



***PIAO 2023 - 205***

***Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”***

**Descrizione analitica delle misure generali di prevenzione e contrasto  
alla corruzione**

Costituiscono misure generali di contrasto della corruzione le seguenti ulteriori azioni, trasversali a tutte le Direzioni, la cui adozione è a tutti gli effetti obbligatoria:

**a) 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**

Il monitoraggio dei processi/procedimenti/attività a rischio del settore di appartenenza, verificando l'insussistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere ed i Dirigenti e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti, avviene con sottoscrizione della dichiarazione/modello organizzativo, da allegare obbligatoriamente agli atti del provvedimento dirigenziale da parte del settore competente. L'attività è oggetto sia di attestazione, con cadenza annuale, da parte dei Referenti al R.P.C.T. di avvenuto monitoraggio, sia dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa.

**b) Inconferibilità ed incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali**

Con il D.L. vo 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*", il Legislatore ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e in altri enti a questa collegati, in ossequio alla delega conferitagli dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della L. 190/2012. L'art. 1, comma 1, del provvedimento in esame, che mantiene ferme le disposizioni di cui agli articoli 19 (incarichi di funzioni dirigenziali) e 23 bis (in materia di mobilità pubblica e privata) del D.L. vo n. 165/2001 nonché le altre disposizioni in materia di collocamento fuori ruolo o in aspettativa, determina nuovi criteri per l'attribuzione dei suddetti incarichi. Tale normativa riguarda non solo gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno della Pubblica Amministrazione, ma anche eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale. In tale ambito si fa' esplicito rinvio a quanto definito dall'ANAC in particolare con la

determinazione 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»*.

Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC. Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella P.A.: inconferibilità ed incompatibilità.

**L'inconferibilità** è la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i c.d. reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (per es. sindaco, assessore o consigliere regionale, provinciale e comunale) ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. g). Quindi, le PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DP.R. n. 445/2000 e pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 del d.lgs. n. 39/2013). La predetta dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. La situazione di

inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

## Quadro di sintesi:

### INCONFERIBILITÀ

*«la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico»*

art. 1, comma 2, lettera g), D. Lgs. 39/2013

#### DICHIARAZIONE

*All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità*

art. 20, comma 1, D. Lgs. 39/2013

#### CONTROLLI

*Il soggetto che conferisce l'incarico accerta la veridicità delle dichiarazioni rese dall'incaricando valutando il curriculum vitae ed eventuali fatti notori*  
delibera ANAC n. 833/2016

#### PUBBLICAZIONE

*Le dichiarazioni dell'incaricando e del soggetto che conferisce l'incarico sono pubblicate sul sito della pubblica amministrazione*

art. 20, comma 3, D. Lgs. 39/2013

#### SANZIONI

*I casi di possibile violazione della normativa in materia sono segnalati ad ANAC, AGCM e Corte dei Conti.*

*Gli incarichi conferiti in presenza di situazioni di inconferibilità e i relativi contratti sono nulli.*

*I componenti degli organi conferenti l'incarico nullo sono responsabili per le conseguenze economiche e non possono conferire per tre mesi incarichi di loro competenza.*

artt. 15-19, D. Lgs. 39/2013

L'altro istituto con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella P.A. è **l'incompatibilità**, cioè *“l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici 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, comma 2, lett. h, del D.L.vo n. 39/2013). 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. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

L'Amministrazione:

- 1) prima di procedere al conferimento di incarico di posizione organizzativa e dirigenziale dovrà chiedere al soggetto selezionato che rilasci la dichiarazione - mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione - di insussistenza delle eventuali condizioni ostative all'atto del conferimento previsti dai Capi III e IV del D.Lgs n. 39/2013 e di incompatibilità di cui ai Capi V e VI del medesimo decreto.
- 2) Il soggetto selezionato per il conferimento di incarico dovrà conseguentemente rilasciare la prescritta dichiarazione.
- 3) Nel decreto di conferimento di incarico dirigenziale dovrà essere espressamente menzionata la dichiarazione rilasciata al punto 2, che, poi, deve essere pubblicata nel sito della Provincia.

Le dichiarazioni sopra menzionate potranno essere oggetto di controllo da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, tramite acquisizione d'ufficio dal casellario giudiziale e per carichi pendenti, in merito agli aspetti di inconferibilità per sentenze penali anche non definitive.

Nel rimandare all'applicazione di quanto fissato dall'ANAC con la suddetta Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, si precisa che spetta al RPCT *“avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 del precitato d.lgs. n. 39/2013 (per le sole inconferibilità)”*.

Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento

psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.

## Quadro di sintesi:

### INCOMPATIBILITÀ

«l'obbligo per il **soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici 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, comma 2, lettera h), D. Lgs. 39/2013

#### DICHIARAZIONE

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta **annualmente** una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità

art. 20, comma 1, D. Lgs. 39/2013

#### CONTROLLI

Il **soggetto che conferisce l'incarico** accerta la veridicità delle dichiarazioni rese dall'incaricando valutando il **curriculum vitae** ed eventuali **fatti notori**

delibera ANAC n. 833/2016

#### PUBBLICAZIONE

Le **dichiarazioni** dell'incaricando e del soggetto che conferisce l'incarico sono **pubblicate sul sito** della pubblica amministrazione

art. 20, comma 3, D. Lgs. 39/2013

#### SANZIONI

I casi di **possibile violazione** della normativa in materia sono **segnalati** ad ANAC, AGCM e Corte dei Conti.

Gli incarichi conferiti in presenza di situazioni di incompatibilità e i relativi contratti **sono nulli**.

I componenti degli **organi conferenti** l'incarico nullo sono **responsabili per le conseguenze economiche** e non possono conferire **per tre mesi** incarichi di loro competenza.

artt. 15-19, D. Lgs. 39/2013

## c) **verifica delle condizioni di conferibilità di incarichi e di compatibilità dei rappresentanti della Provincia presso Enti, Aziende e Istituzioni ai sensi del d.lgs. 8.4.2013, n. 39**

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte della Provincia di Monza e della Brianza devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono

pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "*Amministrazione Trasparente*".

Il Settore competente provvederà, in attuazione di specifiche ed ulteriori disposizioni di legge, a verificare i contenuti delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto di notorietà, rese dall'interessato all'atto di conferimento;

A riguardo, è stato messo a regime il modello di attestazione ex art. 54 c. 14 d.lgs 165/2001 per la verifica delle situazioni di situazioni attuali o potenziali di conflitti di interesse, valutando il curriculum vitae ed anche eventuali fatti notori.

**d) obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse**

La situazione di conflitto d'interesse si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti, come affermato da Anac al punto 1.4 della delibera n. 1064/2019, determinando un rischio di comportamenti dannosi per l'Amministrazione a prescindere che ad esso segua una condotta impropria e minare il corretto agire amministrativo e compromettere l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Si rinvia all'art. 26 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Ente, introdotto in attuazione all' art. 6 bis della Legge 07.08.1990, n. 241, come integrato dall'art. 1, comma 41 della Legge 6.11.2012, n. 190 e ripreso dal "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", approvato con DPR 16.4.2013, n. 62.

Sono comunque fatte salve le previsioni in materia contenute nel codice di comportamento autonomamente adottato dalla Provincia di Monza e della Brianza.

Ai sensi dell'art. 6 bis della L. 7.8.1990, n. 241, così come introdotto dall'art.1, comma 41 della L. 6.11.2012 n. 190, sono adottate specifiche misure atte a prevenire il conflitto di interesse. In particolare, 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 dal compimento dell'atto in caso di conflitto di interessi, segnalando la relativa situazione, anche solo potenziale, ai loro superiori gerarchici.

I Dirigenti formulano la segnalazione al RPCT ed al Presidente della Provincia. Nei casi in cui il conflitto riguarda il dipendente, il Dirigente adotta i relativi atti per garantire la sostituzione del soggetto doverosamente astenutosi. Nel caso in cui l'astensione riguarda il Dirigente, si applicano le norme che disciplinano la loro sostituzione in conformità agli atti organizzativi dell'Ente.

In tale ambito si rimanda anche alle definizioni concettuali stabilite dall'ANAC quali, per esempio, in tema di parentela ed affinità.

**e) attività successiva alla cessazione del servizio**

La Provincia di Monza e della Brianza attua l'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla Legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera l) della Legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma, quale clausola da inserirsi nei bandi di gara e nella stipulazione dei contratti in forma pubblica amministrativa, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico).

La norma è applicata nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata (compresa la trattativa con affidamento diretto), è inserita la condizione soggettiva *“di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia di Monza e della Brianza nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”*. Nei bandi di gara o negli atti prodromici dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola sarà sanzionata con l'esclusione dalla procedura di affidamento. Sarà disposta, altresì l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali emerga la situazione di cui al punto precedente.

La norma è, altresì applicata, prevedendo il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego e precisamente:

Nei contratti di assunzione del personale è stata 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, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio tale personale



eserciti poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione - presso i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi);

Nei contratti di assunzione già sottoscritti l'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, della L. 190/2012 è inserito di diritto ex art. 1339 cc, quale norma integrativa cogente ed imperativa.

La Provincia agirà 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, del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. 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.

Il divieto di "*pantouflage*" si applica non solo al soggetto che firma l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento con il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Titolari di PO e/o esercenti funzioni dirigenziali, e, se diverso, il responsabile del procedimento).

La Provincia prevede, altresì, una dichiarazione sottoscritta da parte del dipendente cessato, che deve aver avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, e vincolano in modo significativo il contenuto della decisione, impegnandosi al rispetto del divieto di *pantouflage*, al fine di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

In conformità alla determinazione ANAC 21.11.2018, n. 1074, l'istituto del *pantouflage* che operava nei **contratti**, a prescindere dalla modalità della loro formalizzazione, è

stato esteso a tutti i provvedimenti riconducibili alle aree a rischio individuate dall'art. 1, comma 16 della legge 06/11/2012, n. 190 e, quindi per le **autorizzazioni**, le **concessioni** e le **assegnazioni di utilità economiche** di qualunque genere e comunque denominate.

Per queste ultime tipologie è stato predisposto un modello ad hoc, che va ad integrare il modello già in uso per la fattispecie dei contratti.

L'istituto recepisce le indicazioni della delibera n. 7 del 17.1.2023 di ANAC, la quale prevede che il divieto di *pantouflage* per i soggetti reclutati in Amministrazione per l'attuazione dei progetti del PNRR si applichi solo agli incarichi dirigenziali e non agli altri soggetti reclutati a tal fine.

Appena il RPCT venga a conoscenza, in qualsiasi modo, della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, è tenuto a segnalare detta violazione all'ANAC e all'Amministrazione.

**f) autorizzazioni allo svolgimento di attività extracurricolari ai sensi dell'art. 53, comma 5, 6 e 7 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165**

Per l'autorizzazione dell'attività extracurricolare dei dipendenti dell'Ente, con riferimento a quanto disposto dall'artt. 27 e 28 del Regolamento per la disciplina degli uffici e dei servizi, in relazione ai contenuti del relativo procedimento ed alla ponderazione delle situazioni di conflitto di interessi, restano ferme le disposizioni previste dal D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 è altresì vietato ai dipendenti provinciali, in relazione all'attività svolta, assumere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato;

**g) formazione di Commissioni e assegnazione Uffici in caso di condanna per delitti contro la P.A. – art. 1, comma 46 della legge 6.11.201, n. 190**

Ai sensi dell'art. 35-*bis* del d.lgs. 30.3.2001 n. 165, introdotto dall'art. 1, comma 46 della Legge 6.11.2012, n. 190 sono adottate specifiche misure in materia di mansioni ed attività precluse al personale dipendente. In particolare, 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:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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;
- 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.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare al R.P.C.T, non appena ne viene a conoscenza, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale;

**h) modalità di assegnazione ed esecuzione dei contratti**

L'assegnazione dei contratti di pubblica fornitura e di pubblico servizio, tenuto conto del d.lgs. 18.4.2016, n. 50 *“Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”* e s.m.i deve essere effettuata garantendo il rispetto dell'art. 1, commi 6 e 7 del D.L. 6/7/2012, n. 95, convertito nella Legge 7/8/2012, n. 135 in materia di affidamenti tramite C.O.N.S.I.P., Mercato Elettronico (ME.PA.) ed altre stazioni di committenza pubblica (es: ARIA per la Regione Lombardia), nonché della normativa da essa richiamata. Negli affidamenti tramite ME.PA. con richiesta di offerta (R.D.O.) i rischi da corruzione sono gli usuali rischi che ricorrono in materia di appalti in relazione alla specifica normativa da seguire per l'individuazione del contraente. Quando, ricorrendone i presupposti, fossero messe a gara convenzioni C.O.N.S.I.P. o di altra Centrale di committenza, i rischi da corruzione sono da valutare in identico modo.

Saranno attese le Linee Guida n. 4, di attuazione del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recanti *“Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici”*, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1097 del 26 ottobre 2016, aggiornate al D. Lgs n. 56/2017 con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018 e dal Consiglio dell'Autorità con delibera n.636 del 10.7.2019 al Decreto Legge 18 aprile 2019, n. 32 convertito con legge 14 giugno 2019, n. 55 limitatamente ai punti 1.5, 2.2, 2.3 e 5.2.6.

In attuazione alle deroghe normative prescritte anche in relazione agli affidamenti del PNRR, che rilanciano tra l'altro la semplificazione e la promozione della concorrenza, nei referti del controllo successivo di regolarità amministrativa è stata richiesta una motivazione puntuale (seppur sintetica) sul richiamo della disposizione applicata, cui si ricorre e più stringente sui requisiti richiesti e/o da cui si prescinde. È stata altresì disposta nota circolare che interviene sulla check list dei contratti, ponendo attenzione ai nuovi item prescritti dalla normativa vigente in materia.

Previamente è stata adottata nelle procedure di gara la dichiarazione di identificazione del “titolare effettivo delle società”, come peraltro evidenziato nel nuovo PNA 2022 ed è avvenuta la registrazione della Provincia MB al sistema di rilevazione delle segnalazioni operazioni sospette (SOS) della UIF, in attuazione al D.lgs. 21.11.2007, n. 231 ss.mm. ii..

A tale proposito, è stato adottato il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 105 del 13.9.2022 e siglato il Protocollo d'intesa tra la Provincia di Monza e della Brianza e il Comando provinciale della Guardia di Finanza di Monza a tutela delle risorse del Piano di ripresa e resilienza (PNRR), allo scopo di rafforzare il sistema di prevenzione e contrasto delle condotte lesive degli interessi economici e finanziari pubblici connessi alle misure di sostegno e finanziamento del PNRR. Sempre nell'ambito degli interventi del PNRR, in aggiunta alle azioni di cui al presente Piano, sono stabilite modalità operative di confronto e supporto, durante le prescritte ed obbligatorie attività di monitoraggio da eseguire in fase sia di attivazione che di conclusione ed esecuzione dei relativi contratti anche essi documentalmente integrati ed implementati in funzione delle esigenze di tutela degli interessi economici e finanziari pubblici connessi alle misure di sostegno e finanziamento del PNRR.

È regolarmente eseguito il monitoraggio sugli affidamenti diretti (con particolare riferimento alla nota prot. 16426 del 19.4.2018) in conformità agli indirizzi espressi dal Consiglio provinciale, la fase di esecuzione dei contratti sarà attenzionata per tutte le procedure di scelta del contraente (rilevandone l'incidenza). La materia è trasversale ai Settori e le azioni di contrasto saranno quelle contenute nell'apposita partizione enucleata da ciascun dirigente.

È altresì da monitorare il rispetto delle procedure per l'affidamento delle attività di esecuzione di lavori, servizi e forniture, nonché dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, anche di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea, nell'ottica della rigorosa osservanza delle fattispecie disciplinate dalla *lex specialis*, con particolare riferimento alla tipizzazione e nominatività delle procedure e dei sistemi di aggiudicazione normativamente previsti nell'ambito della contrattualistica pubblica, nell'ottica di assicurare e garantire l'apertura alla concorrenza e il confronto competitivo tra i diversi operatori dei mercati dei lavori, dei servizi e delle forniture che

potrebbero essere compromessi pregiudicando, altresì, funzionalità ed efficacia dell'affidamento in questione soprattutto nella fase di esecuzione e controllo del contratto.

#### **i) patti di integrità negli affidamenti**

La Provincia di Monza e della Brianza attua l'art. 1, comma 17 della Legge 6.11.2012, n. 190 prevedendo una specifica clausola da inserire nei bandi di gara e/o lettere d'invito. Nel caso in cui siano stati adottati protocolli di legalità e/o integrità si prevede che il loro mancato rispetto costituirà causa d'esclusione dal procedimento di affidamento del contratto, rispettando in ogni caso il principio di coerenza con quanto dettato dalla norma e da quanto chiarito da ANAC con delibera n. 1374 del 21 dicembre 2016.

#### **j) monitoraggio dei tempi procedurali**

Ai sensi dell'art. 1, comma 9 lett. e) e comma 28 della Legge 6.11.2012, n. 190 è effettuato il prescritto monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di spettanza, in conformità alla norma citata *“monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie, secondo i termini indicati nelle rispettive mappature.*

L'art. 12, comma 1, lettera a), della legge n. 120 del 2020 ha introdotto nell'art. 2 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 il comma art. 4-bis, secondo il quale: *“Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo”.*

Il sistema di rete dei controlli prevede il monitoraggio dell'istituto attraverso il controllo successivo di regolarità amministrativa e il Piano Esecutivo di gestione, individua i

tempi e consente l'emersione di ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

**k) coordinamento con il Sistema dei controlli introdotto dal Regolamento sui controlli interni**

Con deliberazione di Consiglio Provinciale, del 28.02.2013, n. 5, esecutiva, è stato approvato il Regolamento sui controlli interni in ottemperanza al D.L.10.10.2012, n. 174 convertito nella Legge 7.12.2012, n. 213, disciplinando un sistema di rete dei controlli ed in particolare integrando l'attività con meccanismi di controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione, in conformità art. 1, comma 9, lettera b) della legge 190/2012.

Attraverso le verifiche a campione - con estrazione casuale - previste per il controllo successivo di regolarità amministrativa è possibile verificare statisticamente l'intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi e l'ottemperanza degli adempimenti della normativa dell'anticorruzione, garantendo in tal modo la coerenza dei loro contenuti e la loro rispondenza alle norme in materia di prevenzione della corruzione.

Nel regolamento dei controlli interni si sono riviste le modalità e la tipologia degli atti da sottoporre a controllo al fine di rafforzare le misure di prevenzione già in atto ed armonizzare e coordinare tali controlli con altre ed analoghe azioni di monitoraggio e controllo, nell'ottica di evitare sovrapposizioni e/o duplicazioni di passaggi ed adempimenti che rischiano di gravare sull'attività amministrativa violando apertamente anche i principi di cui alla Legge n. 241/1990 e ss. mm. ii.. I referti di controllo rilevano le eventuali criticità e suggeriscono proposte e modalità operative, oggetto di circolari e note o, secondo le peculiarità, trattate direttamente con i Responsabili dei Servizi

**l) piano di prevenzione della corruzione per gli enti controllati**

Ogni ente controllato, indipendentemente dalla sua natura giuridica e/o denominazione, deve garantire l'adozione di misure di prevenzione nel Piano Anticorruzione e/o integrando il modello organizzativo e gestionale previsto dal D. Lgs. 8.06.2001, n. 231. La Provincia adempie alla normativa di revisione statutaria prevista dal D. Lgs 19.8.2016, n. 175, "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" e s.m.i.

e l'attenzione alla prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte di tali enti, come meglio enunciato nella delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017.

L'attenzione è altresì posta all'istituto dell'inconferibilità ed incompatibilità nella attuazione e formalizzazione delle procedure di nomina e/o designazione di competenza di cui alla lettera c) del presente articolo (cfr delibera n. 373/2019).

#### **m) codice di comportamento**

L'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44 della legge 6.11.2012, n. 190 assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti *“al fine di 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.”*. In attuazione della delega, il Governo ha approvato il DPR n. 62/2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. La Provincia di Monza e della Brianza si è dotata di un proprio Codice di Comportamento, approvato con deliberazione di Giunta del 29.01.2014 n. 10, esecutiva, e contemporaneamente ha aggiornato il proprio Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per gli istituti relativi. Il Codice di comportamento dell'Ente è stato rivisto nei termini della delibera Anac n. 177 del 19.2.2020 e della Legge n. 79 del 2022, coinvolgendo la struttura organizzativa preposta. Il Codice di Comportamento rivisto della Provincia è stato approvato con Decreto Deliberativo del Presidente n. 97 del 18.8.2022.

#### **n) forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi**

Secondo quanto previsto dal P.N.A. le pubbliche amministrazioni devono pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. Infatti, l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede l'instaurazione di un rapporto di fiducia con i cittadini, gli utenti, le imprese, che possono segnalare episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione al R.P.C.T.



Ogni anno, con avviso pubblico, viene attivata la procedura aperta alla consultazione preventiva esterna per l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) della Provincia di Monza e della Brianza.

Il coinvolgimento di tutti i soggetti esterni, i cosiddetti "stakeholder", cittadini e organizzazioni portatrici di interessi collettivi, possono avanzare il loro contributo al fine di migliorare e delineare una concreta ed efficace strategia complessiva di prevenzione alla corruzione.

**o) il collegamento del P.T.P.C. con il P.E.G. ed il sistema sulla performance**

Con i relativi Decreti Deliberativi Presidenziali sono stati rilevati i pesi degli ambiti di performance ed approvati ed assegnati gli indicatori e gli obiettivi strategico-gestionali di misurazione e valutazione, ai fini di assicurare l'osservanza delle misure di prevenzione obbligatorie con ricadute anche in termini di performance individuale; il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è stato mantenuto in relazione sia con il sistema di performance management, che prevede l'assegnazione di indicatori di performance organizzativa ai Centri di Responsabilità in cui è articolata la macrostruttura dell'Ente, intervenendo nel sistema di valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative nonché del personale dipendente, sia con il sistema del controllo successivo di regolarità amministrativa, attuando quindi meccanismi di "controllo delle decisioni" e il rispetto dei tempi procedurali in conformità alle disposizioni di legge e alle specifiche mappature.

**p) attività di segnalazione anonima da parte del *Whistleblowing* - art. 1 comma 51 Legge 6.11.2012, n. 190**

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti trova disciplina nell'art. 54/bis del D.lgs. 165/2001 e ss. mm. ii. a cui si rinvia, così come modificato in base alla Legge n. 30 novembre 2017, n. 179. In particolare le nuove norme modificano il testé citato articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro,

non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. Inoltre, la nuova disciplina prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione.

I dipendenti ed i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza all'interno dell'Amministrazione potranno inviare una ~~e-mail~~ comunicazione alla casella di posta elettronica: [whistleblowing@provincia.mb.it](mailto:whistleblowing@provincia.mb.it) che, anche attraverso l'eventuale predisposizione di uno specifico "form" digitale - in corso di approfondimento dal punto di vista della fattibilità e sicurezza informatica - garantisce:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante ("whistleblower");
- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel nuovo articolo 54 bis D.Lgs. 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

La disciplina in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è rivolta ad assicurare la protezione dei diritti e delle libertà dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, anche con riguardo al trattamento dei dati personali del GDPR. In conformità alla delibera Anac n. 469/2021 e alle recenti Linee guida, di seguito si espongono le modalità, la ricezione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

A seguito della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al Responsabile di Settore, ovviamente se non coinvolto nell'illecito, anche con le risultanze di eventuale ulteriore istruttoria. Il predetto Responsabile, qualora l'illecito comporti una sanzione superiore al mero richiamo verbale, trasmetterà gli atti entro cinque giorni all'ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.). Da tale comunicazione decorrono gli ulteriori termini di cui all'art. 55 bis del D.L. vo n. 165/2001 e ss. mm. ii..

In ogni caso tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della

segnalazione (salve le comunicazioni di legge o in base al PTPC) sono obbligati al dovere di riservatezza, pena sanzioni disciplinari (fatta salva sempre l'eventuale responsabilità civile e penale). E' prevista inoltre una sorta di giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio per cui, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare 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.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.. Pertanto, non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della Legge sopra citata, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati

commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto, ad uno, alcuni o tutti i seguenti soggetti, in funzione dell'entità e gravità di quanto segnalato:

- a) al Responsabile di Settore sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, il quale 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 e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- b) all'Ispettorato della funzione pubblica che è in facoltà di valutare la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi;
- c) 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;
- d) al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);
- e) all'ANAC.

Si segnala che in virtù delle recenti innovazioni normative, l'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, esercita un potere sanzionatorio sia sull'Ente (se responsabile), sia a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Il whistleblower può infine agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione a tutela dei propri diritti lesi in particolare 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 in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

#### **q) Formazione ed azioni ulteriori**

Diverse sono le norme che richiedono uno sforzo alle Pubbliche Amministrazioni nel promuovere la formazione dei propri dipendenti sui temi dell'anti-corruzione: si richiama a tale proposito l'applicazione della legge n. 190/2012 e le ultime riforme normative introdotte in materia di anticorruzione - D.L. 36/22 ("PNRR 2") - secondo cui le Pubbliche Amministrazioni devono prevedere lo svolgimento di un ciclo formativo, la cui durata e intensità siano proporzionate al grado di responsabilità e, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico; da ultimi, il D.P.R. 81/2022 e il cd. "Piano Tipo" (D.M. 24/6/2022), che hanno sancito il passaggio dal PTPC al nuovo PIAO, richiedono la programmazione di percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità del sistema organizzativo della Provincia di assimilare una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali.

Le attività formative possono essere divise per tipologia di destinatari, dipendenti "interessati" e dipendenti "coinvolti", nei confronti dei quali sarà destinata una formazione differenziata secondo i ruoli.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà individuare, sentiti i Dirigenti, le materie oggetto di formazione corrispondenti alle attività indicate all'art. 3 del presente Piano.

Sarà privilegiata una formazione differenziata per tutti i dipendenti e collaboratori sui temi dell'etica e della legalità (Codice di Comportamento) e specifica per i responsabili della prevenzione della corruzione, i referenti, gli organismi di controllo, sulle tecniche di risk management e su tematiche specialistiche legate alla propria attività di rischio. Sarà, altresì, incluso nel programma formativo obbligatorio anche il tema del contrasto al riciclaggio. A riguardo, la Provincia ha approvato il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 39 del 3.5.2018 ad oggetto *"Individuazione del "soggetto gestore" e delle procedure interne di valutazione per la*

*rilevazione delle operazioni sospette ai fini della prevenzione del finanziamento del terrorismo e del riciclaggio di denaro ai sensi del d. Lgs. 231/2007 e s.m.i. e D.M. Interno 25/09/2015”;* conseguentemente, la figura di "soggetto gestore" è in capo al Segretario generale.

Il R.P.C.T., sentiti i Dirigenti, redige l'elenco del personale da inserire prioritariamente nel programma annuale di formazione e ne dà comunicazione ai diretti interessati nonché al Servizio di Ragioneria per lo stanziamento delle relative risorse finanziarie nel Bilancio di Previsione in corso di formazione.

La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria.

#### **r) Rotazione del personale**

La rotazione è una delle misure previste espressamente dal legislatore nella legge 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co.10, lett. b)). Si tratta di una misura che presenta senza dubbio profili di criticità attuativa (espressamente riconosciuti anche dall'ANAC) e di cui, quindi, si tiene in debito conto ma in via prettamente complementare con altre misure.

Alla luce di ciò, ed in considerazione della struttura organizzativa dell'Ente e del numero e delle caratteristiche professionali dei Dirigenti, appare impraticabile ed improcedibile, almeno allo stato attuale, la rotazione cd. ordinaria negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte ad un più elevato e potenziale rischio di corruzione se non ponendo a repentaglio l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Del resto, le figure professionali interessate, per la maggior parte, sono da ritenersi infungibili specialmente per profili per cui è previsto il possesso di lauree specialistiche. L'eventuale adozione di siffatta misura dovrà avere carattere residuale e straordinario solo in conseguenza di conclamate e palesi situazioni di riscontrati fenomeni corruttivi.

Pertanto, ove possibile, i Dirigenti si impegnano ad attuare altre misure organizzative di prevenzione in relazione allo specifico contesto di riferimento individuandole a seguito dell'analisi e della valutazione del rischio quale una rotazione all'interno degli uffici nell'assegnazione delle pratiche ampliando contestualmente, in maniera sempre più ampia seppur nei limiti oggettivi della fattibilità organizzativa, la partecipazione di più soggetti a determinate fasi del procedimento. L'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. Anche in questo caso, tuttavia si ritiene non

conveniente - almeno non in tutti i casi - attuare, aprioristicamente, tale soluzione se si rischia di peggiorare e deteriorare la resa amministrativa degli uffici coinvolti creando disagio e ritardi ai cittadini interessati; deve essere pertanto condotta dal singolo Dirigente, un'analisi in termini di costi/benefici, amministrativi e procedurali, prima di adottare un'opzione di tale contenuto. In coerenza anche con quanto statuito dall'ANAC, quale strumento alternativo alla misura della rotazione, per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio, saranno promossi dai Dirigenti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, di servizi/uffici o di settori differenti che assicurino comunque la specifica competenza richiesta dall'istruttoria, in modo tale che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Sarà inoltre ampliato e potenziato il criterio della "segregazione della formazione della volontà" del processo decisionale di adozione degli atti amministrativi, tracciato attraverso l'applicativo del sistema di gestione documentale informatico e favorendo la più ampia trasparenza. L'informatizzazione dei processi consente, infatti, la tracciabilità dello sviluppo del processo, rende note le responsabilità per ciascuna fase e riduce il rischio di "blocchi" non controllabili. Analogamente e nella medesima prospettiva, è da incentivare la c.d. "segregazione delle funzioni" che, come noto, consiste nell'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal Dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale. A tal fine, sono da attribuire a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento d'istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

Diversa impostazione, invece, per quanto concerne la rotazione cd. "straordinaria", che troverà applicazione, successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevista nel d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui *«I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*.

Al personale coinvolto nel procedimento di rotazione sarà comunque garantito un adeguato percorso formativo al fine di perseguire l'efficienza e la funzionalità degli uffici.