del D. Lgs. 33/2013 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 97/2016 nell’attuazione dei nuovi obblighi di pubblicazione, di cui viene fatta una minuta ricognizione in allegato alla delibera, in sostituzione della mappa ricognitiva allegata alla precedente delibera C.I.V.IT. n. 50/2013.

Gli adempimenti di trasparenza nell’Ente locale si conformano altresì alle indicazioni dell’A.N.AC. - ex A.V.C.P.- con riferimento ai dati da pubblicare in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture.

L'**allegato al Piano operativo per la Trasparenza “Elenco degli obblighi di pubblicazione* con Soggetti Referenti”** ripropone fedelmente i contenuti dell’Allegato n. 1 della sopra citata deliberazione ANAC con la previsione dell’ulteriore indicazione del Responsabile della elaborazione e della pubblicazione del dato.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative.
- 2) **Aggiornamento e archiviazione:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l’arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.
- 3) **Dati aperti e riutilizzo:** I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall’art. 7 D. Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l’utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente”.

- 4) **Trasparenza e privacy:** È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D. Lgs. 33/2013.

Quando è prescritto l'**aggiornamento "tempestivo"** dei dati, ai sensi dell'art. 8 D. Lgs. 33/2013, la pubblicazione deve avvenire di norma entro i 15 giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

Annualmente è redatta e pubblicata la griglia di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le linee guida deliberate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con specifica delibera, a cura dell'O.I.V..

Si ritiene di integrare gli obblighi informativi/di pubblicazione con la scheda allegata alla determinazione A.N.AC. n. 1134 dell'08.11.2017 in merito agli obblighi di pubblicazione posti a carico degli enti in controllo pubblico o partecipati.

Trasparenza e tutela dei dati personali

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati» par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1 lett. d).

Il D.lgs. 33/2013 all'art. 7-bis, c. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non

indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Accesso civico.

Le prescrizioni di pubblicazione previste dal d.lgs. n. 33 del 2013 sono obbligatorie, sicché, nei casi in cui l'amministrazione abbia omissa la pubblicazione degli atti, sorge in capo al cittadino il diritto di chiedere e ottenere l'accesso agli atti medesimi non pubblicati in base a quanto stabilito dall'art. 5 del medesimo decreto.

La richiesta di accesso civico ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo 33 (v. Allegato 9 al P.T.P.C.T. 2017/2019) non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della trasparenza dell'amministrazione obbligata alla pubblicazione.

Entro 30 giorni dalla richiesta l'amministrazione deve:

- procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale del documento, dell'informazione o dei dati richiesti;
- trasmettere contestualmente il dato al richiedente, ovvero comunicargli l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'amministrazione deve indicare al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di ritardo o mancata risposta da parte dell'amministrazione il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9 *bis*, della legge n. 241 del 1990. Sul sito *internet* istituzionale dell'amministrazione è pubblicata, in formato tabellare e con collegamento ben visibile nella *homepage*, l'indicazione del soggetto a cui è attribuito il potere sostitutivo per settori di amministrazione e a cui l'interessato può rivolgersi.

Il titolare del potere sostitutivo, ricevuta la richiesta del cittadino, verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione in base a quanto previsto dalla legge. I termini per il suo adempimento sono quelli di cui all'art. 2, comma 9 *ter*, della legge n. 241 del 1990, ossia un termine pari alla metà di quello originariamente previsto.

Per la tutela del diritto di accesso civico si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. n. 104 del 2010.

L'inoltro da parte del cittadino della richiesta di accesso civico comporta da parte del responsabile della trasparenza, l'obbligo di segnalazione di cui all'art. 43, comma 5, del d.lgs. n. 33:

- all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- al vertice politico dell'amministrazione, all'O.I.V. ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Per le funzioni del Responsabile per la Trasparenza e l'esercizio delle medesime nell'ambito dell'organizzazione comunale mediante Referenti dei diversi servizi si rinvia al paragrafo sui ruoli e le funzioni a tutela della legalità e per la prevenzione e repressione della corruzione.

Accesso civico generalizzato

L'accesso generalizzato comporta il diritto di chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza, ovvero ai limiti stabiliti dall'art. 5bis e seguenti del Decreto Trasparenza (Allegato 9bis: Modulo Accesso Civico Generalizzato).

L'Amministrazione Comunale di Casaleone ha approvato, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 02/03/2017, specifico regolamento comunale e modulistica-tipo allegata in merito, anche in relazione alle linee Guida adottate dall'A.N.AC., d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, recanti le indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui alla delibera n. 1309 in data 28.12.2016. Il Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti" "Accesso Civico".

10. Patti di integrità negli affidamenti

L'Amministrazione Comunale di Casaleone ha aderito al "*Protocollo di legalità ai fini della prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture*", sottoscritto a Venezia in data 23.07.2014 tra le Prefetture del Veneto, il Presidente della Regione del Veneto, il Presidente dell'unione delle Province del Veneto e il Presidente dell'ANCI Veneto, efficace sino al 22.07.2017, approvandolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 11/07/2015 e rinnovato con D.G.C. n. 147 del 24/11/2017. Il Protocollo è stato aggiornato e sottoscritto in data 17.09.2019. Il Protocollo impegna le unità organizzative

responsabili delle procedure di appalto a modulare i capitolati, gli atti, i bandi di gara ed i contratti con l'inserimento delle clausole espressamente previste nel Protocollo, nonché a sovrintendere all'adempimento delle ulteriori procedure previste per le imprese assegnatarie di lavori, servizi e forniture (dalla comunicazione di tutte le ditte coinvolte nella realizzazione dell'opera al rispetto delle norme in materia di tracciabilità dei flussi finanziari). Il mancato rispetto delle clausole contenute nel protocollo di legalità o nel patto di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara e dà luogo alla risoluzione del contratto.

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla 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 e 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.

Lo strumento dei patti di integrità è stato sviluppato dall'organizzazione non governativa no profit *Transparency-It* negli anni '90 ed è uno strumento in uso in talune realtà locali già da alcuni anni.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che *“mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).”*

In ottemperanza al Protocollo di Intesa siglato il 15 luglio 2014 tra Ministero dell'Interno ed Autorità Nazionale Anticorruzione sono previste nei protocolli di legalità in materia di appalti pubblici, come proposti dalla Regione, clausole risolutive espresse in ipotesi di corruzione e concussione degli attori dei medesimi.

11. Rotazione del personale

Nelle aree a più elevato rischio di corruzione devono essere attuate, con periodicità triennale quinquennale, di norma in concomitanza con la scadenza dell'incarico di posizione organizzativa – durata ai sensi dell'art. 14 del C.c.n.l. 21.05.2018 – anni 3 - ma in caso non si possa per ragioni organizzative applicare la rotazione con periodicità triennale, saranno attivate con periodicità quinquennale, corrispondente alla durata del mandato del Sindaco, forme di rotazione del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento). Per il personale in possesso dei requisiti per la nomina a responsabili di settore/servizio, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ai sensi degli artt. 107 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000 ed in relazione al provvedimento adottato in attuazione dell'art. 13 comma 3 del C.c.n.l. 21.05.2018, D.G.C. n. 65 in data 15 maggio 2019 (punto 2) “Criteri oggettivi” “insussistenza di condizioni ostative previste dalla normativa e dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione – disposizioni in materia di incarichi e Codice di comportamento”, fatti salvi i casi previsti dall'art. 16, comma 1, lett. I *quater* del D. Lgs. n. 165/2001, quali l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (c.d. rotazione straordinaria). Per tutti i profili che attengono alla rotazione straordinaria si rinvia alla delibera A.N.AC. n. 215 del 26 marzo 2019.

In caso di fatti gravi di corruzione o di seria violazione del principio di legalità la riorganizzazione degli incarichi di responsabilità è valutata prioritariamente.

La rotazione del personale con funzioni di responsabilità deve temperarsi con i principi di continuità all'azione amministrativa e di competenza professionale; è proposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed attuata - salvo informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative - con provvedimento della Giunta Comunale e successivi decreti del Sindaco.

Nella relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C. sono indicati eventuali motivati impedimenti, connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione, che hanno reso non praticabile la rotazione del personale e le misure alternative individuate per tutelare la legalità dell'operato amministrativo e la discontinuità con ogni forma potenziale di illegalità.

L'alternanza tra più figure nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti/operatori economici, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio, di violazione dei principi di imparzialità e buon andamento, di collusioni.

L'attuazione della misura richiede:

- la preventiva identificazione degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato

rischio di corruzione;

□ l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali, anche con specifici atti organizzativi con l'inizio del nuovo mandato amministrativo od infra-mandato, alla scadenza triennale dell'incarico di posizione organizzativa, annuale dell'incarico di responsabile di procedimento, per la c.d. rotazione straordinaria o per valutazioni non positive di performance individuale e/o organizzativa, specie con riferimento agli obiettivi in materia di anticorruzione ed illegalità;

□ la definizione dei tempi di rotazione;

□ relativamente al conferimento degli incarichi di responsabile di settore/area, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa approvato dall'autorità di indirizzo politico;

□ l'identificazione, compatibilmente con le risorse umane a disposizione, di un nucleo di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie dell'ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (dipendente incaricato o meno di responsabilità di vario livello);

□ il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione ed aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative *in house*, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;

□ lo svolgimento di formazione *ad hoc*, con attività preparatoria di affiancamento, per il Responsabile di servizio neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento dell'attività considerata area a rischio;

□ la circolarità delle informazioni e condivisione delle conoscenze professionali utili a promuovere flessibilità e fungibilità delle competenze.

L'attuazione della misura comporta altresì che:

□ per il personale con funzioni dirigenziali addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata preferibilmente al limite minimo legale, tenuto conto delle

esigenze organizzative;

□ per il personale non incaricato di funzioni dirigenziali, la durata di permanenza nell'ufficio/settore corrispondente ad area a rischio deve essere valutata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza e competenza professionale, tenuto conto anche delle esigenze organizzative;

□ per il personale con funzioni dirigenziali, alla scadenza dell'incarico è necessario valutare, secondo le risultanze dei controlli interni ed in relazione alle modalità comportamentali, l'affidamento della responsabilità dell'ufficio o del servizio con nuovo incarico, a condizione che siano comunque rispettati i criteri di competenza e professionalità necessari a garantire l'efficace attuazione degli obiettivi assegnati;

□ l'amministrazione ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'area o qualifica di appartenenza, ai sensi degli artt. 2, 5 e 52 del D. Lgs. n. 165/2001;

□ in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione *ex art. 256 c.p.p.* o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

a - per il personale con funzioni dirigenziali, revoca dell'incarico in essere con atto motivato e valuta l'eventuale passaggio ad altro incarico ai sensi del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi e del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. 1-*quater*, e dell'art. 55 *ter*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;

b - per il personale non incaricato di funzioni dirigenziali procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. 1-*quater* in relazione all'esito del monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, secondo le disposizioni del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;

□ valuta il ricorso alla mobilità interna od esterna qual utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni.

L'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

Nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale con funzioni

dirigenziali a causa di motivati fattori organizzativi, saranno verificate l'applicazione della misura al personale incaricato di responsabilità del procedimento e l'attuazione della c.d. "segregazione delle funzioni", ossia l'articolazione delle competenze relative alle fasi dei procedimenti amministrativi più a rischio - fase istruttoria, fase decisionale, fase esecutiva e di controllo e/o ai processi mappati.

La misura della "rotazione ordinaria" sarà attuata in una logica di complementarietà/sussidiarietà rispetto ad altre misure organizzative maggiormente sostenibili.

In tal senso i Responsabili di Settore sono comunque tenuti a prevedere modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività e delle fasi procedurali tra gli operatori, prioritariamente con riguardo alle materie e ai dipendenti coinvolti nei processi a maggior rischio di corruzione, programmando una rotazione funzionale mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, prevedendo un coordinamento formale di determinati servizi/unità organizzative, anche limitato ad alcuni provvedimenti, con riferimento ad ambiti strategici e a rischio medio-elevato.

I Piani dei fabbisogni di personale valutano, nell'ambito delle politiche di *turn over*, la reperibilità di profili di Cat. D per l'attuazione della rotazione degli incarichi di posizione organizzativa nelle aree a più elevato rischio corruttivo e/o per riarticolare le aree di responsabilità individuando profili con compiti istruttori di significativa rilevanza e competenza.

In materia di contratti pubblici la distinzione tra seggio di gara e commissione giudicatrice è misura idonea ad attuare il principio dell'articolazione delle competenze, unitamente alla previsione di commissioni anche in presenza di aggiudicazione secondo il criterio del prezzo più basso.

In alternativa alla rotazione interna, ove essa sia oggettivamente non sostenibile, sarà promossa la "rotazione territoriale", prioritariamente mediante convenzione di servizi.

12. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'Amministrazione Comunale rende noti i casi di divieto di cumulo di impieghi ed incarichi, nonché di incompatibilità dei medesimi con l'impiego al servizio dell'Ente locale, dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Titolari di incarichi di responsabilità - Responsabili di procedimento, competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e/o il provvedimento finale, devono, previa

segnalazione, astenersi in caso di conflitto di interessi anche potenziale che pregiudichi l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente e, quindi, autosospendersi per quella specifica determinazione (art. 6bis L. 7 agosto 1990 n. 241).

L'art. 6 bis nella legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41 della legge 190/2012, stabilisce che “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentali o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

Si richiama la misura di cui alla lettera m) dell'Allegato 8 “Previsione di integrazione del parere di regolarità tecnica sui provvedimenti amministrativi e dell'attestazione di regolarità amministrativa delle determinazioni ed atti monocratici con un riferimento alla verifica dell'assenza di motivi ostativi, criticità, possibili irregolarità o rischi ai sensi delle normative anticorruzione, con la finalità di migliorare il livello di effettività dell'analisi”.

Si rinvia per la disamina delle fattispecie conflittuali e la disciplina delle procedure di rilevazione e sanzione al D.P.R. 10.01.1957 n. 3 (Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato), al Decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, articolo 53; alla legge n. 662 del 1996, art. 1, comma 58 *bis* (incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti); al D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39, al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed al Codice di comportamento.

Il nulla osta all'incarico, rilasciato dall'organo competente dell'ente, deve essere motivato e dar conto della valutazione istruttoria compiuta con riferimento all'insussistenza di pregiudizio all'interesse pubblico amministrato a causa dell'assunzione dell'incarico extra officio e

dell'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

Le informazioni relative a consulenze ed incarichi comunicate al Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché le informazioni pubblicate nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento.

Relativamente alle cause di astensioni dalle decisioni amministrative dei componenti degli organi di indirizzo politico si rinvia altresì alle disposizioni previste dal Testo unico degli enti locali.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata: al Responsabile del Servizio, se riguarda il dipendente non incaricato di funzioni dirigenziali; al Segretario Comunale Responsabile per la prevenzione se riguarda il Responsabile di Servizio ed al Capo dell'Amministrazione se riguarda il Segretario Comunale. Il soggetto competente, esaminate le circostanze, eventualmente con il supporto di altro Responsabile, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo e demanda l'esercizio delle funzioni ad un Responsabile sostituto o al Segretario Comunale, da individuare con apposito provvedimento; relativamente al Segretario Comunale l'attribuzione delle funzioni sostitutive al fine di dar corso ai procedimenti e garantire la continuità dell'azione amministrativa dovrà svolgersi compatibilmente con l'esercizio delle funzioni al medesimo assegnate dalla legge. Il soggetto destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile del Servizio, il Segretario Comunale ed il Capo dell'Amministrazione, per quanto di competenza dell'organo di indirizzo politico, dovranno avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento o quanto meno gli atti propulsivi sino all'individuazione di figura temporanea

competente, anche esterna all'Ente.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento dell'azione amministrativa dalla funzione di cura dell'interesse pubblico tipizzata dalla norma.

Si segnalano ai fini della valutazione del conflitto di interessi in capo ad un componente di Commissione di concorso / selezione pubblica le delibere A.N.AC. n. 209 dell'01.03.2017 e n. 384 del 29.03.2017, che ha che ha precisato che

a) ai fini della sussistenza di un conflitto di interessi fra un componente la commissione di concorso e un candidato, *la collaborazione professionale o la comunanza di vita, per assurgere a causa di incompatibilità, così come disciplinata dall'art. 51 c.p.c., deve presupporre una comunione di interessi economici o di vita tra gli stessi di particolare intensità e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale;*

b) *la valutazione della ricorrenza di una causa di incompatibilità di cui all'art. 51 c.p.c spetta all'amministrazione che deve verificare le autodichiarazioni rilasciate dai commissari ai fini del citato art. 51, le quali devono riportare l'indicazione della tipologia di eventuali rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere con il candidato.*

Nell'ambito dell'attività di indirizzo e vigilanza per la individuazione e la gestione del fenomeno del conflitto di interessi, l'Autorità ha fornito alcune indicazioni operative di seguito elencate:

- Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018);
- Può essere opportuno valutare un **periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi**, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica - termine di due anni, come previsto in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. Delibera n. 321 del 28

marzo 2018).

- In tema di **imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi**, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, come precisati da A.N.AC..

13 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

L'Amministrazione Comunale di Casaleone disciplina lo svolgimento di incarico d'ufficio o l'affidamento di incarichi extra officio secondo quanto previsto dal Regolamento Comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 1, comma 58 *bis*, della l. n. 662 del 1996 (incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti).

A tal fine l'Ente adotta l'atto di ricognizione dei criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, tenendo conto della specifica professionalità del dipendente interessato e dei casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

Quadro normativo di riferimento

La legge n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 al fine precipuo di evitare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale con possibilità di indirizzare verso fini privati od impropri l'azione amministrativa a causa del cumulo, in capo ad un medesimo dirigente o funzionario, di incarichi conferiti dall'amministrazione, specie se prolungati o ricorrenti nel tempo. Lo svolgimento di più incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente/funzionario è stata ravvisata quale fonte di situazioni di conflitto di interesse, ponendosi come vizio del buon andamento dell'azione amministrativa ed altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, il legislatore ha previsto che:

□ con appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n. 400 del 1988) si individuino, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001;

□ le amministrazioni adottino criteri generali per il conferimento e per l'autorizzazione degli incarichi extra istituzionali;

□ in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione deve valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali, motivando la propria scelta; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità di arricchimento professionale, utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una possibile lista di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni assegnate al dipendente;

□ il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti; in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico o porre vincoli per l'espletamento imparziale; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza; si ritiene di dover segnalare anche l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione differenziata anche in ordine alla previsione di compensi, di seguito per comodità riportati:

a) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

- c) partecipazione a convegni e seminari;
- d) incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- f-bis) attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica;

il regime delle comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni; per le modalità di comunicazione dei dati sono fornite apposite indicazioni sul sito www.perlapa.gov.it nella sezione relativa all'anagrafe delle prestazioni;

è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei Conti.

A queste nuove previsioni si aggiungono le prescrizioni contenute nella normativa già vigente.

Le disposizioni vincolistiche dal punto di vista procedurale e sostanziale di cui all'art. 53, commi 7-13, del D. Lgs. n. 165/2001 si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno e di altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con le disposizioni richiamate. Si segnala, in particolare, la disposizione contenuta nel comma 58 bis dell'art. 1 della legge n. 662 del 1996, che stabilisce: *“Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono,, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.”*

Il Comune di Casaleone adotta specifico provvedimento di nulla osta – determinazione – per ogni incarico extra officio, applicando:

- l'art. 45 "Incompatibilità" del Regolamento Comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi che prevede che le autorizzazioni per i dipendenti a tempo pieno o a tempo parziale superiore al 50% sono rilasciate con determina dal Responsabile di Settore, previa valutazione dei seguenti aspetti:
- assoluta saltuarietà ed occasionalità nel breve periodo;
- non interferenza con l'attività ordinaria;
- natura e modalità di svolgimento dell'attività;
- impegno richiesto;
- gratuità o meno della prestazione;

con utilizzo del modulo del Dipartimento della Funzione Pubblica, che viene inviato alle Amministrazioni conferenti l'incarico per l'adempimento tempestivo delle comunicazioni di legge in anagrafe delle prestazioni;

- la valutazione caso per caso se l'incarico, in base alla natura, alle modalità di svolgimento ed all'impegno richiesto, configuri incompatibilità con gli obblighi lavorativi del dipendente interessato e se rientri in ipotesi vietate;
- la Legge n. 190/2012 ed il Piano Triennale Anticorruzione del Comune di Casaleone, che prevede tra le misure di prevenzione della legalità e di presidio del buon andamento dell'amministrazione comunale oneri informativi ed autorizzazioni in materia di incarichi esterni od attività lavorativa *extra officio*.

Per esigenze di omogeneità con altre pubbliche amministrazioni nella determinazione dei criteri generali in materia di incarichi *extra officio* a garanzia dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento degli uffici pubblici e di esclusività del rapporto di lavoro pubblico, si rinvia altresì al documento elaborato nell'ambito del tavolo tecnico previsto dall'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013 mediante confronto tra i rappresentanti del Dipartimento della Funzione Pubblica, le Regioni e gli Enti locali (Allegato 13 – numerazione progressiva da Allegati P.T.P.C.T. 2017-2019).

In materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, sono richiamati la disciplina di cui al D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e gli atti di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione che fissano orientamenti interpretativi in materia.

14. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39)

Il d.lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali ed assimilati;
- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali od assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione.

Infatti, la legge ha valutato *ex ante* ed in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione - si rinvia alla misura della "rotazione straordinaria" se l'incarico dirigenziale è in corso.

In particolare, i Capi III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Le disposizioni del decreto legislativo n. 39/2013 recano norme di attuazione degli [articoli 54 e 97 della Costituzione](#) e prevalgono sulle diverse disposizioni di legge regionale, in materia di

inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici e presso gli enti privati in controllo pubblico.

All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013, deve essere verificata la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico.

L'accertamento avviene in prima istanza mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione comunale conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013); la dichiarazione costituisce condizione di efficacia dell'incarico.

Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dall'amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni.

A tal fine si dispone che in fase istruttoria (interpello) per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative di legge o di regolamento al conferimento e l'obbligo di esplicitare tutte le situazioni soggettive potenzialmente rilevanti in tal senso, con riserva di valutazione della sussistenza di conflitto di interesse o cause impeditive.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Il Responsabile della prevenzione è tenuto a poi ad avviare un procedimento di accertamento secondo la deliberazione A.N.AC. n. 833 del 3 agosto 2016 recante "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili" e le delibere A.N.AC. n. 66, 67 e 68 del 2015. E' consigliabile l'allegazione alla dichiarazione sostitutiva di un curriculum vitae dettagliato e di un elenco delle cariche/incarichi assunti con riferimento ad un arco temporale di 5 anni.

Si è proceduto ad **integrare il modello di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà/certificazione con una formulazione più dettagliata delle cause ostative all'accettazione dell'incarico/alla permanenza nell'incarico**, contemplando altresì un'avvertenza, come di seguito formulata *"In caso di impossibilità a rilasciare una dichiarazione negativa o di difficoltà di inquadramento della fattispecie descrivere in modo dettagliato la tipologia di carica od incarico ricoperti allegando specifica nota al fine di ottemperare ai doveri di trasparenza e di*

consentire una corretta verifica da parte degli organi competenti”.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l’art. 17 d.lgs. n. 39, l’incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all’art. 18 del medesimo decreto. Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell’art. 17 del decreto 39. (inconfiribilità).

A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall’art. 18. Nell’ambito del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi saranno altresì individuati la procedura interna e gli organi che in via sostitutiva potranno procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all’amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, o siano comunque accertate dal Responsabile della prevenzione nell’esercizio dei suoi poteri di verifica e di vigilanza del rispetto della normativa in materia, il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all’interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall’incarico ed all’organo che ha conferito l’incarico, pubblicando il relativo provvedimento di accertamento sul sito istituzionale – sezione “Amministrazione Trasparente” – “Altri contenuti” – “Prevenzione della corruzione”.

Il Comune, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, impartirà:

- direttive interne affinché nella fase istruttoria (interpello) per l’attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento, implementando la fase preventiva di conoscenza delle fattispecie ostative;
- direttive affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all’atto del conferimento dell’incarico, con avviso sull’aggiornamento annuale e sulle fattispecie di incompatibilità nella fase di espletamento dell’incarico.

La materia è tuttavia oggetto di proposte di modifica, correzione ed integrazione con riferimento alle fattispecie di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi amministrativi (Atto di segnalazione A.N.AC. n. 4 del 10.06.2015), al procedimento di accertamento delle inconfiribilità con le relative garanzie procedurali e di contraddittorio dell’interessato e dell’organo che ha conferito l’incarico, alla gradualità delle sanzioni previste, al rapporto tra autorità interne (RPC) ed esterne (A.N.AC.) all’amministrazione nell’esercizio del potere sanzionatorio (Atto di segnalazione A.N.AC. n. 5 del 09.09.2015); alle specifiche incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi amministrativi nel caso di condanna penale per l’esigenza di coordinare le disposizioni del D. Lgs. n. 39/2013 con le disposizioni del D. Lgs. n. 235/2012, c.d. “Legge Severino”, (Atto di

segnalazione A.N.AC. n. 6 del 23.09.2015). Si richiama la deliberazione A.N.AC. n. 833 del 3 agosto 2016 recante “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.”

15. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Incompatibilità specifiche sono previste per le posizioni organizzative dal Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, da direttive specifiche e/o dal Codice di comportamento.

Il controllo deve essere effettuato:

- all’atto del conferimento dell’incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell’incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all’interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Per “incompatibilità” si intende *“l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”* (art. 1 d.lgs. n. 39).

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39.

A differenza della situazione di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all’interessato e qualora, previa instaurazione di contraddittorio con l’interessato ed acquisizione delle motivazioni a difesa, si riscontrasse

positivamente l'incompatibilità, la causa del conflitto tra posizioni/incarichi deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato correlato (art. 19 d.lgs. n. 39).

Si richiama la deliberazione A.N.AC. n. 833 del 3 agosto 2016 recante "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili."

Nell'ottica di attuare gli indirizzi A.N.AC. si dispone che in fase di aggiornamento delle dichiarazioni sostitutive di certificazione, da pubblicare sul sito dell'amministrazione comunale conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013), siano inserite espressamente le condizioni ostative di legge o di regolamento alla permanenza della titolarità dell'incarico, con riserva in ogni caso di valutazione della sussistenza di conflitto di interesse o cause impeditive.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di incompatibilità, secondo l'art. 17 d.lgs. n. 39, si ha decadenza dall'incarico e risoluzione del contratto e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto, fatte salve le garanzie procedurali nell'esercizio del potere sanzionatorio (Atto di segnalazione A.N.AC. n. 5 del 09.09.2015).

16. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La legge n. 190 ha introdotto un nuovo comma (16ter) nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, poi precisato dal D. Lgs. n. 39/2013, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti

o accordi.

I “dipendenti” interessati sono coloro che, per il ruolo e la posizione ricoperti, nell’amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulle decisioni e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo a procedimenti o procedure specifici.

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l’amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti od accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull’atto e sanzioni sui soggetti:

sanzioni sull’atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;

sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell’ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l’obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell’affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell’affidamento stesso per il caso di violazione.

Ai fini dell’applicazione dell’art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dalla L. 190/2012, l’Amministrazione Comunale impartisce direttive interne affinché:

nei contratti di assunzione del personale e/o nel Codice di comportamento allegato sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente;

nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato od autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione nei confronti del concorrente per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

siano definite modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a

seguito della cessazione del rapporto;

- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di precedenti incarichi oggetto di divieto;
- sia prevista una dichiarazione da far sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- si valuti eventuale azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli *ex* dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 2001.

La materia dei limiti degli incarichi a soggetti che hanno prestato servizio nelle Pubbliche Amministrazioni per il periodo post collocamento in quiescenza interessa gli incarichi gestionali conferiti dalle stesse Pubbliche Amministrazioni ed altresì dagli enti controllati/partecipati; in particolare la materia è stata oggetto di disciplina dall'articolo 5, comma 9, del D.l. 95/2012 e dall'articolo 6 del D.l. 90/2014 con riferimento agli "incarichi dirigenziali a soggetti in quiescenza". Si richiamano quali disposizioni interpretative ed applicative dei suddetti vincoli la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 6 del 04/12/2014 e la circolare n. 4 del 10/11/2015.

17. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La legge n. 190/2012 ha previsto misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni; si tratta di vincoli e condizioni ostative nell'assegnazione di incarichi direttivi o di componente di commissioni esaminatrici (concorsi) o giudicatrici (gare) posti dall'art. 35bis del D. Lgs. n. 165/2001, all'uopo introdotto dalla Legge 190, che dispone che coloro che sono 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 possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle

risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono 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.

Si segnalano i seguenti aspetti rilevanti:

in generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato (quindi anche in caso di condanna da parte del Tribunale);

la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35*bis* riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti ed i funzionari (questi ultimi nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali nei piccoli comuni o siano titolari di posizioni organizzative);

la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;

la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

L'Amministrazione Comunale, precedentemente all'affidamento di incarichi di rilievo, affida al Responsabile della prevenzione della corruzione - controlli circa la sussistenza di precedenti penali, anche relativi a sentenze non passate in giudicato, a carico dei soggetti cui si intende conferire incarichi, fermo restando l'onere di comunicazione da parte del Responsabile di Settore competente alla nomina, in particolare

all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di appalti con il criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa o delle commissioni di concorso;

all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;

all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le

caratteristiche indicate dall'art. 35bis del d.lgs. n. 165 del 2001 ed, in particolare, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture;

all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Ente:

si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;

applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013 (inconferibilità permanente o temporanea, sospensione dell'incarico/del contratto di lavoro/del trattamento economico);

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

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico od assegnato ad altro ufficio.

L'Amministrazione Comunale impartisce direttive interne:

per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;

affinché in fase istruttoria (interpello) per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento/nomina;

affinché nella predisposizione o modifica degli schemi tipo di incarico, contratto, bando, verbali di insediamento delle Commissioni, sia inserita la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici.

Si segnalano ai fini della valutazione del conflitto di interessi in capo ad un componente di Commissione di concorso / selezione pubblica le delibere A.N.AC. n. 209 dell'01.03.2017 e n. 384 del 29.03.2017, che ha che ha precisato che

a) ai fini della sussistenza di un conflitto di interessi fra un componente la commissione di concorso e un candidato, *la collaborazione professionale o la comunanza di vita, per assurgere a causa di incompatibilità, così come disciplinata dall'art. 51 c.p.c., deve presupporre una comunione di interessi economici o di vita tra gli stessi di particolare intensità e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale;*

b) *la valutazione della ricorrenza di una causa di incompatibilità di cui all'art. 51 c.p.c spetta all'amministrazione che deve verificare le autodichiarazioni rilasciate dai commissari* ai fini del citato art. 51, le quali devono riportare l'indicazione della tipologia di eventuali rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere con il candidato.

18. I reati contro la pubblica amministrazione. Le responsabilità.

I reati (delitti) dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione sono disciplinati dal Capo I del Titolo II (Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione) del Libro Secondo "Dei delitti in particolare", come modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", pubblicato in Gazzetta Ufficiale 30 maggio 2015 n. 124.

L'aumento delle pene per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A.

La [legge n. 69 del 2015](#) (Capo I, artt. da 1 a 8) riguarda i reati contro la pubblica amministrazione. In merito, il provvedimento:

- Interviene sulle **pene accessorie** previste per tali reati modificando:

- l'art. 32-ter c.p., elevando a 5 anni i limiti di durata massima dell'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione;

- l'art. 32-quinquies c.p., che disciplina i casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego, per prevedere che tale pena accessoria nei confronti del dipendente di pubbliche amministrazioni consegue alla condanna alla reclusione non inferiore ai 2 anni per i delitti di peculato, concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere

utilità, ovvero corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;

- l'art. 35 c.p., per aumentare il tempo minimo e massimo di durata della sospensione dall'esercizio di una professione (si passa da 15 gg e 2 anni a 3 mesi e 3 anni).

- **Aumenta le pene** previste dal codice penale per una serie di reati del pubblico ufficiale contro la pubblica amministrazione; in particolare,

- la pena massima per il peculato (art. 314) è la reclusione a 10 anni e 6 mesi (in precedenza 10 anni);

- la pena massima per la corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318) è la reclusione fino a 6 anni (in precedenza 5 anni);

- la pena per il reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319) è la reclusione da 6 a 10 anni (in precedenza da 4 a 8 anni);

- la pena per il reato di corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter) è la reclusione da 6 a 12 anni (oggi da 4 a 10 anni); per lo stesso reato, se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a 5 anni, la pena è della reclusione da 6 a 14 anni (oggi da 5 a 12 anni) mentre se l'ingiusta condanna è la reclusione superiore a 5 anni o l'ergastolo, la pena è della reclusione da 8 a 20 anni (in precedenza da 6 a 20 anni);

- infine, la pena per il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) diventa la reclusione da 6 a 10 anni e 6 mesi (in precedenza da 3 a 8 anni).

- Introduce una **nuova circostanza attenuante** (art. 323-bis c.p.), che consente una diminuzione della pena da un terzo a due terzi per colui che, responsabile di specifici delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 318, 319, 319-ter e quater, 320, 321, 322 e 322-bis c.p.), si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa venga portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione degli altri responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite.
- Modifica la fattispecie di **concussione** (art. 317 c.p.) per ampliarne l'ambito soggettivo di applicazione, ricomprendervi anche "**l'incaricato di un pubblico servizio**" e dunque tornare alla formulazione precedente alla c.d. legge Severino (L. 190/2012).

Inoltre, modificando l'art. 165 c.p., il provvedimento subordina l'accesso alla **sospensione condizionale** della pena per un catalogo di reati contro la pubblica amministrazione (artt. 314, 317, 318, 319, 319-ter e quater, 320 e 322-bis c.p.) al pagamento, a titolo di riparazione pecuniaria, di una somma equivalente al profitto del reato ovvero all'ammontare di quanto indebitamente percepito, fermo restando il diritto all'eventuale risarcimento del danno.

La riparazione pecuniaria viene in particolare disciplinata dal nuovo art. 322-quater c.p., che stabilisce che con la sentenza di condanna per un delitto contro la p.a., viene sempre ordinato il pagamento di una somma pari all'ammontare di quanto indebitamente ricevuto dal pubblico ufficiale (o dall'incaricato di un pubblico servizio), a titolo di **riparazione pecuniaria in favore dell'amministrazione di appartenenza**, ovvero, in caso di corruzione in atti giudiziari, in favore dell'amministrazione della giustizia, restando impregiudicato il diritto al risarcimento del danno.

La legge n. 69 del 2015 condiziona inoltre l'accesso al rito speciale del c.d. patteggiamento, in relazione ai procedimenti per i delitti dei pubblici ufficiali contro la p.a., alla **restituzione integrale del prezzo o del profitto del reato**.

Ulteriori modifiche riguardano il ruolo dell'**Autorità nazionale anticorruzione** (ANAC). Il provvedimento, infatti,

- integra la formulazione dell'art. 129 delle disposizioni di attuazione del c.p.p., ponendo in

capo al PM che esercita l'azione penale per reati contro la pubblica amministrazione

obblighi informativi nei confronti del Presidente dell'ANAC;

- modifica la **legge Severino (L. 190 del 2012)** per attribuire all'Autorità nazionale anticorruzione **compiti di vigilanza** anche sui contratti pubblici ai quali non si applica il c.d. Codice degli appalti (es., i contratti secretati); prevedere **obblighi informativi** semestrali a carico delle stazioni appaltanti (sui bandi di gara, i partecipanti, l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, l'importo delle somme liquidate) nei confronti dell'Autorità nazionale anticorruzione; prevedere analoghi **obblighi informativi** all'ANAC da parte dei giudici amministrativi quando, nelle controversie sull'aggiudicazione dell'appalto, rilevano anche sommariamente elementi di scarsa trasparenza delle procedure.

Il provvedimento, infine, dispone un **aumento generalizzato delle pene** per il reato di **associazione mafiosa** (art. 416-bis c.p.).

I reati contro la pubblica amministrazione.

TITOLO II

Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione

Capo I

Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione

Art. 314.

Peculato.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi. ⁽¹⁾

Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

(1) Comma così modificato dall'art. 1, comma 75, lett. c), L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. d), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 315.

Malversazione a danno di privati. ⁽¹⁾

(...)

(1) L'articolo che così recitava: "*Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che si appropria o, comunque, distrae, a profitto proprio o di un terzo, denaro o qualsiasi cosa mobile non appartenente alla pubblica amministrazione, di cui egli ha il possesso per ragione del suo ufficio o servizio, è punito con la reclusione da tre a otto anni, e con la multa non inferiore a lire due milioni. Si applicano le disposizioni del capoverso dell'articolo precedente.*" è stato abrogato dall'art. 20, L.

26 aprile 1990, n. 86.

Art. 316.

Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 316-bis.

Malversazione a danno dello Stato.

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Art. 316-ter.

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Art. 317.

Concussione. (1)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

(1) Articolo sostituito dall'art. 4, L. 26 aprile 1990, n. 86 e dall'art. 1, comma 75, lett. d), L. 6 novembre 2012, n. 190. Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. a), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 317-bis.
Pene accessorie.

La condanna per il reato di cui agli articoli 314 e 317, 319 e 319 ter ⁽¹⁾ importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici. Nondimeno, se per circostanze attenuanti viene inflitta la reclusione per un tempo inferiore a tre anni, la condanna importa l'interdizione temporanea.

(1) Le parole: ", 319 e 319 ter" sono state inserite dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

Art. 318.
Corruzione per l'esercizio della funzione. ⁽¹⁾

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni. ⁽²⁾

(1) L'articolo che recitava: "*Corruzione per un atto d'ufficio.*
Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno." è stato così sostituito dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

(2) Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. e), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 319.
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.

Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni. ⁽¹⁾

(1) Comma così modificato dall'art. 1, comma 75, lett. g), L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. f), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 319-bis.
Circostanze aggravanti.

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla

quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

Art. 319-ter.

Corruzione in atti giudiziari.

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. ⁽¹⁾
Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna [c.p.p. 442, 533, 605] di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni. ⁽²⁾

(1) Comma così modificato dall'art. 1, comma 75, lett. h), n. 1), L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. g), n. 1, L. 27 maggio 2015, n. 69.

(2) Comma così modificato dall'art. 1, comma 75, lett. h), n. 2), L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. g), n. 2, L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 319-quater.

Induzione indebita a dare o promettere utilità. ⁽¹⁾

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.⁽²⁾

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

(1) Articolo aggiunto dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

(2) Comma così modificato dall'art. 1, comma 75, lett. g), L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. f), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 320.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. ⁽¹⁾

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

(1) Il comma che recitava: *"Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato."* è stato così sostituito dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

Art. 321.

Pene per il corruttore.

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Art. 322.

Istigazione alla corruzione.

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. ⁽¹⁾

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. ⁽²⁾

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

(1) Il comma che recitava: "*Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.*" è stato così modificato dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

(2) Il comma che recitava: "*La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 318.*" è stato così modificato dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

Art. 322-bis.

Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri. ⁽¹⁾

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;

4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;

5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale ⁽²⁾.

Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, ⁽³⁾ 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;

2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica finanziaria. ⁽⁴⁾

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

(1) La rubrica che recitava: "*Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.*" è stata così sostituita dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

(2) Numero aggiunto dall'art. 10, comma 1, lett. a), [L. 20 dicembre 2012, n. 237](#).

(3) Le parole: "*319-quater, secondo comma,*" sono state aggiunte dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

(4) Le parole: "*ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica finanziaria*" sono state aggiunte dall'art. 3, comma 1, della [L. 3 agosto 2009, n. 116](#).

Art. 322-ter. Confisca.

Nel caso di condanna, o di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei delitti previsti dagli articoli da 314 a 320, anche se commessi dai soggetti indicati nell'articolo 322-bis, primo comma, è sempre ordinata la confisca dei beni che ne costituiscono il profitto o il prezzo, salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, di cui il reo ha la disponibilità, per un valore corrispondente a tale prezzo o profitto. ⁽¹⁾

Nel caso di condanna, o di applicazione della pena a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per il delitto previsto dall'articolo 321, anche se commesso ai sensi dell'articolo 322-bis, secondo comma, è sempre ordinata la confisca dei beni che ne costituiscono il profitto salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, di cui il reo ha la disponibilità, per un valore corrispondente a quello di detto profitto e, comunque,

non inferiore a quello del denaro o delle altre utilità date o promesse al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio o agli altri soggetti indicati nell'articolo 322-bis, secondo comma. Nei casi di cui ai commi primo e secondo, il giudice, con la sentenza di condanna, determina le somme di denaro o individua i beni assoggettati a confisca in quanto costituenti il profitto o il prezzo del reato ovvero in quanto di valore corrispondente al profitto o al prezzo del reato.

(1) Le parole: "*o profitto*" sono state aggiunte dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

Art. 322-quater

Riparazione pecuniaria ⁽¹⁾

Con la sentenza di condanna per i reati previsti dagli articoli 314, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 e 322-bis, è sempre ordinato il pagamento di una somma pari all'ammontare di quanto indebitamente ricevuto dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di un pubblico servizio a titolo di riparazione pecuniaria in favore dell'amministrazione cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio appartiene, ovvero, nel caso di cui all'articolo 319-ter, in favore dell'amministrazione della giustizia, restando impregiudicato il diritto al risarcimento del danno.

(1) Articolo inserito dall'art. 4, comma 1, lett. a), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 323.

Abuso di ufficio.

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni. ⁽¹⁾

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

(1) Le parole: "*sei mesi a tre anni*" sono state così sostituite dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

Art. 323-bis.

Circostanze attenuanti ⁽³⁾

Se i fatti previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-quater, ⁽¹⁾ 320, 322, 322-bis e 323 sono di particolare tenuità, le pene sono diminuite.

Per i delitti previsti dagli articoli 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis, per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione degli altri responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite, la pena è diminuita da un terzo a due terzi. ⁽²⁾

(1) La parola: "*319-quater*" è stata aggiunta dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

(2) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, lett. i), lett. a), L. 27 maggio 2015, n. 69.

(3) Rubrica così sostituita dall'art. 1, comma 1, lett. i), lett. b), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 324.

Interesse privato in atti di ufficio. ⁽¹⁾

(...)

(1) L'articolo che così recitava: *"Il pubblico ufficiale, che, direttamente o per interposta persona, o con atti simulati, prende un interesse privato in qualsiasi atto della pubblica amministrazione presso la quale esercita il proprio ufficio, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da lire duecentomila a quattro milioni."* è stato abrogato dall'art. 20, L. 26 aprile 1990, n. 86.

Art. 325.

Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.

Art. 326.

Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno.

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.

[Art. 327.

Eccitamento al dispregio e vilipendio delle istituzioni, delle leggi o degli atti dell'autorità. ⁽¹⁾

Il pubblico ufficiale che, nell'esercizio delle sue funzioni, eccita al dispregio delle istituzioni o

all'inosservanza delle leggi, delle disposizioni dell'autorità o dei doveri inerenti a un pubblico ufficio o servizio, ovvero fa l'apologia di fatti contrari alle leggi, alle disposizioni dell'autorità o ai doveri predetti, è punito, quando il fatto non sia preveduto come reato da una particolare disposizione di legge, con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a lire quattrocentomila. La disposizione precedente si applica anche al pubblico impiegato incaricato di un pubblico servizio, e al ministro di un culto.]

(1) Articolo abrogato dall'art. 18 della [Legge 25 giugno 1999, n. 205](#).

Art. 328.

Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a euro 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.

Art. 329.

Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica.

Il militare o l'agente della forza pubblica, il quale rifiuta o ritarda indebitamente di eseguire una richiesta fattagli dall'autorità competente nelle forme stabilite dalla legge, è punito con la reclusione fino a due anni.

[Art. 330.

Abbandono collettivo di pubblici uffici, impieghi, servizi o lavoro (¹)

I pubblici ufficiali, gli incaricati di un pubblico servizio aventi la qualità di impiegati, i privati che esercitano servizi pubblici o di pubblica necessità, non organizzati in imprese, e i dipendenti da imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, i quali, in numero di tre o più, abbandonano collettivamente l'ufficio, l'impiego, il servizio o il lavoro, ovvero li prestano in modo da turbarne la continuità o la regolarità, sono puniti con la reclusione fino a due anni.

I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da due a cinque anni.

Le pene sono aumentate se il fatto:

1) è commesso per fine politico;

2) ha determinato dimostrazioni, tumulti o sommosse popolari.]

(1) Articolo abrogato dall'art. 11 della Legge 12 giugno 1990, n. 146.

Art. 331.

Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.

Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516 . I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a euro 3.098.
Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

[Art. 332.

Omissione di doveri di ufficio in occasione di abbandono di un pubblico ufficio o di interruzione di un pubblico servizio. (1)

Il pubblico ufficiale o il dirigente un servizio pubblico o di pubblica necessità, che, in occasione di alcuno dei delitti preveduti dai due articoli precedenti, ai quali non abbia preso parte, rifiuta od omette di adoperarsi per la ripresa del servizio a cui è addetto o preposto, ovvero di compiere ciò che è necessario per la regolare continuazione del servizio, è punito con la multa fino a lire un milione.]

(1) Articolo abrogato dall'art. 18 della [L. 25 giugno 1999, n. 205](#).

[Art. 333.

Abbandono individuale di un pubblico ufficio, servizio o lavoro. (1)

Il pubblico ufficiale, l'impiegato incaricato di un pubblico servizio, il privato che esercita un servizio pubblico o di pubblica necessità non organizzato in impresa, o il dipendente da imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, il quale abbandona l'ufficio, il servizio o il lavoro, al fine di turbare la continuità o la regolarità, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a lire un milione.

La stessa pena si applica anche a chi, con il fine sopra indicato, senza abbandonare l'ufficio o il lavoro, li presta in modo da turbarne la continuità o la regolarità.

La pena è aumentata se dal fatto deriva pubblico o privato nocumento.]

(1) Articolo abrogato dall'art. 11 della Legge 12 giugno 1990, n. 146.

Art. 334.

Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa e affidata alla sua custodia, al solo scopo di favorire il proprietario di essa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 516.

Si applicano la reclusione da tre mesi a due anni e la multa da euro 30 a euro 309 se la sottrazione, la soppressione, la distruzione, la dispersione o il deterioramento sono commessi dal proprietario della cosa affidata alla sua custodia.

La pena è della reclusione da un mese ad un anno e della multa fino a euro 309, se il fatto è commesso dal proprietario della cosa medesima non affidata alla sua custodia.

Art. 335.

Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Chiunque, avendo in custodia una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa, per colpa ne cagiona la distruzione o la dispersione, ovvero ne agevola la sottrazione o la soppressione, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro 309.

Art. 335-bis.

Disposizioni patrimoniali.

Salvo quanto previsto dall'articolo 322-ter, nel caso di condanna per delitti previsti dal presente capo è comunque ordinata la confisca anche nelle ipotesi previste dall'articolo 240, primo comma.

Capo II

Dei delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione

Art. 336.

Violenza o minaccia a un pubblico ufficiale.

Chiunque usa violenza o minaccia a un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per costringerlo a fare un atto contrario ai propri doveri, o ad omettere un atto dell'ufficio o del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

La pena è della reclusione fino a tre anni, se il fatto è commesso per costringere alcuna delle persone anzidette a compiere un atto del proprio ufficio o servizio, o per influire, comunque, su di essa.

Art. 337.

Resistenza a un pubblico ufficiale.

Chiunque usa violenza o minaccia per opporsi a un pubblico ufficiale, o ad un incaricato di un pubblico servizio, mentre compie un atto d'ufficio o di servizio, o a coloro che, richiesti, gli prestano assistenza, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Art. 337-bis.

Occultamento, custodia o alterazione di mezzi di trasporto.

Chiunque occulti o custodisca mezzi di trasporto di qualsiasi tipo che, rispetto alle caratteristiche omologate, presentano alterazioni o modifiche o predisposizioni tecniche tali da costituire pericolo per l'incolumità fisica degli operatori di polizia, è punito con la reclusione da due a cinque anni e con la multa da euro 2.582 a euro 10.329.

La stessa pena di cui al primo comma si applica a chiunque altera mezzi di trasporto operando modifiche o predisposizioni tecniche tali da costituire pericolo per l'incolumità fisica degli operatori di polizia.

Se il colpevole è titolare di concessione o autorizzazione o licenza o di altro titolo abilitante l'attività, alla condanna consegue la revoca del titolo che legittima la medesima attività.

(1) Articolo inserito dall'art. 4 della [L. 19 marzo 2001, n. 92](#)

Art. 338.

Violenza o minaccia ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario.

Chiunque usa violenza o minaccia ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario, ai singoli componenti o ad una rappresentanza di esso o ad una qualsiasi pubblica autorità costituita in collegio o ai suoi singoli componenti, per impedirne, in tutto o in parte, anche temporaneamente, o per turbarne comunque l'attività, è punito con la reclusione da uno a sette anni. (2)

Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto per ottenere, ostacolare o impedire il rilascio o l'adozione di un qualsiasi provvedimento, anche legislativo, ovvero a causa dell'avvenuto rilascio o adozione dello stesso. (3)

Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto per influire sulle deliberazioni collegiali di imprese che esercitano servizi pubblici o di pubblica necessità, qualora tali deliberazioni abbiano per oggetto l'organizzazione o l'esecuzione dei servizi.

(1) Rubrica così modificata dall'art. 1, comma 1, lett. c), [L. 3 luglio 2017, n. 105](#). Precedentemente la rubrica era la seguente: «Violenza o minaccia ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario».

(2) Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), [L. 3 luglio 2017, n. 105](#).

(3) Comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. b), L. 3 luglio 2017, n. 105.

Art. 339.

Circostanze aggravanti.

Le pene stabilite nei tre articoli precedenti sono aumentate se la violenza o la minaccia è commessa con armi, o da persona travisata, o da più persone riunite, o con scritto anonimo, o in modo simbolico, o valendosi della forza intimidatrice derivante da segrete associazioni, esistenti o supposte.

Se la violenza o la minaccia è commessa da più di cinque persone riunite, mediante uso di armi anche soltanto da parte di una di esse, ovvero da più di dieci persone, pur senza uso di armi, la pena è, nei casi preveduti dalla prima parte dell'articolo 336 e dagli articoli 337 e 338, della reclusione da tre a quindici anni e, nel caso previsto dal capoverso dell'articolo 336, della reclusione da due a otto anni.

Le disposizioni di cui al secondo comma si applicano anche, salvo che il fatto costituisca più grave reato, nel caso in cui la violenza o la minaccia sia commessa mediante il lancio o l'utilizzo di corpi contundenti o altri oggetti atti ad offendere, compresi gli artifici pirotecnici, in modo da creare pericolo alle persone.

Art. 339-bis.

Circostanza aggravante. Atti intimidatori di natura ritorsiva ai danni di un componente di un Corpo politico, amministrativo o giudiziario. (1)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, le pene stabilite per i delitti previsti dagli articoli 582, 610, 612 e 635 sono aumentate da un terzo alla metà se la condotta ha natura ritorsiva ed è commessa ai danni di un componente di un Corpo politico, amministrativo o giudiziario a causa del compimento di un atto nell'adempimento del mandato, delle funzioni o del servizio.

(1) Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 3 luglio 2017, n. 105.

Art. 340.

Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità.

Chiunque, fuori dei casi preveduti da particolari disposizioni di legge cagiona un'interruzione o turba la regolarità di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità è punito con la reclusione fino a un anno.

I capi promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da uno a cinque anni.

[Art. 341.

Oltraggio a un pubblico ufficiale. (1)

Chiunque offende l'onore o il prestigio di un pubblico ufficiale, in presenza di lui e a causa o nell'esercizio delle sue funzioni, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

La stessa pena si applica a chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritto o disegno, diretti al pubblico ufficiale, e a causa delle sue funzioni.

La pena è della reclusione da uno a tre anni, se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato.

Le pene sono aumentate quando il fatto è commesso con violenza o minaccia, ovvero quando

l'offesa è recata in presenza di una o più persone.]

(1) Articolo abrogato dall'art. 18 della [Legge 25 giugno 1999, n. 205](#).

Art. 341-bis.

Oltraggio a pubblico ufficiale. (1)

Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico e in presenza di più persone, offende l'onore ed il prestigio di un pubblico ufficiale mentre compie un atto d'ufficio ed a causa o nell'esercizio delle sue funzioni è punito con la reclusione fino a tre anni.

La pena è aumentata se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato. Se la verità del fatto è provata o se per esso l'ufficiale a cui il fatto è attribuito è condannato dopo l'attribuzione del fatto medesimo, l'autore dell'offesa non è punibile.

Ove l'imputato, prima del giudizio, abbia riparato interamente il danno, mediante risarcimento di esso sia nei confronti della persona offesa sia nei confronti dell'ente di appartenenza della medesima, il reato è estinto.

(1) Questo articolo è stato premesso all'art. 342 dall'art. 1, comma 8, della [L. 15 luglio 2009, n. 94](#)

Art. 342.

Oltraggio a un corpo politico, amministrativo o giudiziario.

Chiunque offende l'onore o il prestigio di un corpo politico, amministrativo o giudiziario, o di una rappresentanza di esso, o di una pubblica autorità costituita in collegio, al cospetto del corpo, della rappresentanza o del collegio, è punito con la multa da euro 1.000 a euro 5.000. (1)

La stessa pena si applica a chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica, o con scritto o disegno diretti al corpo, alla rappresentanza o al collegio, a causa delle sue funzioni.

La pena è della multa da euro 2.000 a euro 6.000 (2) se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato.

Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

(1) Le parole: “*con la reclusione fino a tre anni*” sono state così sostituite dall'art. 11, comma 3, lett. a), della [L. 24 febbraio 2006, n. 85](#)

(2) Le parole: “*è della reclusione da uno a quattro anni*” sono state sostituite dall'art. 11, comma 3, lett. b) della [L. 24 febbraio 2006, n. 85](#)

Art. 343.

Oltraggio a un magistrato in udienza.

Chiunque offende l'onore o il prestigio di un magistrato in udienza è punito con la reclusione fino a tre anni.

La pena è della reclusione da due a cinque anni se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato.

Le pene sono aumentate se il fatto è commesso con violenza o minaccia.

Art. 343-bis.

Corte penale internazionale ⁽¹⁾

Le disposizioni degli articoli 336, 337, 338, 339, 340, 342 e 343 si applicano anche quando il reato è commesso nei confronti:

- a) della Corte penale internazionale;
- b) dei giudici, del procuratore, dei procuratori aggiunti, dei funzionari e degli agenti della Corte stessa;
- c) delle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale, le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa;
- d) dei membri e degli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.

(1) Articolo aggiunto dall'art. 10, comma 2, [L. 20 dicembre 2012, n. 237](#).

[Art. 344.

Oltraggio a un pubblico impiegato. ⁽¹⁾

Le disposizioni dell'articolo 341 si applicano anche nel caso in cui l'offesa è recata a un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio; ma le pene sono ridotte di un terzo.]

(1) Articolo abrogato dall'art. 18 della [L. 25 giugno 1999, n. 205](#).

Art. 345.

Offesa all'autorità mediante danneggiamento di affissioni.

Chiunque, per disprezzo verso l'autorità, rimuove, lacera, o, altrimenti, rende illeggibili o comunque inservibili scritti o disegni affissi o esposti al pubblico per ordine dell'autorità stessa, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 103 a euro 619.

Art. 346.

Millantato credito.

Chiunque, millantando credito presso un pubblico ufficiale, o presso un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio, riceve o fa dare o fa promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione verso il pubblico ufficiale o impiegato, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 309 a euro 2.065.

La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 516 a euro 3.098, se il colpevole riceve o fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, col pretesto di dover comprare il

favore di un pubblico ufficiale o impiegato, o di doverlo remunerare.

Art. 346-bis.

Traffico di influenze illecite. (1)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sè o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sè o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

(1) Articolo aggiunto dall'art. 1, [L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

Art. 347.

Usurpazione di funzioni pubbliche.

Chiunque usurpa una funzione pubblica o le attribuzioni inerenti a un pubblico impiego è punito con la reclusione fino a due anni.

Alla stessa pena soggiace il pubblico ufficiale o impiegato il quale, avendo ricevuta partecipazione del provvedimento che fa cessare o sospendere le sue funzioni o le sue attribuzioni, continua ad esercitarle.

La condanna importa la pubblicazione della sentenza.

Art. 348.

Abusivo esercizio di una professione. (1)

Chiunque abusivamente esercita una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 10.000 a euro 50.000.

La condanna comporta la pubblicazione della sentenza e la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e, nel caso in cui il soggetto che ha commesso il reato eserciti regolarmente una professione o attività, la trasmissione della sentenza medesima al competente Ordine, albo o registro ai fini dell'applicazione dell'interdizione da uno a tre anni dalla professione o attività regolarmente esercitata.

Si applica la pena della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 15.000 a euro 75.000 nei confronti del professionista che ha determinato altri a commettere il reato di cui al primo comma

ovvero ha diretto l'attività delle persone che sono concorse nel reato medesimo.

(1) Articolo così sostituito dall'art. 12, comma 1, **L. 11 gennaio 2018, n. 3**, a decorrere dal 15 febbraio 2018 “*Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute*”.

Art. 349.

Violazione di sigilli.

Chiunque viola i sigilli, per disposizione della legge o per ordine dell'autorità apposti al fine di assicurare la conservazione o l'identità di una cosa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032

Se il colpevole è colui che ha in custodia la cosa, la pena è della reclusione da tre a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 3.098.

Art. 350.

Agevolazione colposa.

Se la violazione dei sigilli è resa possibile, o comunque agevolata, per colpa di chi ha in custodia la cosa, questi è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 154 a euro 929.

Art. 351.

Violazione della pubblica custodia di cose.

Chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora corpi di reato, atti, documenti, ovvero un'altra cosa mobile particolarmente custodita in un pubblico ufficio, o presso un pubblico ufficiale o un impiegato che presti un pubblico servizio, è punito, qualora il fatto non costituisca un più grave delitto, con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 352.

Vendita di stampati dei quali è stato ordinato il sequestro.

Chiunque vende, distribuisce o affigge, in luogo pubblico o aperto al pubblico, scritti o disegni, dei quali l'autorità ha ordinato il sequestro, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 103 a euro 619.

Art. 353.

Turbata libertà degli incanti.

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti,

impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni ⁽¹⁾ e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065.

Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

(1) Le parole: "*fino a due anni*" sono state così sostituite dall'art. 9 della [l. 13 agosto 2010 n. 136](#)

Art. 353-bis.

Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente ⁽¹⁾

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032

(1) Articolo aggiunto dall'art. 10 della [l. 13 agosto 2010 n. 136](#)

Art. 354.

Astensione dagli incanti.

Chiunque, per denaro, dato o promesso a lui o ad altri, o per altra utilità a lui o ad altri data o promessa, si astiene dal concorrere agli incanti o alle licitazioni indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione sino a sei mesi o con la multa fino a euro 516.

Art. 355.

Inadempimento di contratti di pubbliche forniture.

Chiunque, non adempiendo gli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a euro 103.

La pena è aumentata se la fornitura concerne:

- 1) sostanze alimentari o medicinali, ovvero cose od opere destinate alle comunicazioni per terra, per acqua o per aria, o alle comunicazioni telegrafiche o telefoniche;
- 2) cose od opere destinate all'armamento o all'equipaggiamento delle forze armate dello Stato;
- 3) cose od opere destinate ad ovviare a un comune pericolo o ad un pubblico infortunio.

Se il fatto è commesso per colpa, si applica la reclusione fino a un anno, ovvero la multa da euro 51 a euro 2.065.

Le stesse disposizioni si applicano ai subfornitori, ai mediatori e ai rappresentanti dei fornitori,

quando essi, violando i loro obblighi contrattuali, hanno fatto mancare la fornitura.

Art. 356.

Frode nelle pubbliche forniture.

Chiunque commette frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 1.032.

La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente.

Capo III

Disposizioni comuni ai capi precedenti

Art. 357.

Nozione del pubblico ufficiale.

Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Art. 358.

Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio.

Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.

Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Art. 359.

Persone esercenti un servizio di pubblica necessità.

Agli effetti della legge penale, sono persone che esercitano un servizio di pubblica necessità:

- 1) i privati che esercitano professioni forensi o sanitarie, o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale abilitazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi;
- 2) i privati che, non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempiono un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della pubblica amministrazione.

Art. 360.

Cessazione della qualità di pubblico ufficiale.

Quando la legge considera la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio, o

di esercente un servizio di pubblica necessità, come elemento costitutivo o come circostanza aggravante di un reato, la cessazione di tale qualità, nel momento in cui il reato è commesso, non esclude l'esistenza di questo né la circostanza aggravante se il fatto si riferisce all'ufficio o al servizio esercitato.

Le azioni di sensibilizzazione non devono riguardare solo i reati contro la pubblica amministrazione ma altresì le condotte che possono integrare i delitti contro la fede pubblica ed, in particolare, le fattispecie disciplinate dagli articoli 468-469 e 476 – 493bis del codice penale.

Si richiama la legge 3 gennaio 2019, n. 9 ad oggetto “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 13 del 16.01.2019, in vigore dal 31 gennaio 2019, ad esclusione delle misure che interessano la prescrizione penale che, per espressa previsione, diverranno operative dal 1° gennaio 2020.

Le responsabilità.

La responsabilità del Responsabile della prevenzione e della trasparenza.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile della prevenzione dell'illegalità e della corruzione sono previste concrete responsabilità in caso di inadempimento.

All'art. 1, comma 12, della legge n. 190 si prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione per la mancata predisposizione del P.T.P.C.T. nel caso in cui all'interno dell'amministrazione si accerti un reato di corruzione con sentenza passata in giudicato.

La disposizione in particolare stabilisce che: *“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.

Si configura pertanto una sorta di “colpa normativa” e di “presunzione di colpevolezza” con onere della prova contraria a carico del responsabile della prevenzione dell'illegalità e della corruzione.

La responsabilità è esclusa infatti se il responsabile della prevenzione prova entrambe le circostanze di cui alle lett. a) e b) della norma citata: adozione Piano; verifica attuazione secondo le tempistiche previste e attivazione di formazione per i dipendenti. E' equiparata alla mancata adozione del piano l'adozione di un Piano meramente riproduttivo del P.N.A., carente di valutazioni concrete e sostenibili, che evidenzino la specificazione dei contenuti del Piano con riferimento all'analisi delle dinamiche socio economiche del territorio ed alla mappatura dei procedimenti/processi dell'Ente, degli indici di rischio per la legalità dell'azione amministrativa locale e del contesto organizzativo interno.

Il comma 13 dell'art. 1 della legge 190/2012 quantifica l'entità della responsabilità disciplinare, a carico del responsabile della prevenzione *“non inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi”*.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: *“ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano”*;
- una forma di responsabilità disciplinare *“per omesso controllo”*, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

L'art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013 ss.mm.ii. ripropone le medesime responsabilità rispetto alla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione ed accesso civico.

La previsione di questa responsabilità rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati nell'incarico dirigenziale, che devono anche essere inseriti nel P.P. in modo che siano oggetto di adeguata valutazione della performance individuale.

L'art. 14 comma 1-quater del D.Lgs. n. 33 del 2013, novellato dal D. lgs. n. 97/2016, prevede a tal fine che *“Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Del mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi si tiene conto ai fini del conferimento di successivi incarichi”*.

È esclusa la responsabilità del responsabile della prevenzione ove l'inadempimento degli obblighi

summenzionati di cui al comma 1 dell'art. 46 sia *“dipeso da causa a lui non imputabile”*.

La responsabilità dei dipendenti con funzioni dirigenziali per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte.

L'art. 1, comma 33, legge n. 190 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle Pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31 in materia di appalti:

- costituisce violazione degli *standard* qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dall'Amministrazione e trasfuse nel P.T.P.C.T. devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dai dipendenti titolari di incarichi di posizione organizzativa; *“la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”* (art. 1, comma 14, legge n. 190).

19. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

La tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata prevista dall'ordinamento nazionale sulla base di convenzioni internazionali ratificate e da raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

Le prime utili indicazioni nel nostro ordinamento giuridico, sia di inquadramento che procedurali, sono contenute nella determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 6 del 28/04/2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower)”*.

L'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001, di recente modificato dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati ed irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* prevede che *“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al*

*Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella 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.***

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nello specifico la tutela dell'anonimato è garantita come segue:

→ **nell'ambito del procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (indagini preliminari);

→ **nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

→ **nell'ambito del procedimento disciplinare** l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.**

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli [articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241](#), e successive modificazioni.

Le tutele sopraindicate non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile (extracontrattuale – art. 2043 c.c.), per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La disposizione dell'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dalla Legge 179/2017 pone tre principi:

- la tutela dell'anonimato rafforzata;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante (c.d. *whistleblower*) maggiormente dettagliata;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 *bis* D. Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità

di disvelare l'identità del denunciante.

Per tutelare il dipendente che segnala gli illeciti e garantire quindi l'efficacia del processo di segnalazione il sistema di gestione delle segnalazioni deve essere capace di:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un *iter* procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

L'Amministrazione Comunale ha adottato i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, anche attraverso l'introduzione di obblighi di riservatezza nel P.T.P.C.T., a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge debbono essere effettuate; considerato che la violazione delle norme contenute nel P.T.P.C.T. comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

L'Ente si è attivato in un primo momento in sede di approvazione del P.T.P.C.T. 2017/2019 per prevedere al proprio interno canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni la cui gestione deve essere affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o al Sindaco ed all'O.I.V. nel caso i fatti illeciti riguardino la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione.

A tal fine è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti-Corruzione" il modulo-tipo di segnalazione di condotta illecita da inoltrare al Responsabile della prevenzione della corruzione, nelle more di utilizzo di un applicativo di gestione informatica della segnalazione, in fase di verifica di compatibilità con gli applicativi in uso.

A seguito modifica dell'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001 da parte della Legge 30 novembre 2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati od irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, vista l'esigenza di garantire con modalità idonee la riservatezza dell'identità del segnalante, il contenuto delle segnalazioni e la relativa documentazione, è divenuta ancor più rilevante l'esigenza di fruire di un applicativo informatico per dare conforme attuazione alle indicazioni A.N.AC..

Si è valutata la disponibilità in riuso gratuito del software – piattaforma Open source, che l'Autorità Anticorruzione, in sede di P.N.A. 2016, par. 7.5 richiama, consentendo di risparmiare l'investimento di risorse pubbliche da parte delle singole amministrazioni nel dotarsi dell'infrastruttura tecnologica necessaria per garantire la riservatezza della segnalazione.

In seguito l'Ente, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'illegalità, ha avviato un'indagine di mercato per la ricognizione di applicativi informatici certificati in materia, disponibili sul Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione, con preferenza per opzioni compatibili con i programmi di protocollo/gestionali già in uso.

L'Ente ha aderito al progetto WhistleblowingPA, promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, attivando un canale informatico di segnalazione illeciti "whistleblowing". Di tale attivazione sono stati informati i dipendenti e gli Amministratori con nota prot. n. 1095 in data 29.01.2020.

La segnalazione tramite la piattaforma online attivata consente vantaggi sia in termini di sicurezza che di fluidità della comunicazione:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

La disciplina del *whistleblowing* si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, pertanto i contratti di appalto / incarichi professionali, dovranno far riferimento alla piattaforma di segnalazione attivata, ad integrazione dei consueti riferimenti ai Protocolli di legalità ed al Codice

di Comportamento.

Sull'home page del sito internet istituzionale ed alla pagina dedicata “*Whistleblowing – Procedure per le segnalazioni di illeciti*” all’interno di *Amministrazione trasparente > Altri contenuti > Prevenzione della corruzione* è stato inserito il link alla piattaforma.

La gestione delle segnalazioni attraverso il sistema informatico ha il vantaggio di non esporre il segnalante alla presenza fisica dell’ufficio ricevente e consente di “convogliare” le segnalazioni soltanto al corretto destinatario, preventivamente individuato in base alla competenza, evitando la diffusione di notizie delicate. Il Responsabile della prevenzione, ricevuta la segnalazione, dovrà assumere le adeguate iniziative da valutare caso per caso. Il Responsabile della prevenzione, svolte le iniziative istruttorie, valuta l’inoltro della segnalazione e/o del rapporto sulla segnalazione all’U.P.D., all’A.N.AC., all’Ispettorato Generale di Finanza, alla Corte dei Conti, all’Autorità Giudiziaria e ad eventuali altre Autorità competenti.

La tutela dei denuncianti dovrà essere supportata anche da un’efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. A tal fine l’Ente deve attivarsi per inserire sul portale del proprio sito *web* avvisi che informano i dipendenti sull’importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché sui risultati dell’azione cui la procedura di tutela del denunciante ha condotto.

La procedura utilizzata deve essere sottoposta a revisione periodica per verificare possibili lacune od incomprensioni da parte dei dipendenti.

Anonimato.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L’identità del segnalante deve essere pertanto protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante può essere rivelata all’autorità disciplinare e all’incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell’addebito disciplinare non è fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è l’unico elemento che ha fatto

emergere l'illecito e che determina l'apertura del procedimento disciplinare;

□ la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento, in ogni caso nel rispetto di quanto previsto per i singoli procedimenti attivati – penale – contabile e disciplinare - ex art. 54bis comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001;

□ sia accertato a carico del segnalante il reato di calunnia o diffamazione o sia giudizialmente accertata responsabilità extracontrattuale (art. 2043 c.c.).

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Divieto di discriminazione nei confronti del denunciante

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti od al proprio superiore gerarchico.

Alla nozione di discriminazione “diretta” ed “indiretta”, contribuisce anche il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, art. 25, se pur in riferimento alla causa di “genere”.

Costituisce **discriminazione diretta**,qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole *omissis* e, comunque, il trattamento meno favorevole *omissis* in situazione analoga.

Si ha **discriminazione indiretta**,quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere *omissis* in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri lavoratori, salvo che riguardino requisiti

essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione

- al Responsabile della prevenzione, che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto; il Responsabile della prevenzione informa il Responsabile del Servizio cui è assegnato il dipendente che ha operato la discriminazione; il Responsabile della prevenzione valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa; riferisce all'U.P.D., ove non abbia già provveduto direttamente il dipendente, per la verifica della sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

- all'U.P.D., che valuta, per i procedimenti di propria competenza, la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

- all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione, ove istituito, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;

- all'Ispettorato della funzione pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione;

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) nel caso sia istituito; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione;

può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;

- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie nel caso in cui, nei confronti del personale contrattualizzato, siano stati adottati atti di gestione del rapporto di lavoro;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. La regolamentazione comunale che disciplina il diritto di accesso agli atti ed ai documenti amministrativi deve intendersi eterointegrata dalla disposizione contenuta nella legge n. 190, in assenza di integrazione espressa del medesimo.

Sanzioni in materia di segnalazioni di illecito

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di un'amministrazione pubblica, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

È a carico dell'amministrazione pubblica dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

20. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Complementari alla formazione del personale dipendente e degli amministratori sui temi dell'etica della P.A. che, specificatamente, delle misure anticorruzione, potranno essere azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile finalizzate alla promozione della cultura della

legalità e della buona gestione amministrativa, sia mediante la comunicazione dell'adozione del P.T.P.C.T. sia mediante stabili canali di comunicazione/interazione, basati su modalità semplificate ed immediate (es. questionari *on line*, anche in forma anonima, ed in modalità informale) e mediante l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione (dall'esterno dell'amministrazione) di episodi di cattiva amministrazione, canali di consultazione telematica in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione, eventualmente valorizzando il ruolo dell'ufficio relazioni con il pubblico (U.R.P.) od ufficio assimilabile, quale unità organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno.

Le modalità con le quali si attua il raccordo e i canali di collegamento debbono essere pubblicizzati in modo da rendere trasparente il processo di rappresentazione degli interessi da parte dei vari portatori e da valutare l'adeguatezza del P.T.P.C.T., aggiornando le priorità di intervento.

Sarà valutata una procedura "smart" per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile riguardo ad eventuali disservizi o fatti pregiudizievoli per la trasparenza amministrativa.

21. Gestione ed uso dei dati raccolti in materia di politiche di prevenzione della corruzione anche ai fini del sistema dei controlli interni

Il Responsabile della prevenzione è incaricato di trasmettere ed elaborare i dati relativi alla pianificazione, all'attuazione ed all'impatto delle politiche anticorruzione; in particolare deve trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica per via telematica - non è consentita la trasmissione di documenti cartacei - utilizzando modelli standardizzati, secondo istruzioni pubblicate sul sito di A.N.AC. e sul sito del D.F.P. (www.funzionepubblica.it), sezione anticorruzione, il P.T.P.C.T., i suoi aggiornamenti, la relazione consuntiva sull'attività svolta in attuazione del P.T.P.C.T., redatta secondo lo schema approvato con deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, i casi per i quali non si è ritenuto possibile attuare la rotazione del personale, le misure di consultazione attuate in sede di elaborazione del P.T.P.C.T. ed i soggetti (interni e/o esterni) sentiti/consultati in sede di elaborazione del P.T.P.C.T.; l'adozione del Codice di comportamento; la tipologia di misure attinenti al Codice di comportamento ulteriori rispetto a quelle disciplinate nel Codice di comportamento approvato dal Governo; le misure ulteriori di gestione del rischio introdotte, diversa da quelle previste come obbligatorie dalla legge, che a giudizio del Responsabile della prevenzione presentano il miglior livello di efficacia per la prevenzione; il numero delle sentenze di condanna dei Giudici penali e della Corte dei conti

pronunciate nei confronti di funzionari dell'amministrazione per ciascuna sottoarea tra quelle obbligatorie e comuni per tutte le amministrazioni.

Il sistema di monitoraggio sull'implementazione delle misure del P.T.P.C.T. deve essere attuato con preferenza mediante un sistema di reportistica che consenta una verifica costante in itinere per predisporre eventuali iniziative correttive.

Nell'ambito delle risorse a disposizione dell'amministrazione, il monitoraggio deve tendere all'attuazione mediante sistemi informatici idonei a consentire la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento ed integrarsi con i controlli interni.

22. Disposizioni finali e di coordinamento

Il presente P.T.P.C.T. si coordina con i diversi strumenti di programmazione dell'Ente e è adeguato alle normative di legge, alle direttive dell'Autorità Anticorruzione o alle direttive e circolari interne nel tempo vigenti.

23. Relazione annuale sulle attività svolte in attuazione del P.T.P.C.T.

Ai sensi dell'art. 1 c. 14 della legge n. 190 del 2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno o il diverso termine stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, redige a consuntivo una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.T. e dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione nonché eventualmente allegata al P.T.P.C.T. dell'anno successivo.

Alla relazione approvata dall'Autorità potrà essere affiancata una relazione ulteriore, che preveda un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo agli ambiti del P.T.P.C.T.:

- a) numero di momenti di confronto con i Referenti/Responsabili di Servizio e/o con le strutture di controllo interno sui contenuti del P.T.P.C.T.;
- b) tipologia di verifiche poste in essere in merito all'osservanza del Piano e tempistiche di riferimento;
- c) anomalie riscontrate nel coordinamento delle misure di prevenzione relative a più aree a rischio;
- e) livello di sensibilizzazione percepito nell'organizzazione.

PROGRAMMAZIONE GENERALE ATTIVITA' PTCPT 2020/2022

Il Segretario Comunale svolge le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione* e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*.

Nell'ambito del D.U.P. si intende definire il livello strategico – riservato all'organo di indirizzo e controllo politico amministrativo – della prevenzione della corruzione e della trasparenza individuando alcuni obiettivi da realizzare nel triennio di riferimento e da integrare e declinare nell'ambito dei Piani esecutivi di gestione / Piani delle Performance:

1. proseguire nell'informatizzazione dei flussi procedurali migliorando i livelli di trasparenza dell'azione amministrativa ed implementando l'utilizzo delle piattaforme e-procurement anche per approvvigionamenti di minore importo;
2. potenziare l'attività formativa sulle previsioni del Codice di Comportamento;
3. costituire gruppi di lavoro su specifici temi inerenti la legalità dell'azione amministrativa.

Nel dettaglio:

Anno 2020

- 1) Gruppo di lavoro per l'attività di verifica dei rischi e delle misure di prevenzione e trattamento dei rischi di illegalità e corruzione, secondo la Metodologia di cui all'Allegato 1 al P.N.A. 2019, finalizzata all'approvazione del P.T.P.C.T. 2021-2023.
- 2) **Previsione di integrazione del parere di regolarità tecnica sui provvedimenti amministrativi e dell'attestazione di regolarità amministrativa delle determinazioni ed atti monocratici con un riferimento alla verifica dell'assenza di motivi ostativi, criticità, possibili irregolarità o rischi ai sensi delle normative anticorruzione, con la finalità di migliorare il livello di effettività dell'analisi.**

secondo la seguente formula tipo

“Atteso che

- ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990, dell'art. 6 del DPR 62/2013 e del Codice di Comportamento comunale non ci sono, alla data odierna, situazioni di conflitto di interessi che possano incidere sul presente provvedimento;
- è altresì rispettato il vigente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Casaleone – misure di gestione del rischio;”

- 3) Piano di formazione tematico – Codice di Comportamento / altri ambiti da definire d'intesa con i Responsabili di Settore e di procedimento

Programma di Controlli nelle seguenti Aree

Tutte le aree

- Controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, D.lgs. 165/2001, informando con cadenza periodica tutti i dipendenti per la comunicazione tempestivamente di eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;

Area Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

- *Controllo incrociato, a campione, fra quietanza di pagamento, mandato, atto di liquidazione ed atto di impegno*

Area Incarichi e nomine

- *Controllo a campione dell'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni ex art. 15, comma 1, lett. c) d.lgs. n. 33/2013 e art. 20 d.lgs. n. 39/2013*
- *Controllo dell'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni di non incompatibilità e inconferibilità prima dell'affidamento incarico di P.O.*

Anno 2021

- 📁 ① Monitoraggio del P.T.P.C.T. e dell'attuazione delle relative misure mediante incontri del R.P.C.T. presso i diversi servizi.
- 📄 ① Implementare l'utilizzo delle piattaforme e-procurement anche per approvvigionamenti di minore importo
- 📄 ① Piano di formazione tematico – misure preventive nelle attività di controllo e sanzionatorie.

Programma di Controlli nelle seguenti Aree

Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari

- *Verifica a campione dell'avvenuto controllo delle dichiarazioni rilasciate a corredo domande di concessione benefici economici*

Area Contratti Pubblici

- *Verifica dell'utilizzo delle piattaforme e-procurement anche per importi minori di lavori, servizi e forniture*

Area Affari legali e Contenzioso

- *Controllo a campione delle transazioni-accordi stragiudiziali – congrua motivazione del provvedimento – verifica presenza reciproche concessioni – verifica acquisizione pareri di legge*

Anno 2022

- 1) Prosecuzione ed implementazione del monitoraggio del P.T.P.C.T. e dell'attuazione delle relative misure mediante incontri del R.P.C.T. presso i diversi servizi.
- 2) Definizione di direttive applicative per uniformare comportamenti amministrativi e procedure in materia di anticorruzione e trasparenza
- 3) Stesura di lista di prassi amministrative non corrette per ciascun settore al fine di definire misure preventive specifiche
- 4) Piano di formazione tematico – profile critici nell'esecuzione dei contratti pubblici.

Programma di Controlli nelle seguenti Aree

Area Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

- *Controllo a campione dell'avvenuto rispetto delle regole procedurali per il controllo nei termini delle SCIA/CILA?*
- *Verifica a campione dell'avvenuto controllo delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rilasciate a corredo di SCIA/CILA o simili*

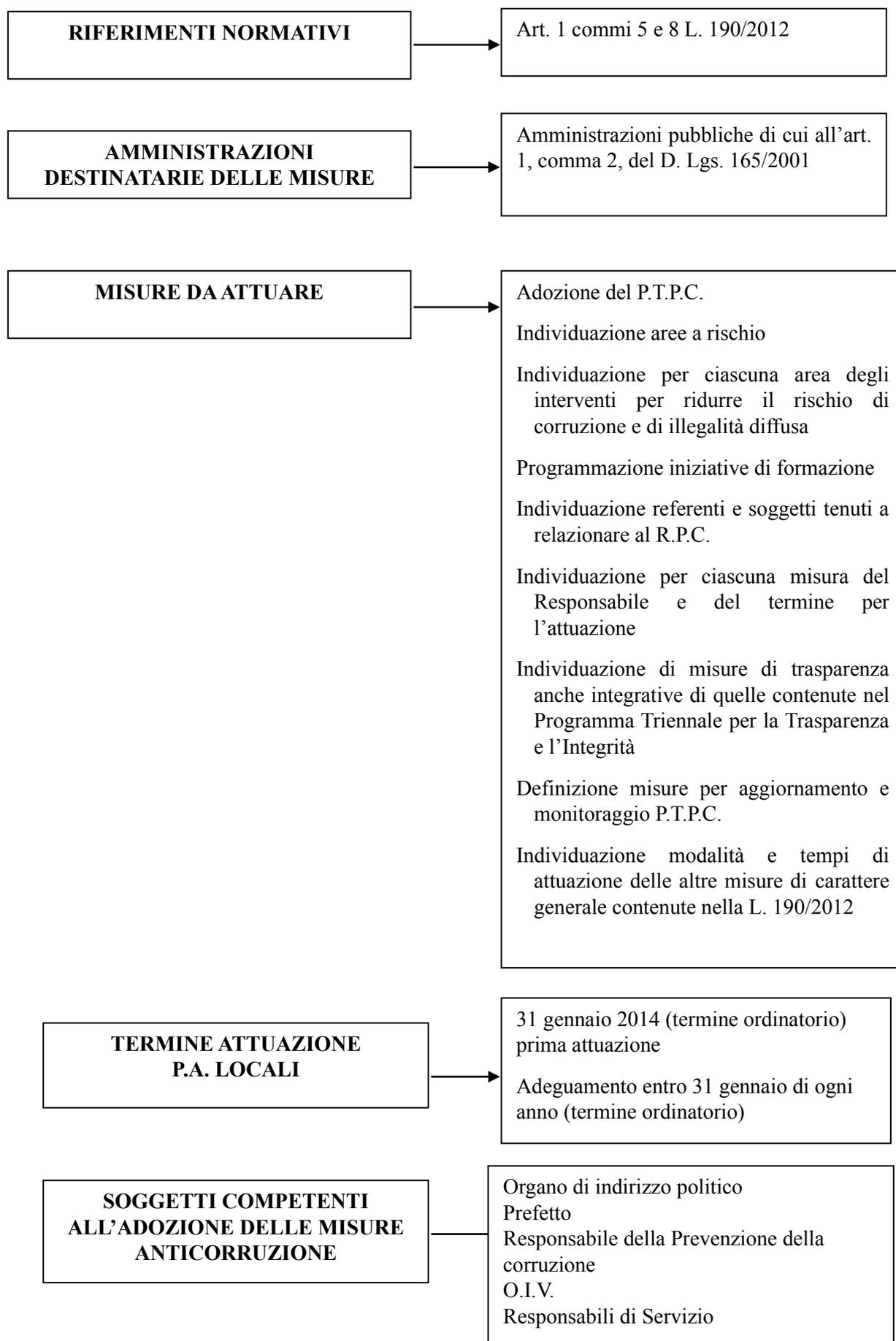
Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari

- *Verifica a campione dell'avvenuto controllo delle dichiarazioni rilasciate a corredo delle SCIA attività produttive*

Area Servizi demografici

- *Controllo a campione delle procedure in materia di cittadinanza*

Allegato A1 Scheda generale “Piano di prevenzione della corruzione”



Allegato A2**TABELLA RIEPILOGATIVA SOGGETTI, AZIONI E MISURE FINALIZZATI ALLA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE****- STRATEGIA DI PREVENZIONE A LIVELLO DECENTRATO****COMUNE DI CASALEONE -**

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	TEMPI
Ridurre le opportunità che si creino casi di corruzione	Attuazione della normativa in materia con diramazione di circolari agli uffici per applicare misure di prevenzione	R.P.C.T.	2020-2022
	Diffondere buone pratiche per la prevenzione della corruzione	Organi di indirizzo politico / R.P.C.T.	2020-2022
	Attivare confronto con i Responsabili di Servizio per individuare misure di prevenzione	R.P.C.T. e Responsabili di Servizio	2020-2022
	Effettuare monitoraggio sul Codice di comportamento	R.P.C.T.	2020-2022

Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Attivare azioni di sensibilizzazione diffusa verso i fenomeni di corruzione	R.P.C.T.	2020-2022
	Monitorare e valutare le segnalazioni di illeciti pervenute	R.P.C.T.	2020-2022
	Attivare forme di raccordo tra soggetti istituzionali a vario titolo competenti nel contrasto all'illegalità	Organi di indirizzo politico / R.P.C.T.	2020-2022
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Coinvolgere i dipendenti nella stesura del Piano	R.P.C.T.	2020-2022
	Monitorare applicazione sanzioni disciplinari per violazione misure prevenzione corruzione	R.P.C.T./Responsabile U.P.D.	2020-2022

ALLEGATO A3: AREE DI RISCHIO GENERALI

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: contratti pubblici (ex area affidamento di lavori, servizi e forniture)

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte e della congruità dell'offerta nelle procedure sotto soglia
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*

2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

Allegato A4

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

E) AREA VIGILANZA

1. Gestione fasi preliminari all'irrogazione di sanzioni (rischio rivelazione segreti d'ufficio)
2. Gestione ricorsi

F) AREA AFFARI GENERALI

1. Gestione contenziosi
2. Gestione attività contrattuale (fase di verifica requisiti capacità di contrattare con la P.A. della controparte, verifiche antimafia, altre verifiche inerenti possesso requisiti di ordine generale e morale)

G) AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E TRIBUTI

1. Procedure di riconoscimento debiti fuori bilancio
2. Gestione fasi di liquidazione della spesa
3. Gestione accertamenti con adesione in materia tributaria

H) AREA ECOLOGIA

1. Gestione procedure soggette a variante procedurale – autorizzatoria o semplificata

I) AREA URBANISTICA

1. Gestione accordi urbanistici

L) AREA MANUTENZIONI

1. Gestione elenchi esecutori di interventi di manutenzione del patrimonio
2. Individuazione priorità di fabbisogni manutentivi
3. Gestione emergenze manutentive

M) AREA ELETTORALE

1. Gestione procedure elettorali (assistenza tecnica nella fase preliminare alla presentazione delle liste di candidati alle elezioni per il rinnovo degli organi)

ALLEGATO 5: FATTISPECIE DI RISCHIO

- **AREE DI RISCHIO COMUNI ED OBBLIGATORIE / GENERALI (V. AGGIORNAMENTO P.N.A. 2015)**

A) Area: acquisizione e progressione del personale

- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

B) Area: contratti pubblici (ex area affidamento di lavori, servizi e forniture)

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;

- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata ed abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa /**anomalie relative al numero dei partecipanti**;
- **tipo e tempi delle procedure di aggiudicazione**;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire *extra* guadagni /**discrepanza tra base d'asta e costi effettivi**;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);
- abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- riconoscimento indebito di indennità, sovvenzioni, forme di ristoro a cittadini non in possesso dei

requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;

- uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;
- rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.

- **AREE DI RISCHIO ULTERIORI / SPECIFICHE (V. AGGIORNAMENTO P.N.A. 2015)**

A) Area Vigilanza

1. rischio rivelazione segreti d'ufficio nelle fasi preliminari all'irrogazione di sanzioni
2. omissione di verbalizzazione di fatti/comportamenti indice di propensione alla violazione delle norme che disciplinano una determinata attività
3. accordi collusivi tra organo di accertamento e trasgressore
4. manifesta disparità di trattamento ed illogicità nell'esercizio dell'attività di controllo
5. abuso del potere di controllo e sanzionatorio

B) Area Affari Generali

1. mancato rispetto dei termini del procedimento
2. disparità di trattamento nella verifica requisiti / capacità del privato di contrattare con la P.A.
3. violazione dell'obbligo di motivazione del provvedimento amministrativo (specie in caso di provvedimenti di revoca/annullamento)
4. limitato ricorso al principio di rotazione negli incarichi legali

C) Area Economico-Finanziaria e Tributi

1. interpretazioni difformi di situazioni debitorie omogenee
2. manifesta disparità di trattamento ed illogicità nell'esercizio dell'attività di controllo
3. disomogeneità nella gestione del contenzioso in fase di liquidazione e pagamento della spesa

D) Area Ecologia

1. manifesta disparità di trattamento ed illogicità nell'esercizio dell'attività autorizzatoria
2. gestione arbitraria del potere di integrazione documentale
3. manifesta disparità di trattamento ed illogicità nell'esercizio dell'attività di controllo

E) Area Urbanistica

1. mancata definizione preventiva di criteri di interesse pubblico per la conclusione di accordi urbanistici pubblico-privati
2. interpretazioni difformi di situazioni territoriali-urbanistiche omogenee

F) Area Manutenzioni

1. Mancato rispetto, non motivato, del criterio di rotazione degli operatori economici
2. Eccessivo ricorso a procedure di affidamento diretto senza comparazione di preventivi e d'urgenza
3. assenza di programmazione dei fabbisogni manutentivi

G) Area Elettorale

1. manifesta disparità di trattamento ed illogicità nell'esercizio dell'attività di controllo dei requisiti per la presentazione delle liste elettorali
2. arbitrarietà nella fase di assistenza tecnica ai candidati
3. omissione pubblicazione fasi del procedimento elettorale e scadenziario
4. mancata indicazione dell'autorità cui fare ricorso

ALLEGATO 6: PRINCIPI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO (DA UNI ISO 31000 2010 – “RISK MANAGEMENT”)

Per una gestione del rischio efficace, un'organizzazione dovrebbe seguire a tutti i livelli i principi riportati qui di seguito.

a) La gestione del rischio crea e protegge il valore.

La gestione del rischio contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della prestazione, per esempio in termini di salute e sicurezza delle persone, security¹, rispetto dei requisiti cogenti, consenso presso l'opinione pubblica, protezione dell'ambiente, qualità del servizio (prodotto), gestione dei progetti, efficienza nelle operazioni, governance e reputazione.

b) La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.

La gestione del rischio non è un'attività indipendente, separata dalle attività e dai processi principali dell'organizzazione. La gestione del rischio fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione, inclusi la pianificazione strategica e tutti i processi di gestione dei progetti e del cambiamento.

c) La gestione del rischio è parte del processo decisionale.

La gestione del rischio aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative.

d) La gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza.

La gestione del rischio tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata.

e) La gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva.

Un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio contribuisce all'efficienza ed a risultati coerenti, confrontabili ed affidabili.

f) La gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili.

¹ Nota Nazionale: per “*security*” si intende la prevenzione e protezione per eventi in prevalenza di natura dolosa e/o colposa che possono danneggiare le risorse materiali, immateriali, organizzative e umane di cui un'organizzazione dispone o di cui necessita per garantirsi un'adeguata capacità operativa nel breve, nel medio e nel lungo termine. (adeguamento della definizione di “*security aziendale*” della UNI 10459:1995)

Gli elementi in ingresso al processo per gestire il rischio si basano su fonti di informazione quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e parere di specialisti. Tuttavia, i responsabili delle decisioni dovrebbero informarsi, e tenerne conto, di qualsiasi limitazione dei dati o del modello utilizzati o delle possibilità di divergenza di opinione tra gli specialisti.

g) La gestione del rischio è “su misura”.

La gestione del rischio è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione.

h) La gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali.

Nell'ambito della gestione del rischio individua capacità, percezioni ed aspettative delle persone esterne ed interne che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

i) La gestione del rischio è trasparente e inclusiva.

Il coinvolgimento appropriato e tempestivo dei portatori d'interesse e, in particolare, dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicura che la gestione del rischio rimanga pertinente ed aggiornata. Il coinvolgimento, inoltre, permette che i portatori d'interesse siano opportunamente rappresentati e che i loro punti di vista siano presi in considerazione nel definire i criteri di rischio.

j) La gestione del rischio è dinamica.

La gestione del rischio è sensibile e risponde al cambiamento continuamente. Ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni, cambiano il contesto e la conoscenza, si attuano il monitoraggio ed il riesame, emergono nuovi rischi, alcuni rischi si modificano ed altri scompaiono.

k) La gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Le organizzazioni dovrebbero sviluppare ed attuare strategie per migliorare la maturità della propria gestione del rischio insieme a tutti gli altri aspetti della propria organizzazione.

ALLEGATO 7: MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO: I CONTROLLI E TRASPARENZA

I CONTROLLI

Tipo	Frequenza report	Responsabile	Note
Controlli interni	Secondo le tempistiche del vigente Regolamento dei controlli interni approvato con D.C.C. n. 8 del 27/02/2013	Segretario Generale/Responsabili di Servizio/OIV/Revisori Servizi e strutture individuate nel Regolamento comunale in materia di controlli interni	Il monitoraggio delle attività individuate dal Piano, quali a più alto rischio di corruzione, ed inserite nel Piano Esecutivo di Gestione avviene con l'applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività)
Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti	Costante	Tutti i Responsabili Settore	
Verifica di attività lavorative da parte dei dipendenti cessati dal rapporto di lavoro con l'Ente, che durante il servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali	Nei tempi e con le modalità previsti dal P.T.P.C.T.	Responsabile prevenzione corruzione (RPC)	
Controllo composizione delle commissioni di gara e di concorso	In sede di nomina della commissione	Presidente Commissione – Responsabili di Settore referenti	

Controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive	Secondo le linee guida da approvare	Tutti i Responsabili Referenti	
Verifica dei tempi di rilascio di autorizzazioni, abilitazioni, concessioni	Annuale / in sede di Relazione sulla Performance	Tutti i Responsabili Settore Referenti - Resp anticorruzione	La verifica riguarda inoltre qualsiasi altro provvedimento o atto in sintonia con le tempistiche previste nel regolamento dei procedimenti amministrativi. L'esito del monitoraggio sarà pubblicato nel sito web dell'Ente

LA TRASPARENZA

Tipo	Frequenza report	Responsabile	Note
Adozione e pubblicazione Obiettivi Strategici per la Trasparenza	Annuale / Piano della performance	Responsabile Trasparenza – Responsabili di Settore	Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza definisce le azioni per l'attuazione del principio della trasparenza
Adozione e pubblicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti	Secondo le direttive di monitoraggio indicate nel Codice e nell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 - verifica annuale dello stato di applicazione del codice e organizzazione attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dello stesso	Responsabile Trasparenza	

Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti	Costante	Tutti i Responsabili Referenti	
Organizzazione “Giornate della Trasparenza”	Annuale o nell’arco di durata del Piano Triennale	Responsabile Trasparenza – Responsabile di Settore	Incontro con i cittadini, rappresentanti di categoria, associazioni per illustrare le azioni previste nel Piano Anticorruzione, nel Programma della Trasparenza (Obiettivi strategici in materia di Trasparenza allegati al Piano Anticorruzione) nel P.E.G./P.P. e nel sistema dei controlli
Pubblicazione delle informazioni relative alle attività indicate quali a più elevato rischio di corruzione	Annuale	Responsabili di Settore Referenti	
Applicazione del D.Lgs. n.33/2013	Tempi diversi indicati nel Decreto e secondo tabelle relative agli obblighi di trasparenza indicate in allegato al P.T.P.C.	Responsabile Trasparenza – Responsabili di Settore Referenti	L’applicazione del Decreto consente di rendere nota in modo capillare l’attività della pubblica amministrazione ai fini dell’applicazione del principio della trasparenza e del controllo dell’attività svolta dall’Amministrazione

<p>Publicazione costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini</p>	<p>Secondo le tempistiche indicate dalla legge e dall'ANAC</p>	<p>Tutti i Responsabili di Settore Referenti</p>	<p>Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema tipo redatto dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture</p>
<p>Trasmissione dei documenti e degli atti, in formato elettronico, inoltrati al Comune dai soggetti interessati, da parte degli uffici preposti al protocollo della posta, ai Dirigenti e/o ai Responsabili dei procedimenti, ai loro indirizzi di posta elettronica o mediante la funzionalità "Comunicazioni interne" del software gestionale del protocollo</p>	<p>Costante</p>	<p>Responsabili di Settore -Ufficio Protocollo-</p>	<p>La mancata trasmissione della posta in entrata e, ove possibile, in uscita, costituisce elemento di valutazione e di responsabilità disciplinare del dipendente preposto alla trasmissione indirizzi di posta elettronica</p>
<p>La corrispondenza tra il Comune e il cittadino/utente deve avvenire, ove possibile, mediante p.e.c..</p>	<p>Costante</p>	<p>Tutti i Responsabili Settore Referenti</p>	

<p> Pubblicazione degli indirizzi di posta elettronica seguenti relativi a: - ciascun Responsabile di servizio; - ciascun dipendente destinato ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione; - Responsabili unici dei procedimenti </p>	<p> Aggiornamento costante </p>	<p> Responsabile Anticorruzione – Tutti i Responsabili Settore Referenti </p>	<p> A tali indirizzi il cittadino può rivolgersi per trasmettere istanze ai sensi dell'articolo 38 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di Documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, e successive modificazioni, e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano </p>
--	---	---	---

<p> Pubblicazione, con riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, nei propri siti web istituzionali, in formato digitale standard aperto: <ul style="list-style-type: none"> - la struttura proponente; - l'oggetto del bando; - l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; - l'aggiudicatario; - l'importo di aggiudicazione; - i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; - l'importo delle somme liquidate. </p>	<p>Entro 31 gennaio di ogni anno per le informazioni relative all'anno precedente</p>	<p>Tutti i Responsabili Settore Referenti</p>	<p> Le informazioni sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici </p>
--	---	---	---

ALLEGATO 8: MISURE ULTERIORI PER PREVENZIONE RISCHIO CORRUZIONE ED ILLEGALITA'

- a) Ricognizione/aggiornamento regolamentazione interna nelle aree a rischio – termini: entro PTPCT 2022
- b) Verifiche su controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000) previa adozione di linee guida - termini: entro PTPCT 2021-2023
- c) Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti “sensibili”, anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario - termini: per ogni procedura “sensibile”, previo confronto con il RPCT; **a tal fine integrare determina costituzione Ufficio del R.U.P.-Responsabile unico di procedimento nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture con dichiarazione sostitutiva assenza condizioni di incompatibilità – in allegato al Regolamento incentivi funzioni tecniche da revisionare entro il 30.06.2020;**
- d) Individuazione di “giorni di disponibilità” del R.P.C.T./U.P.D. durante i quali il Responsabile è disponibile ad indirizzare i dipendenti dell’amministrazione su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari (art. 15, comma 3, d.P.R. n. 62 del 2013) – termini: tempestivamente
- e) Pubblicazione sul sito *internet* dell’amministrazione di casi esemplificativi anonimi, tratti dall’esperienza concreta dell’amministrazione, in cui si prospetta il comportamento non adeguato, che realizza l’illecito disciplinare, e il comportamento che invece sarebbe stato adeguato, anche sulla base dei pareri resi dalla C.I.V.I.T./A.N.AC ai sensi dell’art. 1, comma 2, lett. d), della l. n. 190 del 2012 - termini: attuazione immediata di una sezione ad hoc sul sito dell’”Amministrazione trasparente” - link “Altri contenuti-corrruzione”
- f) Inserire apposite disposizioni nel Codice di comportamento per fronteggiare situazioni di rischio specifico (ad es. per particolari tipologie professionali, per condotte *standard* da seguire in particolari situazioni, come nel caso di accessi presso l’utenza) – entro i termini di verifica annuale del Codice di comportamento – 31 gennaio di ogni anno
- g) Introduzione di procedure che prevedano che i verbali relativi ai servizi svolti presso l’utenza debbano essere sempre sottoscritti dall’utente destinatario con campo “note” per eventuali osservazioni dell’utente in merito al comportamento nell’esecuzione dell’attività amministrativa -

termini: entro PTPCT 2021-2023.

h) In caso di delega di potere, programmazione ed effettuazione di controlli a campione sulle modalità di esercizio della delega - termini: entro PTPCT 2021-2023 in sede di controlli interni.

i) Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività, mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento dalle indicazioni di legge debba essere motivato - termini: attuazione immediata; creazione di flussi informativi su deroghe e sugli scostamenti - termini: informativa mediante report sintetico che preveda comunicazione al RPCT.

l) Prevedere meccanismi di raccordo tra i servizi competenti a gestire il personale (mediante consultazione Uff. Personale, O.I.V., U.P.D.) al fine di consentire la valutazione complessiva dei dipendenti anche dal punto di vista comportamentale - termini: attuazione immediata;

m) Previsione di integrazione del parere di regolarità tecnica sui provvedimenti amministrativi e dell'attestazione di regolarità amministrativa delle determinazioni ed atti monocratici con un riferimento alla verifica dell'assenza di motivi ostativi, criticità, possibili irregolarità o rischi ai sensi delle normative anticorruzione, con la finalità di migliorare il livello di effettività dell'analisi.

ALLEGATO 9: MODULO ACCESSO CIVICO

Al Responsabile del Servizio _____
del Comune di Casaleone
c/o Sede municipale

RICHIESTA DI ACCESSO CIVICO

(ai sensi dell'art. 5 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33)

La/il sottoscritto _____

Nata/o il _____ a _____ prov. _____

Residente a _____ in via _____ n. _____

In qualità di _____

(indicare la qualifica nel caso si agisca in rappresentanza di altro soggetto)

Tel. _____ cell. _____

CHIEDE

in adempimento alle disposizioni di cui all'art. 5, commi 1, 2, 3 e 6 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, la pubblicazione della seguente documentazione/informazione/dato (indicando, ove conosciuto, il riferimento normativo istitutivo dell'obbligo, per la Pubblica Amministrazione, di pubblicare la documentazione/informazione/dato mancante)

Che non risulta pubblicato o che risulta pubblicato in maniera parziale sul sito istituzionale del Comune di Casaleone, www.comune.casaleone.vr.it nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Si chiede inoltre la contestuale trasmissione con modalità telematica al sottoscritto/a di quanto richiesto ovvero la comunicazione dell'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto forma oggetto dell'istanza.

A tal fine chiedo che quanto richiesto sia inviato al seguente indirizzo di posta elettronica:

Luogo e data

Firma

Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la richiesta (art. 13 D. Lgs. n. 196/2003):

I dati personali vengono trattati dal Comune di Casaleone per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento avviato. Il trattamento avverrà con modalità informatiche e manuali, in modo da garantire la riservatezza e la sicurezza degli stessi. I dati non saranno diffusi, potranno essere eventualmente utilizzati in maniera anonima per la creazione di profili degli utenti in servizio. I dati potranno essere comunicati ad altri soggetti pubblici e/o privati solo in forza di disposizioni di legge.

Il titolare del trattamento dei dati è il Sindaco in qualità di rappresentante legale del Comune di Casaleone. Il responsabile del trattamento è il Segretario Comunale del Comune di Casaleone in qualità di Responsabile della Trasparenza.

All'interessato sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o la cancellazione se incompleti, erronei o raccolti in violazione di legge, l'opposizione al loro trattamento o la trasformazione in forma anonima. Per l'esercizio di tali diritti, l'interessato può rivolgersi al Responsabile del trattamento dei dati.

ALLEGATO 9bis: MODULO ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

Al Responsabile del Servizio _____
del Comune di Casaleone
c/o Sede municipale

RICHIESTA DI ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

(ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 come modificato con Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 e del Regolamento Comunale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 in data 02.03.2017)

Il/la sottoscritto/a (cognome) _____ (nome) _____ (nato/a) _____
(prov. _____) il _____
residente in _____ (prov. _____) via _____ n. _____
e-mail _____
cell. _____ tel. _____ fax _____

ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 e dell'art. ____ del Regolamento Comunale (successivamente all'approvazione), disciplinanti il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti detenuti dall'Ente,

CHIEDE

- il seguente documento
.....
- le seguenti informazioni
.....
- il seguente dato.....
.....

DICHIARA

di voler ricevere quanto richiesto, personalmente presso lo Sportello dell'URP /Protocollo

oppure

al proprio indirizzo di posta elettronica _____

oppure

al seguente n. di fax _____

oppure

che gli atti siano inviati al seguente indirizzo _____

oppure

mediante raccomandata con avviso di ricevimento con spesa a proprio carico.

(firma per esteso leggibile)

(Si allega copia del proprio documento d'identità)

Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la richiesta - Art. 13 del d.lgs. 196/2003

a) Finalità del trattamento

I dati personali verranno trattati dal Comune di Casaleone per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento avviato.

2. Natura del conferimento

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio, in quanto in mancanza di esso non sarà possibile dare inizio al procedimento menzionato in precedenza e provvedere all'emanazione del provvedimento conclusivo dello stesso.

3. Modalità del trattamento

In relazione alle finalità di cui sopra, il trattamento dei dati personali avverrà con modalità informatiche e manuali, in modo da garantire la riservatezza e la sicurezza degli stessi. I dati non saranno diffusi, potranno essere eventualmente utilizzati in maniera anonima per la creazione di profili degli utenti del servizio.

4. Categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirci a conoscenza in qualità di Responsabili o Incaricati

Potranno venire a conoscenza dei dati personali i dipendenti e i collaboratori, anche esterni, e i soggetti che forniscono servizi strumentali alle finalità di cui sopra (come, ad esempio, servizi tecnici). Tali soggetti agiranno in qualità di Responsabili o Incaricati del trattamento. I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti pubblici e/o privati unicamente in forza di una disposizione di legge o di regolamento che lo preveda.

5. Diritti dell'interessato

All'interessato sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7, D.Lgs. n. 196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o la cancellazione se incompleti, erronei o raccolti in violazione di legge, l'opposizione al loro trattamento o la trasformazione in forma anonima. Per l'esercizio di tali diritti, l'interessato può rivolgersi al Responsabile del trattamento dei dati.

6. Titolare e Responsabili del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati è il Comune di Casaleone, mentre il Responsabile del trattamento è il Segretario Comunale.

Allegato 10 – Mappatura dei processi/procedimenti amministrativi

(prima fase)

consultabile in “Amministrazione Trasparente” sotto-sezione “Disposizioni Generali” con collegamento ipertestuale alla sotto-sezione “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione”

- Allegato 10bis -

Mappatura procedimenti in materia di “Vigilanza attività urbanistico-edilizia e fattispecie sanzionatorie/abusi edilizi” (scheda inserita con P.T.P.C. 2016/2018)

consultabile in “Amministrazione Trasparente” sotto-sezione “Disposizioni Generali” con collegamento ipertestuale alla sotto-sezione “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione”

- Allegato 10ter -

Mappatura procedimenti amministrativi in materia di gestione del patrimonio (scheda inserita con P.T.P.C.T. 2017/2019)

consultabile in “Amministrazione Trasparente” sotto-sezione “Disposizioni Generali” con collegamento ipertestuale alla sotto-sezione “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione”

- Allegato 10quater -

Mappatura procedimenti amministrativi in materia di contributi sociali (scheda inserita con P.T.P.C.T. 2017/2019)

consultabile in “Amministrazione Trasparente” sotto-sezione “Disposizioni Generali” con collegamento ipertestuale alla sotto-sezione “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione”

Allegato n. 11 “Valutazione del rischio di corruzione ed illegalità”

consultabile in “Amministrazione Trasparente” sotto-sezione “Disposizioni Generali” con collegamento ipertestuale alla sotto-sezione “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione”

Allegato n. 12 “Procedura informatizzata per la segnalazione di illeciti "Whistleblowing" - art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001”

L'Ente ha messo a disposizione un software per l'acquisizione e la gestione della segnalazione di condotte illecite gratuito, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente (art. 54bis D. Lgs. n. 165/2001 e determinazione A.N.AC. 6/2005), giusta comunicato dell'Autorità in data 15.01.2019.

La piattaforma per le segnalazioni di condotta illecita è pubblicata sul sito istituzionale, nella home page e nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti-Corruzione”-*“Whistleblowing – Procedure per le segnalazioni di illeciti”*.

La denuncia è sottratta all'accesso di cui all'art. 22 e seguenti.

Con nota prot. n. 1095 in data 29.01.2020 sono stati informati dipendenti e, per conoscenza, amministratori, dell'attivazione della piattaforma.

Allegato 13 “Criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti di Amministrazioni Pubbliche”

Sezione Obiettivi strategici in materia di Trasparenza 2020-2022

Allegato “A”: Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli obblighi di pubblicazione* con Soggetti Referenti

Allegato “B”: Scheda monitoraggio / segnalazione inadempimento obblighi di pubblicazione

Allegato “C”: Scheda Efficacia obblighi di pubblicazione

Allegato “D”: Indirizzi per il monitoraggio dell'attuazione della determinazione A.N.AC. n. 1134 dell'08/11/2017

Obiettivi strategici in materia di Trasparenza

2020-2022

L'Ente riconosce la trasparenza nell'organizzazione interna e nei rapporti con l'utenza come livello essenziale delle prestazioni erogate concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lett. m) della Costituzione e, relativamente alla partecipazione al procedimento amministrativo dei cittadini, l'individuazione dei responsabili di procedimento e relativi sostituti, il termine di conclusione dei procedimenti, l'accesso agli atti, istituti di semplificazione amministrativa, in conformità all'art. 29 della legge n. 241/1990.

L'Ente favorisce l'attuazione degli obblighi di trasparenza mediante il ricorso agli strumenti informatici e la promozione della comunicazione interna; in particolare attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, di indicatori relativi agli andamenti gestionali e dell'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

L'Ente adotta obiettivi strategici in materia di trasparenza ed integrità, da aggiornare annualmente, in una sezione del D.U.P. – Documento unico di Programmazione - al fine di pianificare le iniziative da intraprendere per garantire un adeguato livello di trasparenza e la promozione della cultura dell'integrità, le modalità ed i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica. Al programma è data idonea pubblicità.

RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA - dott.ssa Chiara Mazzocco

REFERENTI PER LA TRASPARENZA ex art. 43 co. 3 del D. Lgs. n. 33/2013 – Responsabile del Settore Demografici-Protocollo Silvia Giardini; Responsabile del Settore Affari Generali-Segreteria-Cultura e Servizi Sociali Lucia Bonfante - Responsabile del Settore Finanziario (Ragioneria-Tributi) - Personale ed Attività Economiche Dott.ssa Roberta Farinazzo; Responsabile del Settore Tecnico-LL.PP – Patrimonio-Servizi Pubblici Locali – Arch. Elisabetta Margherita Magnani; Responsabile del Settore Tecnico-Edilizia Privata-Urbanistica-Ecologia-Protezione Civile e Servizi Informatici Geom. Ornella Ferrari; Responsabile del Settore Polizia Locale Associata – Istruttore di Vigilanza dott.ssa Raimondi

Barbara.

Responsabile sostituto per la Trasparenza, in caso di temporanea assenza del Responsabile, è indicato l'Istruttore Direttivo, Lucia Bonfante, **Responsabile del Settore Affari Generali-Segreteria- Cultura e Servizi Sociali**.

ANNO 2020

- **Monitoraggio dell'implementazione delle sezioni relative all' "Amministrazione trasparente" mediante scheda allegata (integrativa del report dei controlli interni)**

Obiettivi operativi: migliorare la fase di pubblicità dei procedimenti amministrativi

Modalità attuative: verifica documentata dell'attività di implementazione delle sezioni "Amministrazione trasparente" e di rilievo delle criticità nel flusso informativo

Tempistica: in 2 fasi – entro 30/06/2020 – 31.01.2021 in sede di relazione sul P.T.P.C.T. 2020-2022

Risorse finanziarie: non sono previsti oneri finanziari per tale iniziativa

Risorse umane per il coordinamento e l'attuazione dell'iniziativa: Responsabile per la Trasparenza con i Responsabili di Servizio Referenti

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Controlli interni

- **Trasparenza e Sicurezza Informatica**

Obiettivi strategici: realizzare il "Sistema Informativo Comunale Integrato per la sicurezza" quale insieme di dati, applicazioni, risorse tecnologiche, umane, di regole organizzative e procedure deputate all'acquisizione, memorizzazione, elaborazione, scambio di informazioni temperando sicurezza con fruibilità dei dati, ottimizzando i processi di gestione e l'efficienza del sistema IT-tecnologie dell'informazione

Obiettivi operativi: verifica aspetti inerenti la trasparenza amministrativa in relazione al DPIA – Documento di valutazione di impatto sulla protezione dati (*Data Protection Impact Analysis*) in corso di stesura, documento previsto dal Regolamento Europeo sulla Privacy.

Modalità attuative: attuazione progetto "Sistema di Gestione della Privacy" - aggiornamento del

Registro dei Trattamenti, analisi rischi e ridefinizione aspetti organizzativi (ruoli, procedure, formazione).

Tempistica: 31.12.2020

Risorse finanziarie: a valere sui competenti capitoli di bilancio 2020/2021/2022 per il sistema di gestione privacy D.P.S. 679/2016 e misure minime di sicurezza ITC e tracciamento log– non quantificabili a priori eventuali ulteriori oneri finanziari per adempimenti dipendenti da variabili tecnologiche, oltre i costi di formazione con la Ditta che gestisce il software e fatta salva la possibilità di includere alcuni interventi nel contratto di gestione/manutenzione dei programmi in uso

Risorse umane per il coordinamento e l’attuazione dell’iniziativa: n. 2 unità – il Responsabile per la Trasparenza in coordinamento con il Responsabile dei Servizi Informatici per la rilevazione dei trattamenti di dati – l’inventario dei dispositivi hardware e dei software in uso – l’individuazione del modello organizzativo/le deleghe di responsabilità e la formazione del personale, in relazione ai contenuti del DPIA

Risorse umane destinatarie dell’iniziativa: Responsabile per la Trasparenza e tutti i Responsabili di Servizio e loro collaboratori

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Relazione sullo stato di attuazione piano anticorruzione (sezione trasparenza) / apposita scheda di rilevazione in coordinamento con il DPO

- **Formazione dei dipendenti al manuale di gestione documentale / fascicolo elettronico**

Obiettivi operativi: migliorare la tracciabilità dei flussi procedurali

Modalità attuative:

Formazione al manuale di gestione documentale / alla strutturazione del fascicolo elettronico

Tempistica: entro il 31.12.2020, in più tappe da concordare con il personale, previo coordinamento con il Responsabile dei flussi documentali e con la Ditta fornitrice del software di gestione degli atti amministrativi.

Risorse finanziarie: a valere sui competenti capitoli di bilancio 2020/2021/2022

Risorse umane per il coordinamento dell’iniziativa: Responsabile per la Trasparenza - Responsabile

del Settore Affari Generali – il Responsabile dei Servizi Informatici

Risorse umane destinatarie dell'iniziativa: Responsabile per la Trasparenza - Responsabili di Servizio e loro collaboratori

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Relazione sullo stato di attuazione piano anticorruzione (sezione trasparenza) / Controlli interni/Verbale attività

ANNO 2021

• Formazione su trasparenza ed accessibilità

Obiettivi operativi: migliorare i livelli di conoscenza della sotto-sezione “Altri Contenuti – Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati”

Modalità attuative: approfondimento dei contenuti della sotto-sezione “Altri Contenuti – Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati” mediante consultazione delle Linee Guida Agid

Tempistica: entro il 31.12.2021

Risorse finanziarie: //

Risorse umane per il coordinamento e l'attuazione dell'iniziativa: n. 1 unità – Responsabile per la Trasparenza

Risorse umane destinatarie dell'iniziativa: Responsabili di Servizio/Referenti per la Trasparenza e loro collaboratori

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Controlli interni

- Azioni di sensibilizzazione alla qualità dell'informazione pubblicata ed alle sanzioni previste dal D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ss.mm.ii. e norme correlate**

Obiettivi operativi: migliorare l'efficacia del sistema "trasparenza" dell'Ente agli effetti di legge e a beneficio di cittadini ed imprese, nonché la qualità del dato, intesa come aggiornamento tempestivo del dato e di pubblicazione dei soli dati pertinenti e funzionali al controllo diffuso dell'azione amministrativa a tutela dei principi in materia di trattamento dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 ed al D. Lgs.n. 101/2018.

Modalità attuative:

- consultazione periodica Responsabile/Referenti per la Trasparenza delle sotto-sezioni di pertinenza - verifica congiunta con il Responsabile per la Trasparenza dei contenuti di atti ove sono presenti dati personali per individuare informazioni da non pubblicare - predisposizione di una tabella riassuntiva delle sanzioni previste dalla normativa e dalle delibere A.N.AC e/o pubblicazione di provvedimenti sanzionatori-tipo in forma anonima aggregata.

Tempistica: fase 1 – sensibilizzazione informale – costante; fase 2 predisposizione tabella riepilogativa sanzioni e/o pubblicazione di provvedimenti sanzionatori-tipo entro il 31.12.2021.

Risorse finanziarie: non sono previsti oneri finanziari per tali adempimenti se realizzati internamente

Risorse umane per il coordinamento dell'iniziativa: n. 1 unità – Responsabile per la Trasparenza
Risorse umane destinatarie dell'iniziativa: Responsabile per la Trasparenza - Responsabili di Servizio/Referenti per la Trasparenza e loro collaboratori

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Relazione sullo stato di attuazione piano anticorruzione (sezione trasparenza) / Controlli interni/Verbale attività

• Protocolli operativi/convenzioni con altre Pubbliche Amministrazioni e Gestori di pubblici servizi per l'interoperabilità delle banche dati e l'informatizzazione dei procedimenti di acquisizione d'ufficio dei documenti comprovanti requisiti/stati/fatti oggetto di dichiarazione sostitutiva di atti di notorietà / certificazioni

Obiettivi operativi: semplificazione e dematerializzazione dei procedimenti di accertamento/controllo

Modalità attuative: adozione protocolli/convenzioni - verifica dotazioni software in uso – successiva pubblicazione nel proprio sito web, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", il catalogo dei dati, dei metadati e delle relative banche dati in loro possesso ed i

regolamenti che ne disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico ed il riutilizzo ai sensi dell'art. 52 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)

Tempistica: esercizio 2021

Risorse finanziarie: entro i limiti degli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2021-2023

Risorse umane per il coordinamento e l'attuazione dell'iniziativa: i Responsabili dei Servizi interessati –Responsabile per la Trasparenza- Responsabile dei Servizi Informatici

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Controlli interni

ANNO 2022

- **Guida sintetica alla Trasparenza amministrativa**

Obiettivi operativi: migliorare l'accessibilità del cittadino ai servizi della Pubblica Amministrazione

Modalità attuative: predisposizione di una guida sintetica alla trasparenza dell'Amministrazione Comunale reperibile sul sito istituzionale con aggiornamento periodico dei contenuti

Tempistica: entro il 31.12.2022. L'aggiornamento dovrà avvenire periodicamente.

Risorse finanziarie: non sono previsti oneri finanziari per tali adempimenti

Risorse umane per il coordinamento dell'iniziativa: Responsabile per la Trasparenza con i Responsabili di Servizio Referenti

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Relazione sullo stato di attuazione piano anticorruzione (sezione trasparenza) / Controlli interni/Verbale attività

- **Questionario di gradimento per la cittadinanza delle funzionalità informatiche correlate ai procedimenti amministrativi**

Obiettivi operativi: migliorare la gestione dei procedimenti amministrativi ed i livelli di partecipazione dell'utenza alla qualità dei servizi comunali

Modalità attuative: predisposizione di un questionario da mettere a disposizione dell'utenza

presso gli sportelli comunali

Tempistica: entro il 31.12.2022

Risorse finanziarie: non sono previsti oneri finanziari per tale iniziativa

Risorse umane per il coordinamento dell'iniziativa: Responsabile per la Trasparenza con i Responsabili di Servizio Referenti

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Controlli interni

- **Carta Servizi**

Obiettivi operativi: migliorare l'accessibilità del cittadino ai servizi della Pubblica Amministrazione ed i livelli di partecipazione dell'utenza alla qualità dei servizi comunali

Modalità attuative: predisposizione di una carta dei servizi reperibile sul sito istituzionale con aggiornamento periodico dei contenuti

Tempistica: entro il 31.12.2022 con priorità per i servizi alla persona. L'aggiornamento dovrà avvenire periodicamente.

Risorse finanziarie: non sono previsti oneri finanziari per tali adempimenti eccetto i costi interni di stampa/riproduzione

Risorse umane per il coordinamento dell'iniziativa: Responsabile per la Trasparenza con i Responsabili di Servizio Referenti

Strumenti di verifica: Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione/ Relazione sulle performance / Relazione sullo stato di attuazione piano anticorruzione (sezione trasparenza) / Controlli interni/Verbale attività

**Il Responsabile della prevenzione della
corruzione e della trasparenza
dott.ssa Chiara Mazzocco**

Allegato "A": Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli obblighi di pubblicazione* con Soggetti Referenti

Allegato “B”: Scheda monitoraggio / segnalazione inadempimento obblighi di pubblicazione

Allegato “C”: Scheda Efficacia obblighi di pubblicazione

A

l

l

e

g

a

t

o

“

D

”

:

I

n

d

i

r

i

z

z

i

p

e

r

i

l

m

o

n

i

t