



COMUNE DI FAGNANO OLONA
Provincia di Varese

ALLEGATO 2 AL PIAO 2024-2026

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
(P.T.P.C.T.)**

2024 – 2025 – 2026

INDICE

1. PREMessa ED INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE
2. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL P.T.P.C.T.
3. SISTEMA DI GOVERNANCE
4. SISTEMA DI MONITORAGGIO
5. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE
6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO
7. MAPPATURA DEI PROCESSI
8. VALUTAZIONE DEL RISCHIO
9. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI
10. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE
11. SEZIONE TRASPARENZA

ALLEGATI AL PRESENTE PTPCT:

TABELLA 1 processi e gestione del rischio (contiene anche monitoraggio osservanza e idoneità)

TABELLA 2 criteri stima livello rischio

TABELLA 3 stima livello rischio

TABELLA 4 trasparenza 2024

1. PREMESSA ED INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha stabilito che tutte le amministrazioni pubbliche devono dotarsi di un Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione (PTPC), basato sulle indicazioni e gli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Il Comune di Fagnano Olona, ha approvato il primo PTPC nel gennaio 2014 ed annualmente, come previsto dall'art. 1, comma 8 della legge 190/2012 ha provveduto al suo aggiornamento.

Con diverse determinazioni intervenute a decorrere dal 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha aggiornato il PNA approvato dalla C.I.V.I.T. con la delibera n. 72/2013, contenente l'invito rivolto a tutte le amministrazioni obbligate ad applicare i nuovi contenuti, nel proprio PTPC.

Con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023 l'ANAC ha approvato il nuovo PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale. L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese. Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice.

L'art. 6 del DL 80/2021 (convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021) ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO), da elaborare ed approvare secondo le normative di settore e, in particolare, applicando il d.lgs. 150/2009 e la legge 190/2012.

Successivamente, in attuazione dell'art. 6, sono stati emanati:

- il DM 132/2022 con il quale sono stati definiti struttura e contenuti del PIAO, nonché le modalità semplificate di redazione per le amministrazioni che occupano meno di cinquanta dipendenti;
- il DPR 81/2022, che ha individuato i piani la cui stesura è stata soppressa in quanto i loro contenuti sono stati assorbiti dal PIAO. L'art. 1 del DPR 81/2022, tra i piani "soppressi" elenca anche il piano di prevenzione della corruzione, imposto dalla legge 190/2012.

Per definire i contenuti delle politiche anticorruzione da inserire nel PIAO, l'ANAC:

- il 2/2/2022 ha licenziato il documento "Sull'onda della semplificazione e della trasparenza - Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" (cfr. circolari Affari Generali 16 febbraio 2022 e 23 febbraio 2022);
- il 16/11/2022 ha approvato il nuovo PNA 2023-2025, i cui contenuti sono orientati all'attuazione della disciplina del PIAO.

L'art. 6 del DL 80/2021, espressamente, stabilisce che il PIAO, da aggiornare ogni anno, sia approvato entro il 31 gennaio.

Il PNA 2022 introduce semplificazioni procedurali per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ricomprendendo, quindi, tutte le

amministrazioni che occupano fino a 49 unità. L'Autorità ha stabilito che tali amministrazioni potranno, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico con un provvedimento espresso dell'organo di indirizzo.

2. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL P.T.P.C.T.

Il processo di redazione e approvazione del P.T.P.C.T. 2024 -2026 è stato il seguente:

1. Per la redazione del presente Piano si è proceduto sulla falsariga dell'impianto strutturale del P.T.P.C.T. degli anni precedenti, aggiornandolo e revisionandolo laddove necessario.
2. E' stato pubblicato sul sito internet comunale e all'albo on line nel mese di febbraio 2024 un avviso pubblico di consultazione per l'aggiornamento del piano finalizzato a raccogliere proposte, suggerimenti ed osservazioni di soggetti terzi. Nessun contributo è pervenuto.
3. Non si è ritenuto necessario procedere ad una nuova mappatura degli uffici ma, in conferenza Responsabili, **è stata portata a compimento la mappatura dei processi** che ancora ne erano sprovvisti. **Sono anche state individuate le azioni specifiche da porre in essere** per limitare il rischio corruttivo, in relazione ai processi ed al rischio individuato.
4. Per il presente Piano sempre in conferenza dei Responsabili, non si è ritenuto necessario procedere con una nuova stima del livello di esposizione al rischio dei processi, confermando, quindi, il lavoro svolto per il Piano del triennio precedente, il quale aveva tradotto in concreto il nuovo approccio valutativo per la ponderazione suggerito nel PNA 2019 e non modificata dal PNA 2022, abbandonando l'approccio quantitativo utilizzato per i P.T.P.C.T. precedenti a vantaggio di un approccio focalizzato sulla qualità.
5. Alla luce degli esiti del monitoraggio e dell'esame conclusivo dell'attuazione del piano di prevenzione della corruzione anno 2023, è emersa una sostanziale tenuta dell'impianto generale delle misure di prevenzione e si è ritenuto utile solo qualche specificazione, soprattutto di recepimento delle direttive emanate a suo tempo dal RPCT. Per quanto concerne la tabella relativa agli obblighi di trasparenza, si propone un aggiornamento che tenga conto delle semplificazioni previste dal PNA 2022 per gli enti sotto i 15.000 abitanti. Nel Piano della Performance è stato confermato l'obiettivo di performance organizzativa trasversale a tutti i Settori e Servizi e cioè: "Verifiche periodiche sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza all'interno dell'Ente (D.lgs. 33/2013)." Verranno, quindi, realizzate n. 2 verifiche annuali (luglio per 1° semestre e gennaio per 2° semestre) in conferenza Responsabili/Segretario in cui a campione, stabilito dal RPCT, per ogni Settore/Servizio si esamineranno 1-2 fattispecie di pubblicazione, con gli stessi criteri e parametri di verifica indicati da ANAC per l'attestazione annuale degli O.I.V. sugli obblighi di trasparenza.

La scelta di mantenere uno specifico e approfondito monitoraggio dello stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione è stata fortemente sostenuta dal Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della corruzione e Trasparenza, oltre che per avere un riscontro costante sull'attuazione di questi obiettivi, anche per contribuire alla diffusione di una cultura di "trasparenza", che non sia mero adempimento formale ad obblighi di legge.

- 6. Sempre in conferenza dei Responsabili sono state determinate le modalità e tempistiche più proficue per il monitoraggio circa l'attuazione del P.T.P.C.T. nonché per l'esame dell'efficacia delle misure previste, sulla falsariga di quanto già sperimentato negli anni precedenti.

3. SISTEMA DI GOVERNANCE

Il P.T.P.C.T. rappresenta lo strumento attraverso il quale il Comune ha formulato la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In particolare l'Amministrazione ritiene strumento strategico il potenziamento della trasparenza anche attraverso una nuova piattaforma per Amministrazione Trasparente implementata nel corso del 2022 e la gestione di canali di comunicazione social. Un'ulteriore leva sulla quale si fonda la strategia di prevenzione della corruzione è l'implementazione della formazione assicurata a tutti i Responsabili ed ai loro collaboratori con varietà di proposte ed iniziative. Nelle strategie di prevenzione della corruzione adottate da questo comune nel corso degli anni, un ruolo fondamentale ha rivestito il coinvolgimento di soggetti diversi.

Gli attori del processo di redazione degli strumenti di prevenzione della corruzione e in generale del processo possono essere riassunti come segue:

- **Individuazione degli attori interni all'amministrazione che hanno collaborato alla predisposizione del Piano, ognuno per le proprie competenze:**

SOGGETTO	COMPITI / ATTIVITA'
Autorità di indirizzo politico	provvede ad adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione. La Giunta Comunale approva il PTPCT, quale sezione allegata al PIAO.
Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che nel Comune è individuato nel Segretario Generale – attualmente il dott. Pasquale PEDACE.	1. propone all'organo di indirizzo politico il presente piano, nonché il suo aggiornamento, anche sulla base delle risultanze della relazione annuale sull'anticorruzione relativa all'anno precedente e alla luce delle verifiche e dei monitoraggi avvenuti nel corso dell'anno precedente;

	<ol style="list-style-type: none"> 2. verifica l'efficacia del presente piano anche sulla base dell'analisi del contesto interno ed esterno, rivisto annualmente; 3. si occupa della selezione e dell'organizzazione della formazione del personale, anche attraverso la Scuola Superiore della P.A.; 4. decide sulla rotazione degli incarichi del personale addetto alle aree a maggior rischio di corruzione (laddove ciò non sia possibile deve fornire adeguata motivazione); 5. redige annualmente, la relazione attestante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo di indirizzo politico
<p>Referenti : questi sono i Responsabili incaricati di elevata qualificazione, per il settore/servizio di rispettiva competenza. La Conferenza dei Responsabili è individuata quale struttura dedicata all'interno dell'ente ad esercitare attività di coordinamento ed impulso nell'ambito della prevenzione della corruzione.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'Autorità Giudiziaria; 2. svolgono partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi 3. partecipano al processo di gestione del rischio; 4. partecipano in modo attivo alla definizione delle misure di prevenzione e curano l'attuazione delle stesse; 5. assicurano l'osservanza del codice di comportamento del Comune e verificano le violazioni alle sue norme; 6. adottano misure gestionali, quali l'avvio delle procedure disciplinari nel limite delle loro competenze, relative al grado di infrazione e dispongono la rotazione del loro personale d'ufficio con proprio atto organizzativo, da trasmettere al Responsabile dell'Anticorruzione
<p>Organismo di Valutazione (Nucleo di Valutazione)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. partecipa al processo di gestione del rischio; 2. condivide od esprime giudizi sui rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione; 3. interviene attivamente in materia di trasparenza amministrativa; 4. verifica la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione 5. esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento comunale e propone eventuali aggiornamenti;

Ufficio Procedimenti Disciplinari	<ol style="list-style-type: none"> 1. svolge i procedimenti disciplinari anche conseguenti ad eventi corruttivi emersi e segnalati; 2. propone l'aggiornamento del Codice di Comportamento comunale.
Tutto il personale comunale	<ol style="list-style-type: none"> 1. partecipa al processo di gestione del rischio; 2. partecipa alla mappatura dei processi, alla definizione delle misure di prevenzione, nonché all'attuazione delle stesse; 3. osserva le misure contenute nel presente piano e segnala situazioni di illecito al proprio Responsabile di settore/servizio o all'UPD, nonché le situazioni di conflitto di interesse non dichiarate;
<p>Tutti i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione Comunale di Fagnano Olona osservano le misure contenute nel presente piano e segnalano situazioni di illecito.</p>	

- **Coinvolgimento esterno al piano triennale di prevenzione della corruzione**

Il PTPCT, una volta approvato, viene sottoposto alle seguenti iniziative di comunicazione dei suoi contenuti:

1. trasmissione immediata a tutti i lavoratori dipendenti del Comune;
2. pubblicazione immediata nella Sezione amministrazione trasparente del sito comunale;
3. formazione specifica sui contenuti del Piano a tutti i Responsabili dei Settori e Servizi ed ai dipendenti che operano sui processi più esposti al rischio.

4. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il PNA 2019 ha dato particolare rilievo al sistema di monitoraggio, avendo rilevato dall'attuazione dei precedenti PTPCT una scarsa attenzione da parte degli enti a questa fase di gestione del rischio.

Il Comune di Fagnano Olona ha già previsto nei precedenti PTPCT il monitoraggio, inserendolo anche come obiettivo di performance e, dal 2019, come obiettivo di performance organizzativa, quindi trasversale a tutti i Settori e Servizi.

Nel Piano per il triennio 2020-2022 è stato codificato e sperimentato un sistema di monitoraggio un po' più preciso ed efficace, che trova nella performance organizzativa la sua concreta attuazione. In particolare i Responsabili sono stati chiamati a rilevare ed attestare sia l'osservanza delle misure di prevenzione per i processi di competenza sia l'idoneità delle misure stesse rispetto al rischio rilevato, al fine di garantire l'efficacia complessiva del PTPCT, in fase di monitoraggio annuale sull'andamento degli obiettivi di performance organizzativa e in fase di rendicontazione

sul raggiungimento degli obiettivi stessi.

Questo sistema di monitoraggio avviene mediante la compilazione di due specifiche colonne (osservanza delle misure previste dal Piano e idoneità delle misure previste dal Piano) che sono contenute nella tabella che contiene l'elencazione dei processi, con la mappatura, il rischio, la ponderazione del rischio e le misure generali e specifiche di anticorruzione programmate.

5. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Il PTPCT è uno strumento avente preminente natura programmatoria ed è anche per questo motivo che esso risulta ora ricondotto al PIAO che è tra i principali strumenti di programmazione dell'attività del comune. Dal momento che lo stesso è ora una sottosezione del PIAO, emerge ancora più chiaramente il collegamento tra prevenzione della corruzione e performance, in linea con le previsioni contenute nel PNA2019 e nel PNA2022.

6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

L'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione:

- il contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera;
- il contesto interno evidenzia gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. Per questo motivo l'analisi del contesto esterno e di quello interno è stata svolta in generale come presupposto non solo della prevenzione della corruzione ma anche per il valore pubblico e la performance ed è contenuta nel documento principale del PIAO cui qui si rinvia.

7. MAPPATURA DEI PROCESSI

Le "aree di rischio" sono le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione. L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività dell'intera amministrazione che risultano maggiormente esposte al rischio del fenomeno corruttivo e per le quali è necessaria una maggiore attenzione rispetto ad altre, mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Rispetto a tali aree il P.T.P.C.T. deve identificare i **soggetti** interessati (responsabile di settore e servizio e responsabili di procedimento), **l'ambito** di operatività, le loro **caratteristiche**, cioè: **mappare il processo, individuare quale tra quelli mappati è più rilevante, i possibili rischi di corruzione**, ecc. per poter giungere a definire le **misure specifiche** da attuare, cioè le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio.

Il PNA del 2015 ha integrato l'elenco, inizialmente, di quattro "Aree generali" a rischio obbligatorie per tutte le Amministrazioni ampliandolo a otto aree. Le otto aree generali si riferiscono ai procedimenti di:

- a) Acquisizione e progressione del personale
- b) Affidamento di lavori, servizi e forniture
- c) Autorizzazione o concessione
- d) Concessione ed erogazione di sovvenzioni
- e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- g) Incarichi e nomine
- h) Affari legali e contenzioso

Sono poi state individuate dal PNA anche 3 aree specifiche e precisamente:

- a) Governo del territorio
- b) Pianificazione urbanistica
- c) Gestione dei rifiuti

Le aree indicate dal PNA possono essere integrate da aree ulteriori, su cui individuare le necessarie misure per ridurre la possibilità che si verifichino i fenomeni corruttivi. Per il triennio 2024-2026 si è deciso di operare sulle aree indicate dal PNA, non disponendo di ulteriori e diversi elementi per individuare ulteriori aree di rischio.

Per l'elaborazione del PTPCT 2020/2022 l'ente aveva operato *ex novo* la ricognizione dei processi nei quali si articola tutta l'attività dei Settori e Servizi. E' stato questo un passaggio particolarmente delicato in quanto ha richiesto ai Responsabili dei settori e Servizi un cambio di approccio concettuale: nei precedenti piani infatti erano stati rilevati i procedimenti mentre ora il PNA 2019 ha spinto affinché si procedesse a mappare i processi.

Sono stati rilevati n. 75 processi all'interno dell'ente, tutti mappati.

La gestione del rischio, intesa questa come l'insieme delle attività coordinate, volte a guidare e controllare il funzionamento dell'Ente, allo scopo di evitare possibili situazioni che ne compromettano l'integrità, segue le seguenti fasi:

- 1) Analisi del contesto esterno
- 2) Analisi del contesto interno legato alla dotazione organica dell'Ente

- 3) Analisi dei processi attraverso la loro mappatura
- 4) La valutazione del rischio di corruzione che si articola nelle sottofasi:
 - a) identificazione del rischio
 - b) analisi del rischio
 - c) ponderazione del rischio
- 5) Trattamento del rischio che si articola nelle sottofasi:
 - a) identificazione delle misure
 - b) programmazione delle misure
- 6) Monitoraggio stato attuazione misure e monitoraggio sull'efficacia delle misure previste dal Piano.

Le fasi da 1 a 6 sono riassunte nella **tabella 1** allegata al P.T.P.C.T., che è quella generale che contiene tutte le informazioni del P.T.P.C.T. In particolare per il trattamento del rischio oltre alla tabella 1, si può fare riferimento alla **tabella 2** che contiene gli indicatori utilizzati da questo Ente per la stima del livello del rischio, nonché alla **tabella 3** che contiene la ponderazione del rischio per ciascun processo, dando evidenza dei dati utilizzati e della motivazione della misurazione applicata.

8. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Nel presente piano, per quanto concerne la valutazione del rischio si riconferma il lavoro già svolto nel Piano per i trienni precedenti. Sulla scorta dei processi individuati e della loro mappatura, i Responsabili hanno individuato i possibili rischi corruttivi, indicandoli per ciascun processo. Questo lavoro è stato svolto singolarmente da ciascun Responsabile e poi era esaminato in conferenza Responsabili.

Per quanto concerne la valutazione del rischio, si è passati dal metodo quantitativo a quello qualitativo già nel triennio precedente. Si confermano, pertanto, gli indicatori già individuati nel Piano 2020-2022 e nel piano 2021-2023 suddivisi in:

- indicatori ambientali
- indicatori di processo
- indicatori di comportamento indicatori su precedenti/segnalazioni

Per ciascun indicatore si confermano uno o più sotto-indicatori di stima di maggior dettaglio il cui significato è stato esplicitato. La conferenza dei Responsabili aveva, quindi, individuato per la ponderazione le seguenti fasce di valutazione: rischio basso – rischio medio – rischio alto, da attribuire a ciascun sotto-indicatore di dettaglio. La ponderazione era derivata dal confronto dialettico dei Responsabili durante la conferenza. Per definire poi la ponderazione finale contenuta nel giudizio sintetico di ciascun processo si era adottato un criterio di prevalenza, temperato da specifiche valutazioni che sono poi state sinteticamente evidenziate per ciascun processo (si rinvia alla tabella 3).

9. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI

Per il trattamento del rischio il PNA2019 prevede nella sostanza due tipologie di misure: le misure di prevenzione “generali” e quelle “specifiche”. Le misure generali sono quelle caratterizzate per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intero ente. Esse agiscono complessivamente sull’organizzazione.

Le misure specifiche, che tratteremo al punto seguente, incidono su problemi specifici individuati tramite la mappatura e tramite l’esame dei processi e del rischio connesso e pertanto sono specifiche per ciascuna amministrazione.

Il legislatore ha già individuato una serie di misure generali che sono le seguenti:

- 1) Misure sull’imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici
- 2) Formazione
- 3) Rotazione ordinaria
- 4) Trasparenza
- 5) Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari.

Ciascuna di queste misure è poi ulteriormente dettagliata in misure più specifiche.

L’ente è chiamato a valutare quali tra queste misure ritenga più rispondente alla gestione dei rischi corruttivi individuati nell’ente, programmandole ed inserendole nel PTPCT.

MISURE GENERALI

Le misure generali che l'ente intende applicare per il triennio 2023/2025 sono le seguenti:

MG1. Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

Si tratta di tutele di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso e la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

Le norme prevedono in particolare:

- che sia operato il trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio il dipendente rinviato a giudizio per alcuni particolari delitti che sono una gamma più ristretta rispetto a quelli di cui al titolo II capo primo del Libro secondo del codice penale;
- che in caso di condanna non definitiva, i dipendenti siano sospesi dal servizio
- in caso invece di sentenza penale irrevocabile di condanna, si proceda con l'estinzione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare.

Una delle misure specificatamente previste è quella della rotazione "straordinaria" intesa come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. Essa prevede che in questi casi si disponga una rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Comunicazione al RPCT della sentenza, anche non definitiva di condanna o di applicazione della pena su richiesta per i reati di cui al capo I del titolo II del codice penale	Tutti i responsabili di settore e servizi	tempestivamente	Rapporto di lavoro Nomina commissioni; Conferimento incarichi dirigenziali	n. comunicazioni ricevute n. atti conseguenti
Disposizione di rotazione straordinaria del personale	RPCT	tempestivamente	Rapporto di lavoro	Atto di disposizione e organizzazione della rotazione straordinaria

MG 2. Il codice di comportamento

Il Comune di Fagnano Olona ha approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Comunale n. 130 del 16 dicembre 2013, il Codice di Comportamento. Già il DPR n. 62/2013, dettava delle regole precise sul corretto comportamento del Pubblico Dipendente, in servizio e fuori dal servizio, e sulle conseguenze che derivano dalla violazione delle norme stesse. Con il Codice, cosiddetto integrativo, l'Amministrazione Comunale ha dato regole più dettagliate sulle materie affrontate a livello nazionale. La violazione di norme particolari determina l'innescarsi di un procedimento valutabile come corruttivo e quindi anche il Codice di comportamento rientra nella gamma delle disposizioni legislative che agiscono per la prevenzione della corruzione.

Nell'aggiornamento al PNA 2018, l'Autorità ha preannunciato l'intenzione di emanare nei primi mesi dell'anno 2019 nuove Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento di "seconda generazione", volte a promuovere regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, in affiancamento e supporto della complessiva strategia di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure proprie.

Con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020 l'ANAC ha emanato le linee guida per la revisione e l'aggiornamento dei codici di comportamento delle singole amministrazioni.

Di recente è stato pubblicato in G.U. 150/2023 il D.p.r. 81/2023, *"Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*, che entrerà in vigore il 14 luglio 2023. La necessità di aggiornare il d.p.r. 62/2013 era stato disposto dal d.l. 36/2022, che aveva introdotto il comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001, che prevede espressamente che *"Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione"*.

L'art. 4 del citato d.l. 36/2022 aveva anche previsto un obbligo per le p.a. di svolgere *"un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico"* e la necessità per tutte le p.a. di **aggiornamento del codice di comportamento** ex art. 54 d.lgs. 165/2001, tenuto conto delle novità introdotte proprio dal d.l. 36/2022.

La normativa sopravvenuta impone pertanto una revisione del codice di comportamento approvato dall'Ente, che sarà effettuata nel corrente anno e costituirà l'occasione per rendere questo strumento idoneo 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 e al contempo consentirà di tradurre in procedure complete e standardizzate le modalità che, oggi, si sono approntate per contrastare l'emergenza in materia di protocolli di sicurezza, dispositivi di protezione e smart working.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Coinvolgimento del Personale dipendente e/o incaricato a qualsiasi titolo	I Responsabili di settore e servizi, tutti i dipendenti, i consulenti del Comune e tutti i soggetti indicati dall'art. 2 del DPR 62/2013			n. dichiarazioni in un anno
Diffusione modulistica relativa alle dichiarazioni sul conflitto di interesse, obbligo di astensione, regalie,	I Responsabili di settore e servizi, tutti i dipendenti, i consulenti del Comune	2024/2026 per tutte le azioni	Tutti per tutte le azioni	n. modelli predisposti ed utilizzati
Inserimento di clausole in contratti, scritture private, concessioni	Il Responsabili di settore e servizi, tutti i dipendenti, i consulenti del Comune, Segretario generale, in qualità di ufficiale rogante			Dichiarazione per tutti i contratti, le scritture private e le concessioni
Adeguamento del codice di comportamento alle nuove linee guida dell'anno 2020	UPD, conferenza dei Responsabili	2024	Codice disciplinare	Delibera GC che approva il codice aggiornato
Evento formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico	Segretario Generale - RPCT	2024	-anticorruzione -formazione	Specificata attestazione dello svolgimento dell'evento formativo da parte del Segretario Generale

MG 3. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (WHISTLEBLOWING)

L'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Si tratta di una misura che consente l'emersione dei fenomeni corruttivi, conseguente alla denuncia del dipendente all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti oppure al proprio superiore gerarchico su condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle sue mansioni lavorative. Il segnalante, che non può, come conseguenza subire alcuna ritorsione, ovvero licenziamento sanzione, né essere sottoposto a misura discriminatoria, ha diritto invece ad essere tutelato. Fatto salvo, ovviamente i casi di calunnia o diffamazione che rappresentano un giusto limite alla presente iniziativa.

Di seguito si intende precisare la terminologia: whistleblower è colui che segnala l'illecito di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative; il whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare e proteggere tali segnalazioni.

La tutela è garantita anche con il segreto dell'identità del segnalante, sia durante il procedimento disciplinare, che in seguito, salvo che la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato e comunque solo con il suo consenso.

Inoltre la segnalazione/denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990 e succ. modificazioni.

Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti non invece semplici lamentele personali.

Con la legge n. 179/2017 sono state fornite indicazioni specifiche sulla tutela del whistleblower; sono state superate e non più vigenti le specifiche linee guida adottate dall'ANAC nel 2015 sul whistleblowing. Con deliberazione n. 469 del 9.6.2021 ANAC ha approvato le Linee guida in materia degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 – bis del D.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

Presso il Comune di Fagnano Olona in proposito, è attivo un canale di segnalazione sulla piattaforma WhistleblowingPa, basato sul software GlobalLeaks, che consente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, con la garanzia dell'anonimato.

Sono in corso di diffusione gli atti propedeutici all'utilizzo consapevole di tale strumento da parte dei dipendenti e degli altri soggetti interessati (nota divulgativa delle modalità e dei termini di utilizzo della piattaforma).

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica per gli adempimenti di competenza.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Informazione sulla possibilità di utilizzare il modello predisposto dall'ANAC e definizione della procedura in conformità all'art. 8 del Codice di comportamento integrativo del Comune di Fagnano Olona.	RPCT in collaborazione con responsabile affari generali	In essere	Tutti	Ricevuta di conferma attivazione del canale segnalazioni da parte della piattaforma WhistleblowingPa; Diffusione nota con indirizzi operativi per l'utilizzo della piattaforma

MG 4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Il conflitto di interesse è la situazione in cui un interesse secondario e personale o di un terzo, interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente o potenzialmente interferire con i doveri di un pubblico dipendente ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità. Pertanto il responsabile di procedimento e i responsabili di Settore e servizio devono astenersi dal rilasciare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale nel caso in cui si trovino nella situazione di conflitto di interesse. Lo stesso principio è presente nel Codice di Comportamento del Comune (artt. 6 e 7).

L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.

Nell'anno 2015, sono stati predisposti e diffusi, inserendoli in apposita cartella condivisa da tutti i dipendenti del Comune, appositi modelli per tutta la casistica prevista nel Codice di comportamento integrativo del Comune di Fagnano Olona.

La legge 190/2012 (art. 1, co 9 lett.e) stabilisce anche che nel PTPCT devono essere individuate le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e 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

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Mantenimento della modulistica predisposta nell'anno 2015 e diffusa come sopra meglio specificato	RPCT in collaborazione con il Responsabile affari generali	In essere	Tutti in particolare quelli ad alto rischio di corruzione	n. modelli presentato per dichiarazione di conflitti
Inclusione della specifica materia nella formazione del personale sull'anticorruzione	RPCT	2024	Tutti in particolare quelli ad alto rischio di corruzione	Relazione finale sull'anticorruzione
Pubblicazione del Codice di comportamento integrativo del Comune	RPCT	Triennio 2024/2026	Tutti in particolare quelli ad alto rischio di corruzione	pubblicazione
Informativa scritta all'atto di assunzione o di assegnazione all'ufficio in ordine ai rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni	Tutti i dipendenti	In essere	Tutti in particolare quelli ad alto rischio di corruzione	Contratto individuale di lavoro
Definizione modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni	RPCT / Responsabile affari generali	Triennio 2024/2026	Tutti in particolare quelli ad alto rischio di corruzione	Direttiva/Circolare Si veda Direttiva del R.P.C.T. n. 1 del 25.02.2019

MG 5. Disciplina specifica in materia di incarichi extra-istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Per questi motivi, la legge n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che degli appositi regolamenti debbono individuare, 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.

Il Comune di Fagnano Olona ha dato attuazione a questa misura obbligatoria approvando nel mese di dicembre 2014 un apposito Regolamento Comunale per lo svolgimento d'Incarichi d'ufficio e per gli incarichi extra-istituzionali ai dipendenti del Comune (delibera di Giunta comunale n. 124 del 17.12.2014).

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Informazione e diffusione del regolamento a tutto il personale dipendente	Tutti i Responsabili di settore e servizi e tutti dipendenti	Attivazione già effettuata	Gestione del personale	informativa
Informazione sulla necessità di richiesta di autorizzazione per incarico extraistituzionale	Responsabile del settore Affari generali	Attivazione già effettuata	Gestione del personale	n. richieste presentate
Informazione sulla necessità di comunicazione per incarichi per i quali non è prevista l'autorizzazione dell'amministrazione di provenienza ai sensi dell'art. 5 del Regolamento comunale approvato con D.G.C. n. 124/2014	Responsabile del settore Affari generali	Attivazione già effettuata	Gestione del personale	n. richieste presentate

MG 6. Inconferibilità e incompatibilità per l'attribuzione di incarichi dirigenziali

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

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

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e 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.

Sulla base di quanto contenuto nel decreto 39/2013, le cause di inconferibilità degli incarichi sono:

- la presenza di condanne penali anche non definitive per reati contro la pubblica amministrazione,
- la provenienza di incarichi e cariche in enti privati
- provenienza da cariche di indirizzo politico.

Le cause di incompatibilità insorgono nel caso di svolgimento di funzioni in organi di indirizzo politico, in attuazione dell'art. 3 e dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del divieto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata.

Il d.Lgs. 39/2013, prevede inoltre ipotesi di incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Acquisizione dichiarazione sostitutiva ex artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'incarico.	-Tutti i responsabili di posizione organizzativa e il Segretario Generale dell'Ente	Tutti i responsabili incaricati di Posizione Organizzativa annualmente rendono loro dichiarazione. Le dichiarazioni sono	Gestione del personale	n. dichiarazioni sostitutive rese in un anno

In proposito è stato predisposto apposito modello di dichiarazione		rese comunque prima del conferimento dell'incarico		
Acquisizione dichiarazione sostitutiva in occasione dell'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico	Il Responsabile di settore Affari generali Il responsabile del procedimento dallo stesso nominato	Il Responsabile del servizio personale acquisisce la dichiarazione sostitutiva immediatamente al verificarsi della causa di inconferibilità o incompatibilità	Gestione del personale	n. dichiarazioni sostitutive rese in un anno
Pubblicazione delle dichiarazioni sostitutive relative all'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità sul sito istituzione sezione "Amministrazione trasparente"	Il Responsabile di settore Affari generali Il responsabile del procedimento dallo stesso nominato	Tempi stabiliti nel Piano triennale di trasparenza	Gestione del personale	n. dichiarazioni sostitutive pubblicate

MG 7. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

La parola di origine francese "*pantouflage*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di

violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi

Si tratta di una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico ed è una integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013 (art. 21).

La ratio del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro".

Il divieto è volto anche a "ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio".

Il PNA2022, volendo risolvere alcuni dubbi interpretativi sorti in precedenza su questo istituto, ha suggerito alcune misure di prevenzione e alcuni strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage*. Saranno inoltre emanate specifiche linee guida di ANAC per completare in quadro di riferimento.

Il divieto si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato del comune e ai soggetti cui sono conferiti gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico. Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Rientrano nei "poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni", sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Con riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione sono esclusi gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

Si esclude la violazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
<p>Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese <i>oppure</i> <i>Prevedere nel bando di gara e/o nella determina a contrarre l'acquisizione della dichiarazione</i> di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti del comune che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto</p>	<p>Responsabile del Settore/Servizio e Responsabile del procedimento</p>	<p>Prima della aggiudicazione definitiva o della determina di affidamento</p>	<p>Affidamento di lavori servizi e forniture</p>	<p>n. dichiarazioni acquisite nel corso dell'anno</p>
<p>Inserimento di una clausola, nei contratti di assunzione di personale, che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo subordinato o anche autonomo) per tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro</p>	<p>Responsabile del servizio personale</p>	<p>Prima della sottoscrizione del contratto di lavoro</p>	<p>Procedimento di assunzione</p>	<p>Contratti con inserimento clausole conclusi</p>

MG 8. Patti di integrità

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.

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).”*

Il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera CIVIT n. 72/2013, prevede che *“le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto”*.

Fino ad oggi il Comune di Fagnano non ha mai applicato questa misura obbligatoria

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Approvazione di un Codice etico in materia di legalità e sicurezza negli appalti di lavori pubblici	Responsabile del Settore Lavori Pubblici e ambiente	2024	Affidamento di lavori pubblici	Applicazione del codice etico

MG 9. La formazione del personale

La legge 190/2012 impone l'obbligo della formazione in materia di prevenzione della corruzione, oltre che del rispetto dei codici di comportamento. La modalità più efficace è la pianificazione della formazione. E' necessario definire percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità dei soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della Corruzione.

L'individuazione dei dipendenti da inserire nel Piano di formazione spetta al Responsabile del Settore/Servizio.

La formazione è strutturata su due livelli

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti
- b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai responsabili di servizio addetti alle aree di rischio.

Il Comune di Fagnano Olona assicura attività di formazione (ad ampio raggio) assegnando un budget di spesa ai singoli Responsabili dei Settori e Servizi, entro i limiti di spesa imposti ormai da alcuni anni dal Legislatore. Questa attività di formazione riguarda l'aggiornamento delle competenze ed ha pertanto un approccio contenutistico.

Negli anni 2012 e 2013 sono anche state sperimentate iniziative di formazione interna su tutti i dipendenti comunali.

La formazione svolta nel 2012 aveva carattere generale e contenutistico in quanto focalizzata sui processi di gestione delle pratiche (tutte) dal momento dell'apertura di un fascicolo sino al suo versamento in archivio (deposito e poi storico). Nell'anno 2014 è stato predisposto un piano formativo sulla prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 13.10.2014 e il 19/12/2014 è stata sperimentata una modalità di formazione in house proprio sulle tematiche della prevenzione della corruzione. Nell'anno 2015 tutti i dipendenti comunali sono stati coinvolti nel corso di formazione, tenuto da ditta esterna, sempre in house il 2.7.2015. Anche a dicembre 2019 si è svolto on site un evento di formazione a cura del RPCT rivolto a tutti i dipendenti comunali. Nello specifico si è trattato di approfondire la materia dell'accesso e trasparenza, in tutte le sue forme, come misura generale di prevenzione della corruzione. Nel 2020 sono stati acquistati dei moduli formativi da seguire on line sia di livello generale che di livello specifico per tutto il personale dipendente. Nel 2021 l'Ente ha aderito ai corsi di formazione in materia di anticorruzione organizzati dalla Provincia di Varese: per tutti i dipendenti è stata effettuata una formazione a livello generale e per i Responsabili di settore / servizio ed il Segretario Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza una formazione di livello specifico. Nel corso del 2022 il Segretario Generale ha erogato un corso di formazione in due sessioni di approfondimento avente ad oggetto tutte le materie inerenti alla legge 241/1990, al fine di consolidare le competenze amministrative e di conseguenza il grado di conformità e di legittimità dell'azione amministrativa dell'Ente.

Per il 2023 il Segretario Generale ha tenuto a tutti i dipendenti una sessione di formazione sull'etica pubblica.

La formazione sull'anticorruzione ha la finalità di accrescere la consapevolezza degli operatori circa le attività e le modalità in cui il proprio lavoro prende forma e sostanza, in modo tale da fornire strumenti per migliorare le proprie performance e, contestualmente, abbassare sempre più i livelli di rischio corruzione che generalmente si insinua proprio nelle varie fasi dei processi/procedimenti di una attività. Inoltre, ha anche lo scopo di fornire a tutti i dipendenti degli strumenti specifici ed aggiornati per poter poi cooperare ad una nuova mappatura dei processi/procedimenti del comune.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Formazione generale per tutti i dipendenti neo assunti	Il RPCT e Responsabile del settore Affari Generali. Tutti i responsabili di settore e servizio	2024	Gestione del personale	Relazione annuale anticorruzione Vedi Direttiva del R.P.C.T. N. 4 del 27.02.2019
Formazione dei Responsabili di settore e servizi nei confronti dei dipendenti del proprio ufficio	RPCT e tutti i responsabili di settore e servizio	2024	Gestione del personale	Relazione annuale anticorruzione
Formazione in materia di etica pubblica e di comportamento etico	Segretario Generale- RPCT	2024	Segretario generale – Gestione del Personale	Specificata attestazione del Segretario Generale

MG 10. Rotazione ordinaria del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

In relazione alla articolazione della struttura comunale che comprende 5 Settori e 1 Servizio, con altrettanti Responsabili di settore/servizio, per un complessivo numero di 47 dipendenti (quando la struttura sarà a regime), si è ritenuto di attuare questa misura prevedendo la rotazione dei Responsabili di Procedimento all'interno del settore/servizio di appartenenza.

È demandato al Responsabile di Settore/Servizio l'organizzazione, con proprio atto, della rotazione tra i Responsabili di Procedimento, secondo i seguenti criteri generali.

- priorità alla rotazione nei processi/procedimenti che hanno evidenziato un livello di rischio più elevato
- tempi di rotazione non inferiori ad un anno;
- preventiva formazione, anche con affiancamento, per favorire l'acquisizione delle conoscenze e delle perizie necessarie per lo svolgimento della nuova attività, senza pregiudicare la qualità dei servizi resi;
- rispetto del profilo professionale del dipendente, ferma restando l'equivalenza delle mansioni all'interno della categoria di inquadramento;

Dall'anno 2013, presso l'ente è stato avviato un sistema di sostituzioni tra i Responsabili dei settori/servizi in caso di assenza, che ha come effetto diretto quello di garantire il buon funzionamento di ciascun settore/servizio nei periodi di assenza del Responsabile, garantendo comunque la celerità dei procedimenti amministrativi ed evitando la formazione di lavoro arretrato, ma anche quello di permettere l'inserimento nei procedimenti di un soggetto diverso che riveste funzioni e ruolo di responsabile di quel settore o servizio, temporaneamente. Ciò consente di ridurre il rischio dell'accentramento del potere in capo ad un solo soggetto.

Questo meccanismo è stato codificato nel PTPC 2014/2016 quale modalità di attuazione della misura obbligatoria della rotazione prevista nel PTPC e inserito anche come obiettivo specifico nel piano della performance. Da allora viene confermata ogni anno la sostituzione tra loro dei responsabili di Settore/servizi con decreto del Sindaco che individua nominativamente le sostituzioni. Finora non si è riusciti ad attuare una rotazione per periodi più lunghi, poiché la struttura organizzativa risente da alcuni anni, a causa dei vincoli sulle assunzioni di personale negli enti locali, di una situazione di evidente carenza di personale. Quindi una rotazione per periodi più lunghi comporterebbe un aggravio ulteriore per le attività degli uffici.

L'aggiornamento al PNA 2018 ha puntato l'attenzione prevalentemente sulla rotazione "straordinaria", pur mantenendo la rotazione come già prevista nei precedenti aggiornamenti, nell'intento, esplicitato chiaramente, di applicare questo tipo di rotazione, qualificata come straordinaria, successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Quindi come misura necessaria per far fronte ad un fenomeno corruttivo. Nel Comune di Fagnano, da quando è stato adottato il primo PTPCT, non si è verificato alcun fenomeno corruttivo. Pertanto si proseguirà con l'attuazione della misura come sotto formulata.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Prosecuzione della rotazione tra i Responsabili di settore e servizio in caso di assenza	RPCT e Sindaco	2024	Tutti – IN PARTICOLARE I PROCESSI CON ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE	Decreto del Sindaco per le funzioni vicarie dei Responsabili
Rotazione dei responsabili di procedimento all'interno	Tutti i responsabili di settore e servizi	2024	tutti	Nomina dei responsabili di procedimento

di uno stesso settore o servizio, rispetto ai procedimenti affidatigli risultanti da apposito provvedimento del responsabile di riferimento.				
--	--	--	--	--

MG11. La trasparenza – La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l’efficienza dell’azione amministrativa, in quanto assicura i valori costituzionali di imparzialità e buon andamento delle pubbliche amministrazioni così come sancito dall’art. 97 Cost. e quindi favorisce il controllo sull’azione amministrativa, promuovendo indirettamente la diffusione della cultura della legalità e dell’integrità nel settore pubblico.

Infatti consente:

- la conoscenza del Responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell’Amministrazione e pertanto, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l’avvio e lo svolgimento del procedimento e pertanto, se l’utilizzo delle risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie.

La trasparenza viene assicurata attraverso la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi e, in tal modo, funziona da deterrente contro la corruzione e l’illegalità.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è anche Responsabile per la Trasparenza, individuato nel Segretario Generale dell’Ente, che cura le pubblicazioni obbligatorie.

L’amministrazione comunale di Fagnano Olona, con la pubblicazione dei dati, documenti e procedimenti relativi all’attività posta in essere ed il loro riutilizzo con le modalità di cui al D.Lgs. 82/2005 (CAD) consente il libero accesso dei cittadini nell’attività amministrativa.

Inoltre la pubblicazione di dati, documenti e procedimenti consente la tracciabilità dei procedimenti relativi all’adozione delle deliberazioni del Consiglio Comunale e della Giunta, nonché delle determinazioni dei responsabili di servizio, riducendo il rischio dell’incontrollabilità con emersione delle responsabilità in ciascuna fase.

Il PNA2022 – aggiornamento 2023 - ha previsto alcune novità in materia di trasparenza, direttamente applicabili agli enti locali.

Innanzitutto, anche alla luce delle molteplici novità intervenute in materia di appalti negli ultimi anni, è stata apportata una modifica all'attuale elenco degli obblighi di pubblicazione approvato con la deliberazione n. 1310/2016, sostituendolo integralmente. L'allegato 9 del PNA 2022 contiene non solo **il nuovo elenco degli atti e dati oggetto di pubblicazione in materia di appalti pubblici** ma anche la **nuova struttura** della sotto-sezione “*Bandi di gara e contratti*” dell'albero della trasparenza amministrativa, ove sono indicati tutti gli atti e i dati da pubblicare, la modalità in cui organizzare i dati, i tempi di pubblicazione ed aggiornamento e, per la fase esecutiva, l'indicazione puntuale delle tipologie di atti oggetto di pubblicazione obbligatoria. Alla luce delle ulteriori modifiche portate dall'ANAC con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 che ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, quest'anno ci si dovrà concentrare in particolar modo sul settore dei contratti pubblici. L'ente vi provvederà in occasione del primo aggiornamento al PIAO 2024-2026.

È poi da evidenziare che per i comuni sotto i 15.000 abitanti sono state previste nell'allegato 4 al PNA2022 delle semplificazioni in materia di trasparenza, con la previsione che:

- laddove la tempistica di pubblicazione e l'aggiornamento siano **tempestivi**, l'ente possa procedere interpretando il concetto di tempestività e fissando termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare la continuità, la celerità e l'aggiornamento dei dati. Questi termini tendenzialmente non devono superare il semestre; **l'Amministrazione comunale di Fagnano Olona ha stabilito come termine tempestivo la pubblicazione dei dati entro i 3 mesi successivi al formarsi del presupposto per la pubblicazione;**
- gli obblighi di pubblicazione concernenti l'**organizzazione** (art. 13, co. 1, lett. a), b), c), d) possano assolversi con la sola pubblicazione di un organigramma semplificato che contenga la denominazione degli uffici, il nominativo del responsabile, i recapiti telefonici e l'indirizzo email ai quali i destinatari possano rivolgersi;
- gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, co. 1, lett f) (dichiarazioni reddituali e patrimoniali) per i **titolari di incarichi politici, per i loro coniugi non separati e parenti** entro il secondo grado, non si applicano sotto i 15.000 abitanti;
- per gli obblighi indicati nell'allegato 1) alla determinazione di ANAC n. 1310/2016 la pubblicazione in **formato tabellare** possa essere sostituita da **altri schemi di pubblicazione**, in grado di rendere facilmente e chiaramente accessibile il contenuto informativo della sezione.

Tenuto conto di queste semplificazioni e della sostituzione della sezione “bandi di gara e contratti” che dovrà essere ulteriormente e successivamente aggiornata, l'ente ha rielaborato la tabella con gli obblighi di trasparenza che viene allegata al presente atto.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Le azioni sono esplicitate nella griglia sugli obblighi di pubblicazione, allegato al presente piano	- Il Responsabile della Trasparenza -Responsabili di settore e servizi competenti per la pubblicazione degli atti del proprio ufficio	Secondo le indicazioni della griglia della trasparenza	tutti	Attestazione annuale sulla trasparenza
Aggiornamento della griglia della trasparenza per coerenza con sviluppo e normativo e nuovo sistema informatico di pubblicazione dati e popolamento tabelle e flussi dati da pubblicare	- Il Responsabile della Trasparenza -Responsabili di settore e servizi competenti per la pubblicazione degli atti del proprio ufficio	2024	tutti	Delibera GC che approva il piano trasparenza aggiornato

10. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

Le misure specifiche sono quelle individuate da ciascuna amministrazione in relazione ai processi ed all'analisi dei rischi connessi agli stessi. L'ANAC, nelle istruzioni per la redazione della Relazione annuale sulla prevenzione corruzione, elenca una serie di misure specifiche che gli enti possono utilizzare nella gestione del rischio. L'ente, a partire da questa elencazione, ha individuato alcune misure che intende fare proprie e che vengono di seguito più precisamente dettagliate. Nella tabella 1 che evidenzia tutta la gestione del rischio, sono poi indicate per singoli processi anche ulteriori e più specifiche azioni di prevenzione.

MISURE SPECIFICHE

MS 1. Controlli interni

L'attività di contrasto alla corruzione si collega al sistema dei controlli interni, come regolati dal D.L. 174/2012, conv. in L. 213/2012, poiché si tratta di controlli sugli atti, effettuati, in via preventiva dai Responsabili di settore/servizio con l'apposizione della firma del parere, e in via successiva dal Segretario Generale, valutandone, la correttezza della procedura, ricomprendendo in questa anche i tempi, la regolarità amministrativa e la rispondenza alle leggi, regolamenti e norme statutarie. Laddove si riscontrasse irregolarità risultante da report, il Responsabile di quel processo dovrà accertare, anche con contraddittorio del dipendente, le motivazioni dell'irregolarità. Questo sistema disciplinato nel dettaglio da apposito regolamento comunale, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 25.3.2013, successivamente modificato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 32 del 27.03.2014 e con la collaborazione dei Responsabili dei settori/servizi è senz'altro uno strumento che concorre a mitigare i rischi di corruzione, realizzando ormai da anni una integrazione del sistema di risk management per la prevenzione della corruzione con il sistema di controllo interno dell'Amministrazione.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Prioritariamente, scegliere il campione degli atti soggetti a controllo tra quelli dei processi a più elevato rischio corruttivo	RPCT	Già in essere e mantenimento anche per il 2024	Quelli a rischio alto contenuti nella tabella 1	Report
Direttive del responsabile Ufficio Controlli	Segretario Generale dell'Ente	Già in essere e mantenimento anche per il 2024	Controlli Interni	Report

MS 2. Adozione di nuovi regolamenti comunali e modifica di quelli esistenti

Si ritiene che anche questa misura possa essere un utile strumento per il contrasto alla corruzione soprattutto se interviene in aree particolarmente a rischio, come già segnalato nel PNA, quali, a titolo esemplificativo, quelle relative all'erogazione dei contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici, nonché quelle relative al reclutamento del personale e alle progressioni di carriera.

Laddove si ritiene necessario avvalersi di questa misura per il trattamento del rischio, la stessa sarà inserita nel Piano delle Performance quale specifico obiettivo da conseguire.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Adeguamento di tutti i regolamenti comunali di interesse, in modo che contengano norme che rispondano alle necessità di prevenzione della corruzione	RPCT e tutti i responsabili di settore e servizio	Triennio 2024/2026	tutti	n. regolamenti adeguati
Applicazione delle norme introdotte in materia di prevenzione della corruzione	RPCT e tutti i responsabili di settore e servizio	Triennio 2024/2026	tutti	n. regolamenti adeguati
Direttive del RPCT per modalità di applicazione delle norme introdotte in materia di prevenzione della corruzione, laddove sia necessario	RPCT	Triennio 2024/2026	tutti	n. direttive emesse

MS 3. Informatizzazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi

L'informatizzazione/digitalizzazione dei procedimenti in cui si sostanzia l'attività amministrativa del comune è senz'altro una scelta gestionale ed organizzativa che apporta benefici alla struttura comunale su più fronti:

- si agisce sulle modalità operative di lavoro, favorendo l'interconnessione tra i dati e, quindi, tra i procedimenti, ammodernando ed efficientando il sistema;
- si possono conseguire, nel medio e lungo periodo delle razionalizzazioni in grado anche di generare economia di spesa (si pensi ad alcuni automatismi che non richiedono più l'attivazione di specifiche azioni da parte del lavoratore)
- si dà uniformità alle procedure con conseguente standardizzazione delle attività tra i vari Settori/Servizi e con la concreta possibilità anche di effettuare confronti e misurazioni anche per finalità di performance

In ottica di prevenzione della corruzione, la digitalizzazione/informatizzazione tende a ridurre e a regolare gli spazi di discrezionalità nello svolgimento dei procedimenti/processi, proprio perché traccia tutto il percorso dell'istruttoria e ne blinda le fasi con passaggi automatici.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTIVAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	INDICATORE MONITORAGGIO
Attuazione della modalità di presentazione di richieste del cittadino tramite portale internet e digitalizzazione del procedimento che ne deriva	Tutti Responsabili Ufficio CED	Già attivo	Quelli di maggior rilievo per il cittadino, scelti nell'ambito di quelli già elencati sul sito nella sezione "come fare per.."	Almeno un procedimento per Settore/Servizio

MS 4. Direttive del Responsabile per la prevenzione alla corruzione e della trasparenza

Il Responsabile per la prevenzione alla corruzione e della trasparenza trasmette direttive ai Responsabili dei settori/servizi per l'applicazione delle norme sull'anticorruzione, che meritano chiarimenti o indicazioni che diversamente potrebbe risultare poco chiare.

11. SEZIONE TRASPARENZA.

Il D.lgs n. 33/2013 disciplina il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, in attuazione della L. 190/2012. Il decreto è stato ulteriormente modificato dal D.Lgs n. 97/2016 (Decreto Foia). L'intervento del Decreto legislativo n. 97/2016 ha modificato quasi tutti gli articoli del D.Lgs. 33/2013, infatti il decreto Foia ha l'obiettivo di rendere la pubblica amministrazione a totale favore del cittadino del suo diritto di accesso, mediante rafforzamento dell'istituto dell'accesso civico, nonché la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

Per quanto concerne la pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e di attribuzione di vantaggi economici e relativi criteri e modalità, ANAC ha approvato la delibera n. 468 del 16.06.2021 con nuove linee guida interpretative.

Il D.L. n. 77/2021 convertito in Legge 108/2021 ha introdotto, per gli interventi finanziati dal PNRR- Piano di Ripresa e di Resilienza e PNC – Piano Nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, un ulteriore obbligo di pubblicazione relativo ai contratti, che si va ad aggiungere ai numerosi dati e informazioni da pubblicare in Amministrazione Trasparente, sul Profilo del Committente.

Come già illustrato nell’ambito della misura obbligatoria della Trasparenza, il PNA2022 ha innovato alcuni aspetti degli obblighi di trasparenza e questo ha necessariamente spinto l’ente ad

Di seguito le funzioni e i ruoli degli attori che partecipano con diverse responsabilità al processo di attuazione della trasparenza.

SOGGETTO	RESPONSABILITA'
Autorità di indirizzo politico	La Giunta comunale ha la titolarità del dato e approva annualmente il PTPCT ed i suoi aggiornamenti
Responsabile della Trasparenza che nel Comune è individuato nel Segretario comunale Dott. Pasquale Pedace, con decreto del Sindaco n. 49 del 25.11.2019 confermato con decreto del Sindaco n. 15 del 06.07.2020	Il Responsabile della Trasparenza è il Responsabile della prevenzione della corruzione. Il Responsabile della Trasparenza fornisce le indicazioni sullo stato di attuazione degli obblighi e fornisce tutte le informazioni al Nucleo di valutazione affinché l’organo possa rendere le attestazioni di assolvimento degli obblighi di pubblicazione
Responsabili di settore: questi sono i Responsabili, titolari di posizione organizzativa, per il settore/servizio di rispettiva competenza	Ai Responsabili dell’Ente è attribuita la responsabilità della qualità dei documenti, delle informazioni e dei dati da pubblicare attraverso tutte le misure organizzative idonee a perseguire l’obiettivo. I Responsabili garantiscono la tempestiva e regolare pubblicazione ai fini del rispetto dei termini e individuano gli incaricati alla pubblicazione, se diversi
Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione	Al Nucleo di valutazione compete la promozione, il controllo e il monitoraggio sulla realizzazione degli obblighi di pubblicazione per la Trasparenza. Attesta l’attuazione degli obiettivi per la trasparenza e l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione attraverso verifiche mirate e specifiche anche a supporto dell’attività di verifica dell’ANAC. Per tale attività si avvale del responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Responsabile del procedimento di pubblicazione	Ogni Responsabile di Settore/servizio, se non nomina l'incaricato della pubblicazione, è responsabile del procedimento di pubblicazione e della qualità dei dati di propria competenza in termini di appropriatezza, completezza, correttezza, aggiornamento e formato dei dati, come esplicitati nell'allegato 2 alla delibera 50 dell'ANAC. Nel caso di nomina dell'incaricato di pubblicazione.
Incaricato di pubblicazione	E' il soggetto che deve effettuare la pubblicazione sul sito dei documenti, delle informazioni e dei dati da pubblicare individuati nella mappatura.
Responsabile della redazione del sito web	E' responsabile della redazione del sito e dell'accessibilità informatica. E' la figura coinvolta nel processo di sviluppo del sito. E' individuato quale incaricato della pubblicazione e/o attribuisce le abilitazioni e le credenziali di accesso ad altri incaricati alla pubblicazione. In assenza di figure idonee, il soggetto responsabile può essere nominato responsabile un operatore della Ditta affidataria del servizio.
Responsabile dei sistemi informativi	E' il soggetto che assume la responsabilità, ai sensi dell'art. 57 bis del Codice dell'Amministrazione digitale, ad aggiornare, con cadenza almeno semestrale, le informazioni presenti

I documenti, le informazioni, i dati da pubblicare e i responsabili

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 33/2013, nel corso del 2013 è stato avviato all'interno dell'Ente un processo di ricognizione dei documenti, delle informazioni e dei dati da pubblicare, tenendo conto delle indicazioni fornite da A.N.A.C. con le delibere n. 50/2013 e n. 1310/2016 e le relative FAQ. A seguito del PNA2022 ed in occasione della stesura del nuovo PTPCT 2023-2025, si è ritenuto necessario procedere ad una revisione della griglia della trasparenza, sia per adeguarla alle modifiche normative sopravvenute, sia per declinare in relazione alla situazione concreta alcuni degli interventi di semplificazione riconosciuti ai comuni sotto i 15.000 abitanti. Si è pervenuti quindi a definire la mappatura degli obblighi di pubblicazione per il triennio 2023/2025, così come riportata all'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione", individuando le responsabilità dei responsabili del procedimento di pubblicazione, degli incaricati alla pubblicazione e i tempi entro cui effettuare la pubblicazione e gli aggiornamenti. **Per il triennio 2024/2026 viene al momento confermata la griglia della trasparenza approvata con il PIAO 2023/2025, in attesa di procedere alla revisione della sezione "Bandi di gara e contratti" alla luce dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022. Questa revisione sarà svolta in occasione del primo aggiornamento utile del presente PIAO.**

Il formato

L'obbligo dell'utilizzo del formato aperto dei documenti e l'esposizione dei dati da pubblicare in formato tabellare sono le condizioni che permettono di realizzare il più ampio riutilizzo dei dati da parte dei cittadini, anche a fini statistici. Tale obbligo non comporta che tali dati siano

anche "dati aperti", cioè liberamente utilizzabili da chiunque per qualunque scopo. Come specificato nelle Linee Guida del Garante per la Privacy del mese di maggio 2014, il riutilizzo dei dati personali non deve pregiudicare il diritto alla privacy e quindi deve essere effettuato in termini compatibili con gli scopi per i quali i dati sono raccolti e nel rispetto del norme sulla protezione dei dati personali. I dati sensibili e giudiziari non possono essere riutilizzati.

La protezione dei dati personali: diritto all'oblio e misure di sicurezza

Il Trattamento dei dati personali contenuti nel sito è effettuato secondo le disposizioni contenute nel REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI REGOLAMENTO (UE) 2016/679.

Con l'affermazione delle moderne tecniche di comunicazione e la facilità di diffusione e duplicazione delle informazioni, il diritto alla privacy ha esteso il suo significato da quello originario, inteso quale diritto ad impedire alle altre persone di invadere la sfera privata del singolo, diventando il diritto ad esercitare il controllo sulle informazioni che ci riguardano.

Nei suoi diversi interventi il Garante ha ricordato che i soggetti pubblici devono assicurare che la pubblicazione avvenga nel rispetto dei principi di pertinenza e di non eccedenza, fermo restando il divieto della diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute.

La pubblicazione deve rispettare, inoltre, i limiti temporali di pubblicazione assicurando in tal modo il diritto all'oblio.

Individuazione obiettivi in materia di trasparenza

Per quel che concerne i contenuti, elemento necessario della sezione relativa alla trasparenza è quello della definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici in materia.

Quanto sopra è previsto dall'articolo 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1 lett. g) del D. Lgs. 97/2016.

Il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPC rispetto agli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché, come già osservato nel PNA 2016, con il piano della performance.

Di conseguenza, si provvederà ad inserire nella *home-page* del sito istituzionale dell'Ente uno o più link di collegamento alle sezioni di "Amministrazione trasparente" che riportano dati connessi alle aree a rischio.

MISURE PER ACCESSO CIVICO

Il D.Lgs. 97/2016 ha revisionato l'istituto dell'accesso civico

Si definisce accesso civico il diritto di chiunque di chiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati che il Comune ha l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale ed è disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013.

Il Comune di Fagnano Olona ha inserito nella sezione "Amministrazione Trasparente" una sottosezione: "altri contenuti - accesso civico" dove vengono inseriti gli indirizzi e-mail a cui inviare le richieste di accesso civico, nonché l'attivazione del potere sostitutivo.

Il Responsabile della Trasparenza si pronuncia in ordine all'accesso civico e ne controlla e assicura l'attuazione.

ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

L'art. 42 del D.Lgs. 97/2016 ha introdotto una nuova tipologia di accesso, appunto l'accesso civico generalizzato. Ha fissato il termine di sei mesi per il suo recepimento. Questo tipo di accesso non richiede motivazione, né specificazione sulla legittimazione soggettiva del richiedente, ma vi sono comunque delle esclusioni e limiti. Alcuni sono già stati indicati dal legislatore del d.lgs. 97/2016 inserendo l'art. 5bis nel Decreto 33/2013, altri sono stati definiti dall'ANAC con la delibera n. 1309 del 26 dicembre 2016.

Nella **tabella 4** allegata al presente Piano vi è la mappatura integrale degli obblighi di trasparenza presso questo Comune, aggiornata al PNA2022.

MANTENIMENTO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO INSERITO NELLA GESTIONE DELLA TRASPARENZA ANNO 2023

Al fine di favorire l'accessibilità da parte di ogni interessato degli atti adottati dagli organi collegiali di governo dell'ente, segnatamente delle deliberazioni del Consiglio comunale e della Giunta comunale, l'amministrazione nel 2023 ha ritenuto di implementare gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, prevedendo come obblighi ulteriori la pubblicazione delle deliberazioni nella loro interezza, nella sezione Provvedimenti/Provvedimenti degli organi di indirizzo politico.