

Comune di Piombino



PIAO - Sezione 2:	Valore pubblico, performance e anticorruzione
--------------------------	--

Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza

**Piano triennale di prevenzione
della corruzione e della trasparenza
2024-2026**

Indice

1 INTRODUZIONE

- 1.1 Premessa
 - 1.2 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, quadro normativo, finalità e fasi di redazione
 - 1.2.1 Quadro normativo generale
 - 1.2.2 Finalità del PTPCT
 - 1.2.3 Le fasi di redazione
 - 1.3 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
- 1.4 Attori coinvolti, interni ed esterni
 - 1.4.1 Attori interni
 - 1.4.2 Attori esterni coinvolti nella predisposizione del Piano

2 PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

- 2.1 Analisi del contesto esterno
 - 2.1.1 Indice di Percezione della Corruzione
 - 2.1.2 Lo scenario a livello locale
- 2.2 Il contesto interno
 - 2.2.1 Il Comune: le finalità
 - 2.2.2 Il Comune: l'organizzazione e personale
 - 2.2.3 Collegamento al ciclo di gestione della performance
- 2.3 L'approccio dell'analisi e gestione del rischio
- 2.4 Risk management
 - 2.4.1 Mappatura del rischio corruzione
 - 2.4.2 Valutazione del rischio
 - 2.4.3 Gestione del rischio
 - 2.4.4 Monitoraggio

3. LE MISURE DI CONTRASTO

- 3.1 Controlli interni
- 3.2 Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- 3.3 La trasparenza
- 3.4 La formazione
- 3.5 Altre iniziative di contrasto
 - 3.5.1 Attività e incarichi extra-istituzionali
 - 3.5.2. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali
 - 3.5.3. Pantouflage - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
 - 3.5.4 Whistleblowing - Tutela del dipendente che denuncia illeciti
- 3.6 Il nuovo Codice dei contratti pubblici alla luce di anticorruzione e trasparenza

4 LA TRASPARENZA

- 4.1 Premessa
 - 4.1.1 Contesto Internazionale e Italiano
- 4.2 Il Piano integrato di prevenzione della corruzione e trasparenza
- 4.3 Soggetti coinvolti
- 4.4 Contenuti
- 4.5 Obiettivi strategici in materia di trasparenza
- 4.6 Promozione della cultura della legalità
- 4.7 Revisione processi di esternalizzazioni, società partecipate

ALLEGATI: Piano di dettaglio Settore Affari generali, Piano di dettaglio Settore Politiche ambientali e demanio, Piano di dettaglio Settore Lavori pubblici, Piano di dettaglio Settore Pianificazione territoriale ed economica, Piano di dettaglio Settore Finanza, controllo e patrimonio, Piano di dettaglio Settore Servizi alle persone

1 INTRODUZIONE

1.1 Premessa

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), introdotto dalla legge 190/2012, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ora confluito nel PIAO, è lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni prevedono azioni ed interventi efficaci a contrastare e prevenire i fenomeni corruttivi che interessano l’organizzazione e l’attività amministrativa.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri con la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 ha poi fornito una specifica sulla definizione di corruzione, indicando che il concetto di corruzione va inteso “in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati”.

Quindi con il termine corruzione si fa riferimento non solo alla violazione del Codice Penale, art. 318, 319, 319-ter, e ai delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al Titolo II Capo I del Libro II, ma anche alle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale dei comportamenti, venga riscontrato un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Per maggior chiarezza, è utile precisare che in questo Piano gli eventi corruttivi, sono intesi tali, indipendentemente dalla rilevanza penale o meno, se:

- sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno all’Amministrazione;
- si realizzano attraverso un uso distorto di risorse, regole, processi dell’Amministrazione;
- sono finalizzati a gestire interessi privati a discapito dell’interesse pubblico.

L’ampiezza dell’evento corruttivo rinvia ad una consapevolezza e sensibilità culturale diffusa, già patrimonio dell’ambiente di lavoro di questo Ente, in cui il controllo espresso dai dirigenti trova un contesto già privo di fenomeni corruttivi e ben saldo nei principi affermati dall’ANAC.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
Avv. Emilio Ubaldino
Segretario Generale

1.2 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, quadro normativo, finalità e fasi di redazione

1.2.1 Quadro normativo generale

Legge madre del sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico è la n.190 del 2012 del 6 novembre, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, che ha tre finalità principali:

- a) Creare un **contesto sfavorevole alla corruzione**, sia attraverso un approccio repressivo (intervenendo sul Libro II, Tit. II del Codice Penale - Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione – aumentando le pene previste, ridefinendo alcuni reati e prevedendone dei nuovi) che, soprattutto, tramite una strategia di prevenzione.
- b) Aumentare le capacità di scoprire casi di corruzione, ad esempio attraverso **l’istituto del Whistleblowing**.
- c) **Ridurre le opportunità** in cui si possono verificare casi corruttivi, attraverso il sistema di prevenzione della corruzione, costituito dai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, dai soggetti coinvolti per la loro adozione e monitoraggio e dall’introduzione di misure generali come la rotazione del personale, la formazione, il controllo del conflitto d’interessi e i codici di comportamento.

Per prevenire la corruzione e i fenomeni di “maladministration” la legge prevede una serie di misure organizzative e di strumenti che interessano sia il livello nazionale che quello locale.

La 190/2012 e le successive specifiche contenute nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri indicano che la corruzione vada intesa nella sua accezione più ampia. Il concetto di corruzione presente in questa norma comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Per illegalità si intende la strumentalizzazione della potestà pubblica per fini privati.

La definizione del concetto di corruzione è quindi più ampia del reato stesso di corruzione e anche del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, previsti dal codice penale, e coincide con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse (Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015).

Nell’anno 2023 la classifica internazionale della corruzione percepita (Corruption Perception Index di Transparency International) pone il nostro paese al 42esimo posto, recuperando così, rispetto a dieci anni dall’approvazione della legge n. 190/2012, ben 30

posizioni. Gli obiettivi pertanto della legge n. 190/2012 di prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, oltre che di promuovere la trasparenza, sono ancora oggi obiettivi prioritari e soprattutto attuali. Attualità caratterizzata dagli ingenti investimenti di cui al PNRR che pongono sull'Italia l'attenzione dell'Unione Europea per una corretta gestione di tali finanziamenti.

Il quadro normativo ed organizzativo per gli Enti Locali

Per quanto riguarda gli Enti Locali, il primo adempimento da attuare consiste nell'individuazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il cui compito è quello di mettere in atto e monitorare una serie di attività di prevenzione della corruzione e, in particolare, predisporre Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. A Piombino, come nella maggior parte delle amministrazioni locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è stato individuato nel Segretario generale, Emilio Ubaldino, designato con Decreto del Sindaco n.13 del 26/07/2022. Tuttavia, l'anticorruzione per essere efficace richiede la predisposizione di una rete di referenti e collaboratori che in buona sostanza chiama in via strutturale tutti i Dirigenti, ciascuno per il settore di competenza, a predisporre una propria specifica sezione del Piano generale, tenuto conto delle condizioni dell'ambito di lavoro assegnato.

PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

L'Unione Europea ha risposto alla crisi causata dalla pandemia di Covid-19 con il Next Generation EU (NGEU), un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Il PNRR italiano, a sua volta, si inquadra nel programma comunitario del NGEU, il pacchetto da complessivi 750 miliardi di euro varato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica, nell'ambito del quale l'Italia, come noto, ha potuto giovare della quota più alta, pari a 191,5 miliardi di euro.

L'intervento, prefigurato dall'UE e concretizzato dal nostro PNRR nazionale, intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica e contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, accompagnando il Paese in un percorso di transizione ecologica e ambientale all'insegna della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere.

Il PNRR comprende un ambizioso progetto di riforme, tra le quali assume rilevante importanza quella della pubblica amministrazione, che dovrà migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzare i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici, incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. L'obiettivo è una marcata sburocratizzazione per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

Una particolare menzione va dedicata, anche in tema di prevenzione del rischio corruttivo, al tema della **formazione delle risorse umane** che presenta oggi una rinnovata attualità

nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze dei circa 3,2 milioni di dipendenti pubblici;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del predetto Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza *"Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese"*.

Più nello specifico, il PNRR mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata *"sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale"*.

La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione. Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce dunque sia uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese **sia uno degli strumenti principali di prevenzione in materia di corruzione.**

Per cogliere questo obiettivo, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane. In questa prospettiva, le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n. 113.

La pianificazione delle attività formative, sebbene costituisca il contenuto di una specifica sezione del PIAO (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale) deve anche sviluppare la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali in stretta sinergia col presente piano di prevenzione.

Il Comune di Piombino nell'ambito dei progetti PNRR, ha sottoscritto un protocollo d'intesa con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Livorno per assicurare una particolare tutela della legalità economica della gestione delle risorse del PNRR.

PIAO – Piano integrato di attività e di organizzazione

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul PIAO hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia che siano misure inserite nel PIAO, che collocate nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Obiettivo principale del legislatore è quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, in legge n. 113 del 6 agosto 2021, successivamente integrato e modificato.

Il 30 giugno 2022 con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" è stato adottato uno schema tipo di PIAO, come supporto alle amministrazioni ed è stato stabilito che questo abbia una durata triennale, con un aggiornamento annuale e che debba essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno - in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio, la scadenza per il PIAO è differita di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8).

Nelle intenzioni del legislatore il PIAO deve assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, per migliorare la qualità dei servizi resi a cittadini e imprese, anche attraverso la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi. Deve garantire, inoltre, il diritto di accesso, nelle ulteriori forme consentite dalla normativa rispetto a quelle classiche previste dalla legge 241/1990, armonizzando queste finalità con il vigente apparato normativo di settore e in particolare con le due disposizioni rispettivamente in materia di performance (D. Lgs 150/2009) e in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione (L. 190/2012). Con il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento indicante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", viene definito il contenuto del PIAO; questo nuovo strumento assorbe e sostituisce in un unico documento di programmazione e di governance una serie di adempimenti pianificatori già esistenti, a partire dal programma triennale del fabbisogno del personale passando al piano della performance, al piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, al piano delle azioni positive, parità di genere, fino al piano del lavoro agile.

Come da DPR n. 81/2022, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è dunque assorbito dal PIAO, in particolare i contenuti di questo Piano devono essere inseriti nella sezione 2 del PIAO, denominata "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione".

Piano Nazionale Anticorruzione

Ai sensi della Legge n. 190/2012 il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ha durata triennale, è aggiornato annualmente e costituisce atto di indirizzo per le pubbliche

amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione.

Con la delibera n.7 del 17 gennaio 2023 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 valido per il triennio 2023-2025, che è stato elaborato alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte dal PNRR e soprattutto dalla nuova disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività, considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Infatti i contenuti che prima trovavano spazio nel piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, per gli enti locali, sono oggi assorbiti nel PIAO, all'interno della seconda sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione".

Il PNA 2022 è finalizzato a rafforzare la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle P.A., puntando però nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative. Tra le novità più significative ci sono:

- in chiave antiriciclaggio, l'impegno chiesto ai Responsabili della prevenzione della corruzione di comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta all'interno della P.A. e delle stazioni appaltanti;
- in riferimento al mondo degli appalti è ribadita la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti pubblici;
- per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici, il PNA 2022 rivede anche le modalità di pubblicazione. Non dovranno più avvenire sui siti delle Amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento;
- per la disciplina del "pantouflage", le cosiddette "porte scorrevoli" per cui il titolare di un incarico pubblico passa senza soluzione di continuità al privato in favore del quale ha emanato provvedimenti, ANAC ha indicato che verranno emanate apposite linee-guida, che aiutino le P.A. ad applicare con più fermezza e definizione il divieto stabilito dalla legge.

Con delibera ANAC n. 605/2023 è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022, il quale verte interamente sul tema della trasparenza nei contratti pubblici. Il Piano, in particolare, definisce il regime giuridico da applicare in funzione del nuovo Codice dei contratti, D.Lgs. 36/2023.

1.2.2 Finalità del PTPCT

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha natura programmatica a scorrimento annuale, ha valenza triennale ed è atto ad individuare tutte le misure di prevenzione della corruzione per ridurre il rischio all'interno dell'Ente; viene definito sulla base, non solo dalla Legge n.190/2012, ma anche delle informazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione annuale predisposto da ANAC, delle caratteristiche dell'organizzazione e dell'ambiente di riferimento.

La proposta di PTPCT che, in base al D.lgs. n. 97/2016 reca con sé la sezione sulla trasparenza, è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT).

Il Piano è costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella P.A., evitando la costituzione di illeciti e di comportamenti che in qualche maniera possano compromettere la trasparenza e la correttezza dell'amministrazione.

Per raggiungere questo obiettivo, risulta strategico garantire il controllo dell'intero sistema, a partire dalla nascita degli atti; **di conseguenza le posizioni apicali devono mettere a punto un affidabile sistema di controllo interno, individuando ex ante quali tra le attività svolte dai loro dipendenti siano particolarmente esposte al pericolo di corruzione ed essere attenti nella realizzazione dei rimedi previsti dal Piano.**

Resta bene inteso che per l'efficacia del Piano occorre la partecipazione di tutti gli attori coinvolti, pubblici e privati, in primo luogo dei Dirigenti che devono dare operatività e attuazione alle indicazioni riportate.

1.2.3 Le fasi di redazione

- 1) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, coinvolgendo l'intera struttura organizzativa, predispone il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
- 2) Viene inoltre realizzata un'attività di consultazione della società civile e dei soggetti portatori di interessi per permettere loro di formulare delle proposte da inserire nel Piano.
- 3) Il PTPCT non viene più approvato singolarmente, ma la Giunta approva il PIAO con tutti i piani che prevede al suo interno.
- 4) Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi.
- 5) Il PIAO viene pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

1.3 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Come sottolineato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nella delibera n.1310/2016 e ribadito nella delibera n.1064 del 13/11/2019 di aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione, gli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti da parte degli organi politici costituiscono elemento necessario e ineludibile della sezione del PTPCT relativa alla trasparenza, secondo quanto previsto dal co. 8 dell'art.1 della legge n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g) del D.lgs. n. 97/2016.

Come rimarcato sempre dall'ANAC, il legislatore ha inoltre rafforzato la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale

dell'amministrazione nonché con il Piano della performance (oggi assorbito nel PIAO), allo scopo di garantire coerenza ed effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

A questo scopo, il Comune di Piombino nel Documento Unico di Programmazione - Sezione strategica, approvato con la delibera di Consiglio Comunale, prevede l'obiettivo strategico di "implementare i processi di trasparenza, anticorruzione e politiche di genere", che fa riferimento alla linea programmatica di mandato "Sovracomunalità, partecipazione e trasparenza. Per una pubblica amministrazione più moderna e vicina ai cittadini". Questo si esplica con la prosecuzione di tutte le attività previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con l'intento di implementare il grado di prevenzione dell'evento corruttivo e rendere sempre più trasparente e chiara l'azione amministrativa.

1.4 Attori coinvolti, interni ed esterni

1.4.1 Attori interni

Nella strategia della prevenzione operano i seguenti soggetti:



Il Consiglio comunale organo d'indirizzo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, naturalmente affiancato dalla Giunta comunale, la quale riveste un ruolo centrale nell'approvazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in quanto sottosezione del PIAO.

Il Sindaco, che designa il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, lo può revocare nei modi e nelle forme previste nella parte IV del PNA 2019;

conferisce gli incarichi ai Dirigenti, nel rispetto dei criteri di rotazione fissati dal piano triennale, per quanto concerne le aree a maggior rischio.

Il Sindaco assume una posizione di rilievo anche per quanto riguarda l'adozione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, dal momento che risponde, insieme agli Assessori comunali, per l'eventuale mancata adozione dello stesso.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza:

- si registra e si accredita direttamente nell'apposita piattaforma messa a disposizione dall'A.N.A.C. sul sito istituzionale.
- elabora e propone il Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 nonché quelli indicati ai sensi dell'art. 1 commi 7 e 10 della l. 190 del 2012 e s.m.i.; nonché i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- sottopone il P.T.P.C. alla adozione da parte della Giunta Comunale;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, l. 190 del 2012);
- coincide con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (D.Lgs. n. 97/2016);
- ha il potere di indicare agli Uffici di Disciplina i nominativi dei dipendenti inadempienti (P.N.A. 2016);
- ha il dovere di segnalare all'organo di indirizzo e all'OdV le criticità nella applicazione delle norme (P.N.A. 2016);
- al fine di garantirne il corretto compito, A.N.A.C. ha introdotto la segnalazione generalizzata di misure discriminatorie nei confronti del R.P.C.T., oltre che, come precedentemente vigente, la segnalazione ad A.N.A.C. in caso di revoca;
- individua il Personale da inserire nei percorsi di Formazione sui temi dell'etica e della legalità ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. c), della L.190 del 2012.

I Referenti ed i collaboratori per la prevenzione.

I Referenti per l'attuazione e il monitoraggio del piano Anticorruzione sono individuati nei Dirigenti dell'Ente, ognuno per le attività e funzioni della propria Area e/o rientranti nell'atto di incarico.

I Referenti collaborano con il R.P.C.T. per l'applicazione puntuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Ai sensi delle previsioni di cui all'art. 16 commi l-bis), l-ter), l-quater) D.Lgs. n. 165/2001 è compito dei Referenti:

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti loro assegnati;
- fornire le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'Area 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;
- collaborare in via preventiva con l'R.P.C.T., segnalando le situazioni dalle quali o in occasione delle quali si possa generare il rischio corruzione;
- In applicazione delle competenze appena elencate, combinate con le disposizioni di cui alla L. 190/2012, il R.P.C.T. individua nella figura del Dirigente di Area il Referente sul quale, in relazione alle proprie competenze, funzioni ed obiettivi, ricade l'obbligo di monitorare le attività esposte al rischio di corruzione e di assumere i provvedimenti utili a prevenire i fenomeni corruttivi.

I Referenti, inoltre, così come individuati nel Piano e secondo quanto previsto nella Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T., affinché questi abbia elementi di valutazione e di riscontro sull'intera Struttura organizzativa, sull'attività dell'Amministrazione e sulle condotte assunte, nonché sul costante monitoraggio dell'attività svolta dai Titolari di Posizioni di Responsabilità, a qualsiasi titolo, assegnati ai Servizi di riferimento, ed anche con riferimento agli obblighi di Rotazione del Personale;
- osservano e fanno osservare le misure contenute nel P.T.P.C.T. ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190 del 2012;
- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T. e dell'Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 165 del 2001; dell'art. 20 del D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, della Legge n. 20 del 1994; dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione ai sensi del D.P.R. n.62 del 2013.
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ai sensi degli art. 16 e 55 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- assicurano la tracciabilità dei processi decisionali all'interno degli Atti e dei Provvedimenti di competenza;
- assicurano che siano scongiurate ipotesi di conflitto di interesse;
- curano direttamente l'avvenuta pubblicazione di atti e dati richiesti dalla normativa vigente in materia di trasparenza ed anticorruzione;
- elaborano il Piano degli obiettivi relativo all'area di competenza e lo trasmettono al R.P.C.T..

Oltre ai Referenti, i Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di ogni Amministrazione, sono i Dipendenti individuati come **Collaboratori dai Referenti**

o dal R.P.C.T. I Dipendenti Collaboratori mantengono uno specifico livello di responsabilità in relazione ai compiti demandatigli e provvedono, specificamente, oltre a contribuire alla corretta e puntuale applicazione del P.T.P.C., a segnalare eventuali situazioni di illecito all'Autorità Locale Anticorruzione ed al proprio Referente Dirigente.

Il Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione, che, per il Comune di Piombino con decreto del Sindaco N.2 del 08/01/2024 è stato nominato il dott. Marco Rossi:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D .:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del codice di comportamento.

Tutti i Dirigenti e posizioni organizzative per l'area di rispettiva competenza, devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- rispettare, quali soggetti adottanti o responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.Lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconfiribilità e incompatibilità per le tipologie

di incarico previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni;

- rispettare, quali soggetti responsabili di trasmissione e/o pubblicazione, le prescrizioni del D.Lgs. n. 33 del 2013 in materia di trasparenza come integrato e modificato dal D.Lgs. 97/2016 individuate come allegato 4) del vigente PTPCT e allegato al presente piano.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T (art. 1, comma 14, della L. 190 del 2012);
- sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito al proprio Dirigente o al R.P.C.T. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001), anche secondo le modalità procedurali previste con disposizione del RPCT; segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241 del 1990; artt. 6 e seguenti Codice di comportamento dell'Ente);
- collaborano con RPCT per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione alla corruzione (art.6 e 7 del vigente codice di comportamento).

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel PTPCT e suoi allegati;
- segnalano le situazioni di illecito;

Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltati (RASA):

il Comune di Piombino ha provveduto alla nomina del RASA con decreto del Sindaco n. 10 del 15/07/2022 con il quale è stato nominato il dott. Emilio Ubaldino, Segretario Generale.

1.4.2 Attori esterni coinvolti nella predisposizione del Piano

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione e darne diffusione, l'Amministrazione si impegna a realizzare per il prossimo triennio il coinvolgimento di cittadini e di organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

Le consultazioni avvengono mediante raccolta dei contributi via web o deposito in forma cartacea di osservazioni e proposte. L'esito delle consultazioni viene pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione e in apposita sezione del presente Piano, con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

In particolare, l'Ente promuove forme di consultazione sul proprio Piano e sulle misure che intende implementare, per coinvolgere i cittadini, gli utenti, i propri collaboratori e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (stakeholders).

Nel 2023, il Comune di Piombino ha provveduto a pubblicare sul sito istituzionale l'avviso per l'aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (2023-2025) contenuto nel PIAO, Sezione 2 – sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” rivolto a tutti i soggetti interessati (stakeholders o portatori d'interesse) operanti sul territorio comunale, i quali erano stati invitati a trasmettere il proprio contributo in occasione dell'aggiornamento del PTPCT.

L'avviso è adeguatamente trasmesso anche all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai Revisori, ai Dirigenti e alle Posizioni organizzative, alle RSU e alle O.O.S.S. per sollecitare eventuali interventi, proposte, suggerimenti. Non sono pervenute proposte, osservazioni o contributi.

Per il P.T.P.C.T 2024-2026, trattandosi di un mero aggiornamento e non avendo apportato modifiche sostanziali, si è ritenuto sufficiente darne adeguata pubblicità sul sito istituzionale per eventuali contributi o proposte ulteriori.

2 PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. E' in questa fase che vengono acquisite le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

2.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, incidere sulla valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Un'adeguata strategia di prevenzione del rischio corruttivo deve infatti tener conto anche delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera.

2.1.1 Indice di Percezione della Corruzione

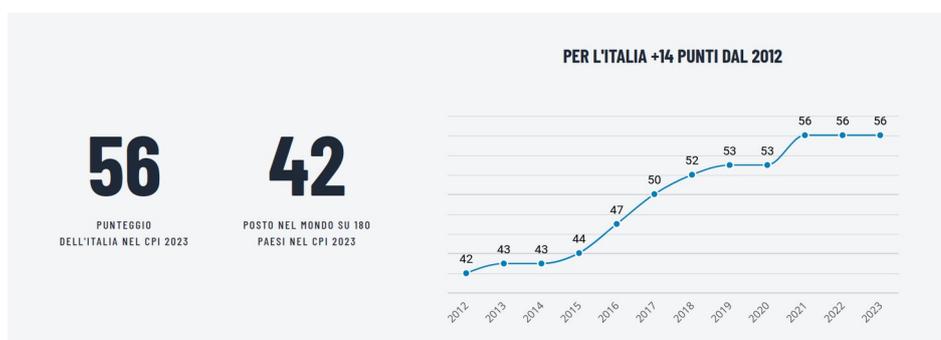
L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

I dati relativi al 2023, sembrano pressoché a confermare gli andamenti degli ultimi anni. Con la presentazione del CPI 2023, infatti, si colloca l'Italia al 42° posto, con un punteggio di 56. Dopo il balzo in avanti di 10 posizioni nel CPI 2021, l'Italia conferma il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.

A fronte di questo trend positivo, l'impegno delle istituzioni nella lotta alla corruzione resta elevato. Lo dimostrano, tra l'altro, l'adozione di leggi tese a una sempre maggiore trasparenza in svariati settori industriali (si pensi al Sunshine Act in materia di rapporti tra imprese e soggetti che operano nel settore della salute e alla recentissima attuazione della Direttiva UE sul whistleblowing) e il costante ampliamento dei poteri dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), ora deputata a ricevere, in taluni casi, le segnalazioni esterne di dipendenti (anche) del settore privato.

Il Report 2023 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione europea (UE) è ancora una volta la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2023, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Come nel report relativo all'anno 2022, il CPI 2023 colloca l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea, confermando l'impegno del nostro Paese nel contrasto alla corruzione e nella promozione della trasparenza. Indubbiamente, si tratta di un risultato che non è altro che il frutto dell'applicazione di misure normative in materia di whistleblowing e di appalti pubblici.

Inoltre, nel 2023 la Commissione europea ha proposto misure per rafforzare gli strumenti a disposizione degli Stati membri dell'UE per combattere la corruzione. Tra queste, una Direttiva Anticorruzione volta ad armonizzare le norme giuridiche di tutti gli Stati membri contro i reati di corruzione, irrobustire le sanzioni penali ed ampliare le misure a disposizione delle forze dell'ordine per tali illeciti.



2.1.2 Lo scenario a livello locale

Per un'analisi dell'attività criminale più a livello locale risulta utile il "Sesto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana", realizzato dalla Regione Toscana e dalla Scuola Superiore Normale di Pisa. Le operazioni di contrasto dei delitti di criminalità organizzata condotte nel corso del 2021 hanno mostrato l'operatività sul territorio toscano di soggetti e gruppi riconducibili alle tre maggiori consorterie criminali di stampo mafioso esistenti in Italia, ed insieme ad organizzazioni di matrice straniera da anni presenti sul territorio nazionale e locale. Un simile quadro corrisponde a quello delineato nella sua ultima relazione annuale dal Procuratore Generale del Distretto: *"l'andamento dei fenomeni criminali nel territorio della Toscana conferma l'esistenza di un quadro variegato di attività criminali organizzate che impatta su diversi settori dell'economia e dell'imprenditoria. In Toscana agiscono, infatti, sia le mafie italiane, prime tra tutte la Camorra e la 'ndrangheta, sia quelle, comunemente, definite "nuove mafie", intendendo, per tali, le organizzazioni composte, prevalentemente, da stranieri che operano sul territorio come gruppi criminali estemporanei, seppur organizzati, ovvero con metodi, del tutto assimilabili a quelli delle organizzazioni di stampo mafioso."* (ProcGen 2022: 240).

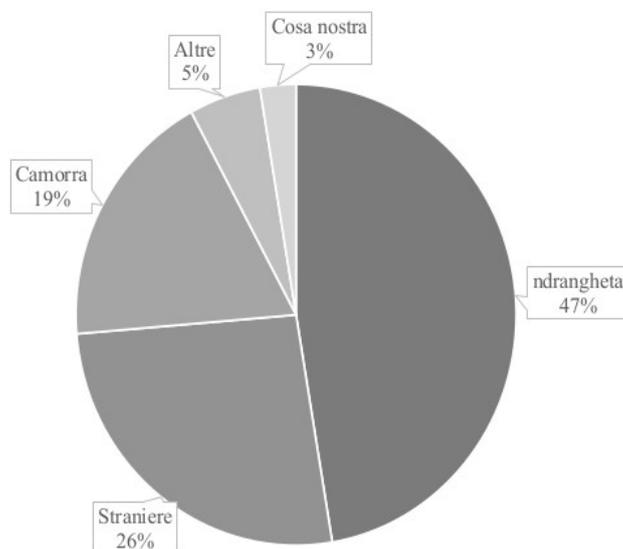
Negli ultimi anni, l'autorità giudiziaria e le forze di polizia hanno ipotizzato soltanto sporadicamente e in specifici contesti locali una possibile presenza criminale di stampo mafioso stabile e radicata sul territorio, sia di matrice autoctona. L'autorità giudiziaria ha riconosciuto la rilevanza di alcuni contesti ambientali che possono, potenzialmente, riprodurre condizioni favorevoli al radicamento di associazioni mafiose. Di recente, per esempio, il Procuratore Generale ha riconosciuto come "la criminalità organizzata cinese, si conferma, in talune zone del territorio (principalmente in Prato e Firenze), il macrofenomeno più pervasivo, il cui contrasto si presenta, particolarmente, difficile" (ProcGen 2022: 240-241).

Come evidenziato nei rapporti realizzati dalla Regione Toscana insieme alla Scuola Superiore Normale di Pisa sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana, l'attuale assenza di solide evidenze rispetto ad insediamenti mafiosi più estesi e stabili ha reso, in qualche modo, unica la Toscana rispetto ad altre realtà del Centro-Nord Italia, dove, al contrario, nell'ultimo ventennio l'espansione geografica della 'ndrangheta, in particolare, si è spesso realizzata attraverso un trapianto organizzativo di gruppi mafiosi nei nuovi territori. La Toscana sembrerebbe divergere da questa dinamica che ha di fatto interessato, con intensità e forme diverse, tutto il Centro-Nord. Sul territorio toscano, sarebbero prevalse, apparentemente, delle strategie di riproduzione criminale più mimetiche e orientate al mercato.

L'analisi ad ampio spettro sui principali episodi di proiezione criminale delle mafie in Toscana conferma l'assenza di insediamenti, anche se alcuni di questi rivelano importanti discontinuità rispetto alla tendenza regionale prevalente. Sono stati esaminati e codificati complessivamente 44 episodi e per ognuno di questi sono state raccolte informazioni sulla matrice criminale di interesse e su altre caratteristiche principali usando come fonti la rassegna stampa regionale, fonti ufficiali (DNA, DIA, DCSA, comunicati stampa delle forze di polizia) e giudiziarie, quando reperibili. Su 44 eventi di interesse, quelli riconducibili ad una matrice 'ndranghetista risultano essere i più rilevanti sia sotto un profilo quantitativo

(47% del totale) che qualitativo; seguono episodi riferibili ad associazioni di origine prevalentemente mista e straniera (26%), camorristica (19%), altre matrici più autoctone (5%) e siciliana (3%).

Matrice degli episodi di proiezione criminale registrati in Toscana (anno 2021)



Fonte: Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana, a cura della Regione Toscana e Scuola Superiore Normale di Pisa

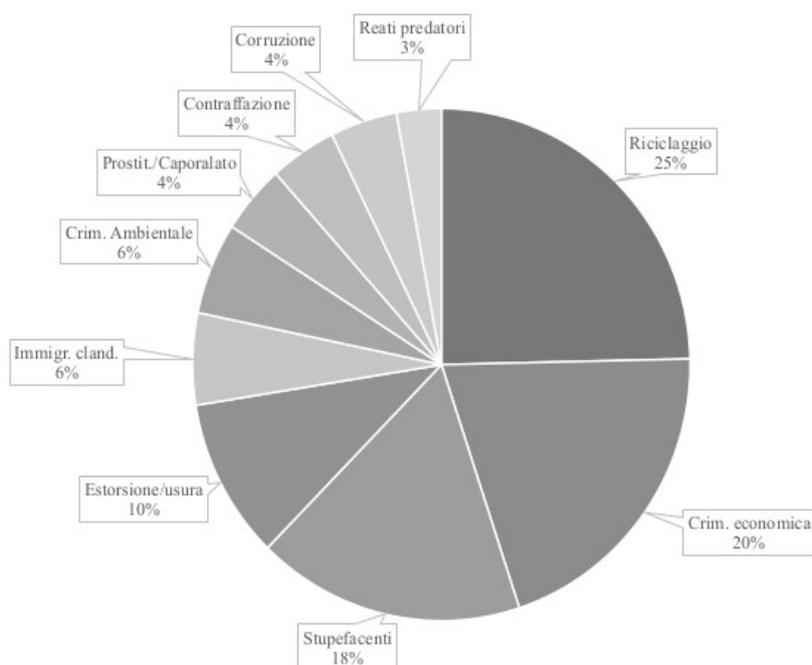
Sotto il profilo dell'organizzazione criminale, in circa la metà degli episodi censiti si assiste a forme 'semplici' e non strutturate di associazioni a delinquere o addirittura di singoli soggetti in concorso tra loro. All'assenza di un modello organizzativo tipico delle mafie storiche, però, si sostituisce, più sporadicamente, l'utilizzo di un metodo mafioso per la realizzazione delle condotte illecite, o, più di frequente, un collegamento e favoreggiamento con organizzazioni mafiose localizzate in altre regioni del paese.

Rispetto al metodo mafioso, alcuni episodi del 2021 riconducibili alle tre principali matrici emerse ('ndranghetista, straniera e camorrista) sembrano dimostrare una diffusione più estesa di metodi tradizionali di controllo dell'economia, come l'uso esplicito dell'intimidazione e della violenza, e, dunque, di strategie criminali che un tempo non si ritenevano così rilevanti per il caso toscano, visto il maggiore ricorso da parte degli attori criminali a metodi essenzialmente corruttivi.

Tra le associazioni a delinquere individuate come più strutturate, nella maggior parte dei casi è stato evidenziato che tendenzialmente sono specializzate in un solo settore di attività economica, lecito o illecito, e in contesti territoriali ben localizzati. L'analisi delle attività criminali hanno evidenziato una "vocazione imprenditoriale", che predilige gli affari ad un rigido controllo del territorio e che trova evidenze nei tanti investimenti criminali promossi da questi attori nell'economia legale della regione e nella partecipazione ai traffici illeciti che passano o che hanno come destinazione finale la Toscana.

La distribuzione degli episodi intercorsi nel 2021 (45 casi) per tipologia di settore illecito vede prevalere forme di criminalità economica (45%), in misura uguale sia per attività di riciclaggio che per la commissione di altri reati ad esso connessi (es. reati fiscali, truffe e frodi). In entrambi i casi si tratta spesso di attività realizzate non per il solo beneficio del gruppo criminale, ma anche per quei soggetti imprenditoriali locali, interessati ad acquisire “servizi” criminali di questa natura (es. il tipico schema delle società mafiose ‘cartiere’ che generano illegalità economica per l’imprenditoria legale). Di particolare interesse, sotto un profilo quantitativo e qualitativo, il traffico degli stupefacenti (18%), seguito da episodi riconducibili ad estorsione/usura (10%), favoreggiamento all’immigrazione clandestina e criminalità ambientale (entrambi 6%).

Episodi di proiezione criminale di gruppi riconducibili a criminalità organizzata nei mercati illeciti della Toscana per tipologia di delitto (anno 2021)



Fonte: Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana, a cura della Regione Toscana e Scuola Superiore Normale di Pisa

Da una lettura degli episodi di proiezione criminale delle mafie sul territorio toscano, i settori economici interessati risultano i seguenti:

- immobiliare (24%),
- costruzioni ed estrazione (17%),
- rifiuti (13%),
- appalti (11%)

Rispetto al mercato dei contratti pubblici, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza pone un’importante sfida dal lato della prevenzione amministrativa antimafia; proprio per questo più istituzioni, tra cui la DIA, richiedono un monitoraggio sinergico con le Prefetture e con le altre Forze di Polizia, soprattutto in riferimento gli investimenti nelle

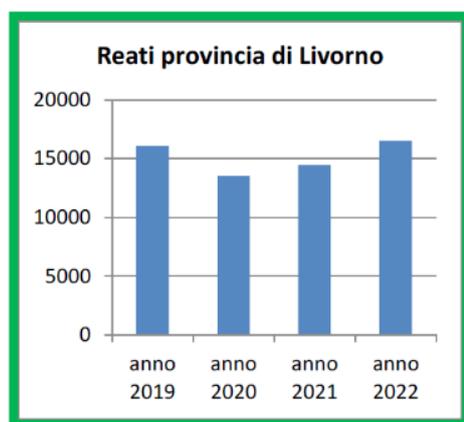
grandi opere pubbliche che stanno interessando ed interesseranno il territorio toscano. In questo contesto la Toscana è stata tra le prime regioni che nel 2022 ha sperimentato la misura della “Prevenzione collaborativa” (introdotta dal D.L. 152/2021 e convertita, con modificazioni, dalla L. 233/2021), istituita anche in vista dell'attuazione del PNRR e applicabile qualora i tentativi di infiltrazione mafiosa siano riconducibili a situazioni di agevolazione occasionale. La misura prevede un controllo di durata variabile a cui partecipa la stessa impresa su cui gravano dei possibili pregiudizi antimafia; al termine dello stesso il Prefetto, coadiuvato dal G.I, rivaluta la situazione e decide, in base alle risultanze, di emettere l'interdittiva o un provvedimento liberatorio. Un ulteriore istituto è quello dei Protocolli di legalità, già ampiamente applicato da quasi tutte le Prefetture italiane, non sempre con efficacia e frequenza in sede di effettiva implementazione da parte delle parti contraenti. Nel caso toscano, alcuni di questi protocolli stanno già accompagnando con buoni risultati la realizzazione di alcuni grandi opere sul territorio regionale. In particolare, si citano quello per l'ampliamento dell'Ospedale Cisanello di Pisa tra Prefettura del capoluogo e gli enti competenti, e due protocolli sottoscritti dalla Prefettura di Livorno inerenti alla realizzazione della SS. 398 Via Val di Cornia, bretella di collegamento tra l'Autostrada Tirrenica A12 e il Porto di Piombino, e quello per la “Darsena Europa” presso il Porto di Livorno.

Per quanto riguarda il territorio della provincia, la Prefettura di Livorno ha analizzato i dati sulla criminalità al 2022, riportando quanto segue:

“Dall'esame dei dati relativi al numero dei delitti denunciati dalle Forze di Polizia all'Autorità Giudiziaria nel corso del 2022, emerge, a livello provinciale, un aumento del 14,40% rispetto all'anno precedente (reati 2019: 16052; reati 2020: 13498; reati 2021: 14448; reati 2022: 16528) (...).

Come si può evincere dalla rappresentazione grafica, dal confronto dei dati relativi agli anni dal 2019 al 2022 emerge che nel decorso anno il numero dei delitti si è più o meno allineato ai livelli del 2019, periodo pre-pandemia.

Per quanto riguarda le singole tipologie di furti, si rileva che nel 2022 questi rappresentano il 51,25% del totale dei delitti, con un incremento del 31,30% rispetto al dato del 2021.



Nel novero dei delitti denunciati all'Autorità Giudiziaria nel 2022 sul territorio provinciale, si evidenzia anche un aumento sul fronte delle rapine in genere, circa il 40% in più rispetto al 2021 (+ 93,61% rispetto al 2020; + 49,18% rispetto al 2019). In particolare, sul totale rapine riferito all'anno 2022 si rileva il 28,57% di rapine in esercizi commerciali e il 51,64% di rapine nella pubblica via.

Si registra, inoltre, un consistente aumento (+112%) del fenomeno delle ricettazioni nel 2022 rispetto al 2021 (+ 145,67% rispetto al 2020; +16,82% rispetto al 2019).

Si segnala, inoltre, che nel 2022, si sono registrati un caso di corruzione ed un caso di peculato (0 casi di concussione) a fronte, invece, di 16 denunce per corruzione e 5 per peculato pervenute all'Autorità Giudiziaria nel 2021 (0 per concussione).

Per quanto riguarda il fenomeno estorsivo, i delitti denunciati nel 2022 rimangono pressoché invariati rispetto al 2021, mentre il fenomeno dell'usura ha fatto registrare 3 denunce.

A tal riguardo, si evidenzia che a livello nazionale le numerose operazioni di polizia condotte testimoniano come la criminalità organizzata seguiti a ricorrere sia alle estorsioni che all'usura per mantenere costante il controllo del territorio.

A fronte di ciò, non corrisponde, tuttavia, un numero di denunce altrettanto rilevante, come emerge, peraltro, dai dati forniti dall'Ufficio del Commissario straordinario del Governo per il coordinamento delle iniziative antiracket ed antiusura il quale ha, altresì, evidenziato che – fra il 2019 ed il 2022 – si è registrata una sensibile flessione del numero di istanze di accesso al fondo di rotazione presentate dalle vittime di racket ed usura.

In tale contesto, le associazioni antiracket, insieme alle categorie produttive ed ai sindacati dei lavoratori, hanno rappresentato talune criticità che accompagnano i procedimenti inerenti l'accesso al fondo di solidarietà, esprimendo, nel contempo, l'esigenza di un maggior coordinamento per una più efficace azione a sostegno delle vittime delle suddette tipologie di reato.

(...)

Si rappresenta, peraltro, che la provincia di Livorno non sembra, al momento, direttamente interessata dalla presenza di strutture paragonabili alle tipiche associazioni criminali di stampo mafioso o similari.

Anche in questo contesto territoriale, tuttavia, nel corso degli anni, si sono stanziati, provenienti dal sud Italia, soggetti che, direttamente o indirettamente, hanno fatto parte di organizzazioni criminali riconducibili a realtà mafiose di origine siciliana, calabrese e campana. La loro presenza, in particolare nei comuni di Rosignano Marittimo, Cecina e Piombino, risale agli anni '80, quando diversi sorvegliati speciali, sottoposti alla misura dell'obbligo di soggiorno, favorirono l'arrivo di parenti e amici.

Analoghi processi si sono generati anche nell'Isola d'Elba, dove appartenenti alla criminalità organizzata reclusi nel carcere di Porto Azzurro, al termine del periodo di detenzione, sono rimasti sull'isola includendosi nel tessuto sociale.

Pertanto, il fenomeno mafioso, in senso lato, viene preso in considerazione sotto l'aspetto preventivo al fine di monitorare la presenza di soggetti provenienti da aree sensibili e con accertate appartenenze a tali organizzazioni, oltre a recepire quei segnali economico-finanziari che potrebbero essere sintomatici di una ingerenza delle cosche.”

A livello di territorio comunale, al Comando della Polizia Municipale di Piombino pervengono soprattutto segnalazioni in materia di danneggiamenti non di rilevanza penale, di disturbo della quiete pubblica, di presenza di persone in stato di ubriachezza. In particolare sono state individuate alcune aree con numerose attività commerciali e di forte affluenza di persone che sono state oggetto di atti vandalici e furti.

2.2 Il contesto interno

Per procedere con l'analisi del contesto interno è necessario iniziare dalla struttura organizzativa, la dotazione organica effettiva (tempo pieno e part-time) e l'eventuale piano occupazionale nella prospettiva di esprimere, anche in termini prospettici, il contingente di personale. Un esame dell'organizzazione dei ruoli e delle responsabilità interne, delle politiche, degli obiettivi e delle strategie anche utilizzando dati su eventi o ipotesi di reato verificatesi in passato o su procedure derivanti dagli esiti del controllo interno.

2.2.1 Il Comune: le finalità

Il Comune di Piombino, come indicato nello Statuto (approvato con deliberazione di C. C. n.72 del 28/06/2002, modificato e integrato con successive deliberazioni di C. C.):

- si impegna a difesa della pace e della cooperazione tra i popoli. Tutela tutte le minoranze, promuovendo forme di partecipazione attiva degli stranieri e apoliti regolarmente soggiornanti alla vita pubblica locale. Sostiene la parità tra i sessi. Promuove un'azione volta al coordinamento degli orari dei tempi di vita e di lavoro. Garantisce il diritto dei giovani all'autonoma partecipazione alla vita della società e delle istituzioni.
- Rappresenta e cura unitariamente gli interessi della propria comunità, ne promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico, e garantisce la partecipazione dei cittadini iscritti nelle liste elettorali del Comune, dei cittadini degli stati membri dell'Unione Europea e dei cittadini stranieri e apoliti, singoli o associati alle scelte politiche della comunità.
- Favorisce e tutela la famiglia, compresa quella di fatto, ne protegge i diritti e la sostiene nello svolgimento dei propri compiti.
- Favorisce iniziative che consentano ai bambini di vivere e utilizzare la città in tutti i suoi aspetti, sollecitando il loro apporto all'inquadramento e alla soluzione dei problemi
- Concorre a garantire, nell'ambito delle sue competenze, il diritto alla salute; adotta idonei strumenti per renderlo effettivo, con particolare riguardo alla tutela della salubrità e della sicurezza dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, alla tutela della maternità e della prima infanzia.
- Opera per l'attuazione di un efficiente servizio di assistenza sociale, con specifico riferimento agli anziani, ai minori, agli inabili e invalidi.
- Promuove l'inserimento delle persone svantaggiate nella società ed elabora politiche puntuali per attrezzare la città al fine di assicurare il superamento e l'eliminazione di ogni barriera di carattere tecnico o culturale.

- Assume tutte le iniziative necessarie per consentire l'assolvimento dell'obbligo scolastico e si adopera perché sia garantito il diritto allo studio e la formazione professionale e culturale dei giovani.
- Adotta le misure necessarie a conservare e difendere l'ambiente, attuando piani per la difesa del suolo e del sottosuolo per prevenire ed eliminare le cause di inquinamento atmosferico, acustico, delle acque e dello smaltimento dei rifiuti.
- Adotta le misure necessarie a protezione della flora e della fauna degli ecosistemi di particolare interesse presenti nel territorio comunale.
- Tutela e valorizza il patrimonio ambientale, storico, artistico e archeologico, garantendone il godimento da parte della comunità, nel rispetto di un'idea di sviluppo sostenibile.
- Promuove iniziative per la valorizzazione del patrimonio culturale, delle tradizioni locali e della storia della comunità piombinese. Sviluppa una propria azione nella formazione culturale civica dei cittadini; contribuisce con proprie iniziative ad arricchire in tal senso i programmi scolastici; favorisce l'interesse e le iniziative d'impegno civico fra i cittadini.
- Incoraggia e favorisce lo sport dilettantistico. A tale scopo promuove l'attività sportiva, assicurando a tutti i cittadini l'accesso agli impianti. Si attiva per garantire l'educazione motoria e favorire la pratica sportiva per ogni fascia di età garantendo il rispetto e l'attuazione degli standard di legge nella pianificazione urbanistica.
- Promuove il coinvolgimento di associazioni e società sportive e ricreative, disciplinando con regolamento l'accesso agli impianti, prevedendo la partecipazione delle stesse agli oneri di gestione e manutenzione.
- Favorisce iniziative sportive e ricreative fondate sulla tradizione locale.
- Promuove ed attua un organico assetto del territorio, nel quadro di un programmato sviluppo degli insediamenti umani, delle infrastrutture sociali, degli impianti industriali, turistici, commerciali, produttivi in genere e dei trasporti secondo il criterio dell'intermodalità.
- Realizza piani di sviluppo dell'edilizia residenziale pubblica, al fine di assicurare il diritto alla casa come funzione sociale prioritaria e prevalente.
- Predisporre la realizzazione di opere di urbanizzazione primaria e secondaria, secondo le esigenze e le priorità definite dagli strumenti urbanistici.
- Esercita il controllo e la vigilanza urbanistica ed edilizia e ne sanziona le violazioni con gli strumenti predisposti dalle leggi statali e regionali.
- Attua iniziative in special modo per la tutela e la valorizzazione del territorio e del patrimonio storico-architettonico, e per la prevenzione e il risanamento delle fonti inquinanti.
- Persegue uno sviluppo economico sostenibile.
- Realizza le proprie finalità adottando il metodo e gli strumenti della programmazione.
- Al fine di concorrere alla determinazione degli obiettivi, dei piani e dei programmi dello Stato, della Regione e della Provincia, il Comune provvede ad acquisire, per ciascun obiettivo, l'apporto dei sindacati, delle formazioni sociali, economiche e culturali operanti nel suo territorio e su scala comprensoriale.

- Si impegna a promuovere la programmazione a livello sovracomunale a partire dagli enti del comprensorio.
- Realizza la propria autonomia assicurando l'effettiva partecipazione di tutti i cittadini all'attività politica ed amministrativa dell'Ente, secondo i principi stabiliti dall'art. 3 della Costituzione.
- Riconosce che presupposto della partecipazione è il coinvolgimento dei cittadini e delle loro associazioni finalizzato a recepire osservazioni e contributi all'attività amministrativa e cura a tal fine una adeguata informazione con l'istituzione di mezzi e strumenti idonei, organizzando incontri, mostre e rassegne, e stabilendo rapporti permanenti con gli organi di comunicazione di massa.
- Per favorire un efficiente esercizio dei servizi comunali, adotta il decentramento per Quartieri ed attua idonee forme di cooperazione con altri Comuni e con la Provincia.

Il Comune nello svolgere i propri compiti ed esercitare le proprie funzioni, deve sempre tenere presente e finalizzare la propria attività, sia politica che amministrativa, alla cura degli interessi della collettività che amministra, osservando e rispettando alcuni principi fondamentali; che sono i seguenti:

- **Legalità:** il Comune deve svolgere la propria attività e i propri poteri secondo quanto stabilito dalla legge, che ne indica i fini, l'azione e il limite.
- **Imparzialità:** nel suo agire il Comune non può discriminare i soggetti coinvolti.
- **Buon andamento:** l'azione del Comune deve essere adeguata, appropriata e proporzionata in base alle esigenze che derivano dalla necessità di tutelare gli interessi della collettività.
- **Ragionevolezza:** il Comune deve misurare il proprio agire, in modo da non andare oltre quanto è opportuno e necessario per conseguire le finalità prefissate.
- **Efficienza:** il Comune deve svolgere la propria attività ed esprimere i propri poteri utilizzando nel miglior modo possibile le risorse e i mezzi che ha disposizione.
- **Efficacia:** l'azione amministrativa deve essere orientata al conseguimento dei risultati prefissati, indicati per legge e nella tutela degli interessi pubblici.
- **Integrità:** nella sua azione il Comune deve garantire il rispetto della legalità, il perseguimento degli interessi della collettività.

2.2.2 Il Comune: l'organizzazione e personale

Nel Comune di Piombino la definizione del fabbisogno viene periodicamente rilevata dal Segretario Generale in coordinamento con i Dirigenti. Attualmente le scelte assunzionali sono orientate più che in passato a dotare l'Ente di figure tecniche specialistiche, in grado di gestire le esigenze del PNRR, con implementazione delle competenze specifiche destinate ai lavori pubblici e ambiente. Anche i servizi collegati all'edilizia e all'urbanistica costituiscono un punto sensibile d'interesse, insieme al potenziamento e coordinamento dei servizi amministrativi trasversali. In definitiva, tali scelte sono finalizzate a sostenere e concretizzare la prevista riorganizzazione del Comune di Piombino, secondo uno schema

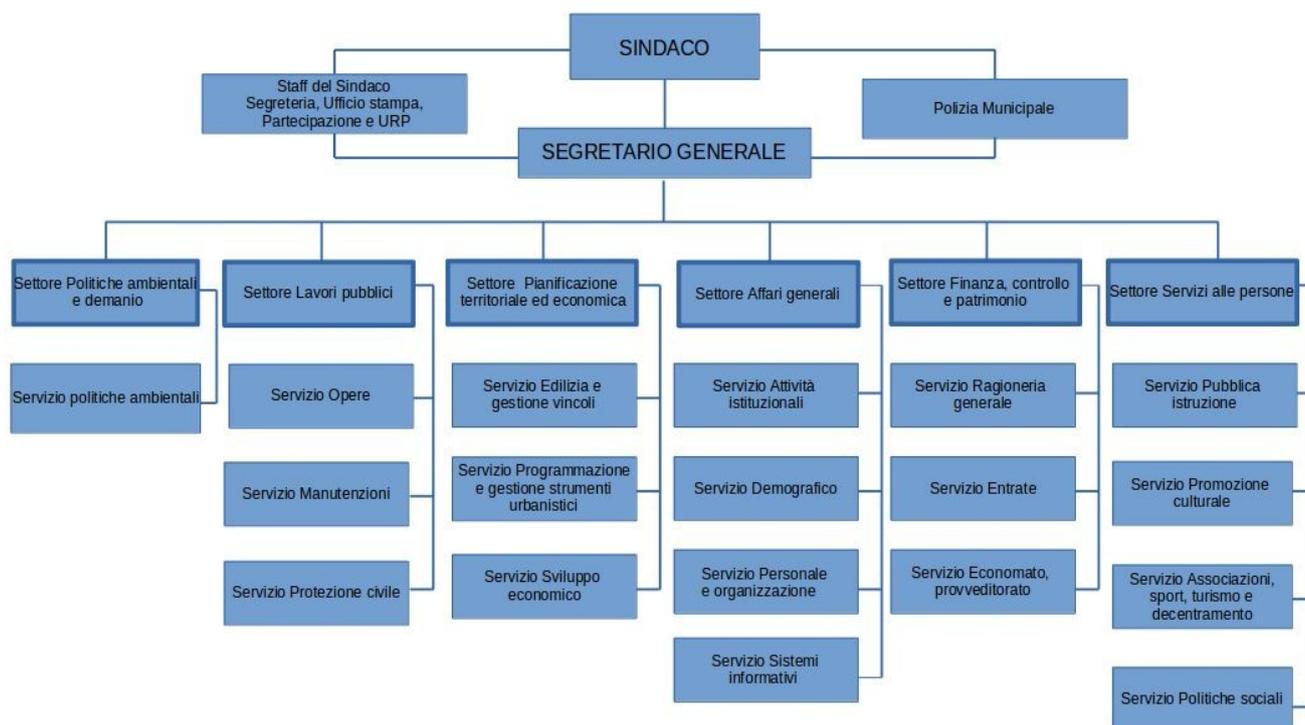
a matrice che – nelle intenzioni – dovrebbe correggere la tendenza delle pubbliche amministrazioni a lavorare per compartimenti stagni (c.d. canne d'organo).

Nel dettaglio la situazione per quel che riguarda la dotazione di personale (dati aggiornati al 31/12/2023):

Area	Numero dipendenti
Operatori	1
Operatori Esperti	51
Istruttori	96
Funzionari ed EQ	49
Dirigenziale	5
Segretario Generale	1

Ragionando per numeri assoluti la situazione della dotazione organica è simile a quella di altri Comuni della medesima dimensione demografica, con una tendenza – motivata quasi sempre da ragioni economiche – alla riduzione nell'area dei funzionari ed EQ (Ex D) e dirigenziali. L'area degli operatori esperti e quella degli istruttori (Ex B e C) sono infatti quelle dominanti. La rappresentanza del genere femminile è dominante a tutti i livelli e categorie; si attesta al 65% del totale dei dipendenti, al 50% per livello dirigenziale.

Macro organizzazione del Comune di Piombino



(aggiornato al 2023)

2.2.3 Collegamento al ciclo di gestione della performance

L'integrazione è tra i principi metodologici che devono guidare la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio, così come delineato dal P.N.A. 2019. Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del P.T.P.C.T. e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui l'anticorruzione e in particolare la trasparenza si concretizzano.

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti:

- uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne "Il sistema di misurazione e valutazione della performance";
- l'altro dinamico, attraverso la presentazione del "Piano della Performance" e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione contenuta nella "Relazione sulla performance".

Il Comune di Piombino individua due livelli di obiettivi misurabili: quelli strategici/operativi (contenuti nel DUP) e quelli esecutivi/gestionali (descritti nel PIAO e con valenza

annuale). Un sistema di programmazione in linea con i principi del ciclo della performance ed una gamma individuata di indicatori, consente inoltre di effettuare la valutazione della performance. Il Sistema, il Piano e la Relazione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale.

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico dell'albero della Performance che l'ente locale attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione sono inseriti nel ciclo della performance.

Si prevede l'inserimento per R.P.C.T. e i dirigenti di obiettivi strategici contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione nei documenti di programmazione e gestione.

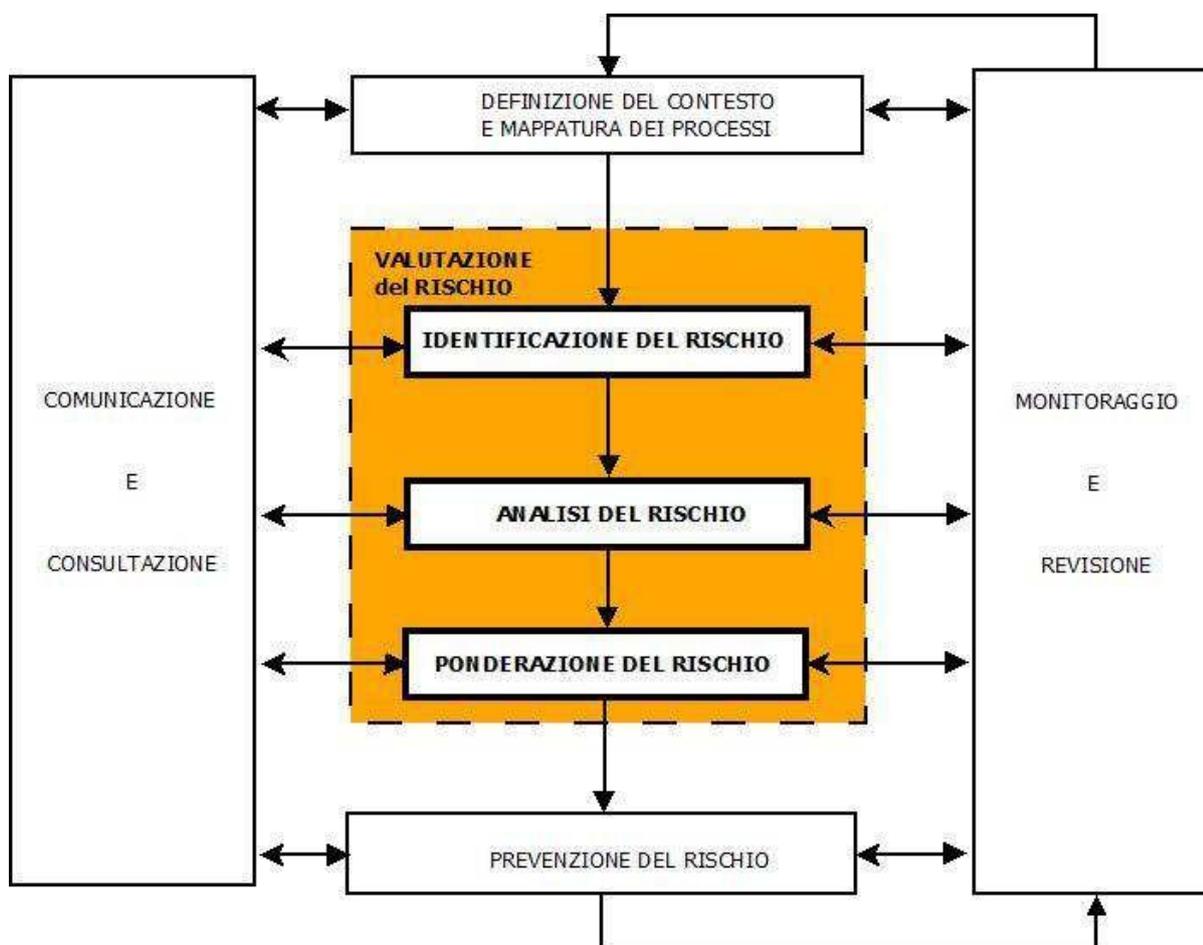
2.3 L'approccio dell'analisi e gestione del rischio

La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto qui accolto è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli art. 318, 319 319 ter c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (così circolare del 25 gennaio 2013 n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Anche la Convenzione ONU ed altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, usano questa stessa interpretazione del concetto di corruzione, che viene intesa come un insieme di comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

«Il Rischio di Corruzione è l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un evento di corruzione» (*)

(*) cfr. ISO 31000:2010 (Principi e Linee Guida Per la Gestione del Rischio)

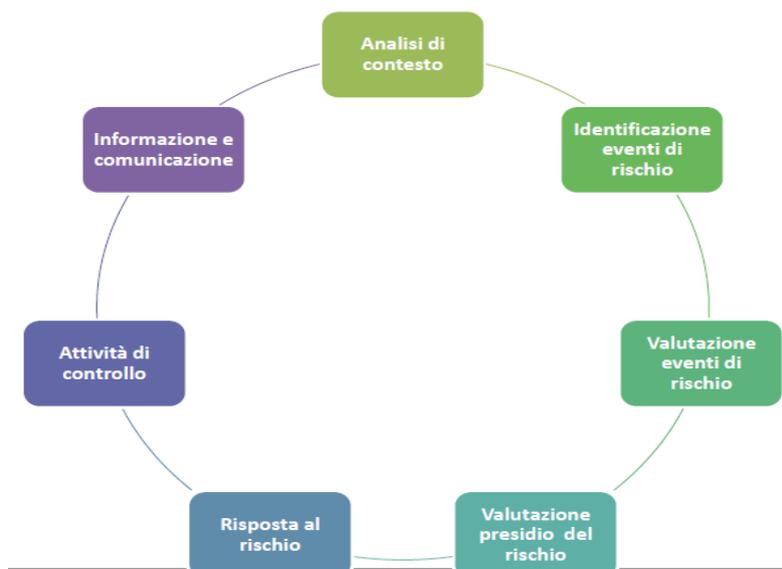


La prevenzione ed il contrasto alla corruzione richiede una rigorosa analisi e gestione del rischio, secondo la tecnica, qui accolta, del **risk management** mediante il quale si misurano o si stimano i rischi che possono influenzare le attività e gli obiettivi di un'organizzazione e si sviluppano strategie per governarli. Il risk management prevede una cernita di attività da sottoporre a gestione, pertanto, non si occupa di "tutte" le attività dell'Ente, ma solo di quelle a rischio, con ciò evitando di bloccare, rallentare o appesantire oltre il necessario l'attività amministrativa provvedimentoale.

Tuttavia, il processo di contrasto alla corruzione coinvolgerà, a vari livelli di analisi, tutta l'organizzazione del Comune. Nel dettaglio il risk management si articola in 5 fasi:

1. Identificazione degli obiettivi (assetto organizzativo)
2. Identificazione e valutazione dei rischi
3. Individuazione della risposta al rischio (ottimale, rilevata, a tendere)
4. Definizione del piano d'azione per la risposta al rischio
5. Follow-up del piano d'azione

Il processo di risk management



Gli strumenti di prevenzione proposti dall'OCSE

Strumenti di determinazione e definizione dell'integrità	<ul style="list-style-type: none">• Pianificazione e gestione del rischio• Codici etici e di condotta• Disciplina del conflitto di interesse
Strumenti di orientamento	<ul style="list-style-type: none">• Formazione e cultura dell'integrità• Consulenza e assistenza• Dichiarazioni
Strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">• <i>Whistleblowing</i>• Procedure di reclamo• Controlli interni
Strumenti di enforcement	<ul style="list-style-type: none">• Indagini• Sanzioni

2.4 Risk management

2.4.1 Mappatura del rischio corruzione

L'A.N.A.C. nel P.N.A. 2019 all'Allegato n. 1 ha individuato le seguenti Aree di rischio per gli Enti locali, secondo lo schema seguente:

- a) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

- b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- c) Contratti pubblici.
- d) Acquisizione e gestione del personale.
- e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.
- f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
- g) Incarichi e nomine.
- h) Affari legali e contenzioso.
- i) Governo del territorio.
- j) Pianificazione urbanistica.

Oltre alle aree obbligatorie, la mappatura richiesta può arrivare a individuare Aree Specifiche di rischio, riferite alle peculiarità dell'Ente, attraverso un'approfondita verifica organizzativa interna che coinvolga i Dirigenti competenti sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione. In particolare i Dirigenti forniscono le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (ex art. 16, comma 1bis del D.lgs n. 165 del 2001).

Al fine d'individuare l'oggetto del Risk management, sono qui classificate come sensibili alla corruzione, oltre a quelle sopra riportate le seguenti materie:

1. le materie in generale oggetto di Incompatibilità/inconferibilità/conflicto di interesse;
2. le materie oggetto del Codice di Comportamento dei Dipendenti e dei Dirigenti dell'Ente;
3. l'utilizzo di beni dell'Amministrazione con particolare riferimento alla flotta aziendale ed ai beni di consumo;
4. la trasparenza e le materie oggetto di informazioni rilevanti con le relative modalità di pubblicazione;
5. le attività ove devono essere assicurati "livelli essenziali" nelle prestazioni, mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali del Comune, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi;
6. le attività oggetto di autorizzazione o concessione;
7. le attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del nuovo Codice dei contratti (D.Lgs. n. 36/2023), anche con riferimento alla formazione delle commissioni ed alle gestione dei fondi PNRR;

8. le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti, pubblici e privati;
9. i concorsi, le mobilità, l'utilizzo di graduatorie di altri Enti e le prove selettive per l'assunzione del personale, nonché le progressioni di carriera, anche in relazione alla formazione delle Commissioni;
10. le assegnazioni di beni confiscati alla mafia;
11. omissioni o ritardi nell'adozione di atti e provvedimenti da parte dei Dirigenti rilevate a causa di denunce, ricorsi, reclami ovvero per comunicazione di dipendenti, amministratori, dirigenti, ovvero direttamente rilevate dall'Autorità anticorruzione;
12. il controllo delle presenze negli uffici e fuori ufficio con ricorso a sistemi di rilevazione informatizzato;
13. esposizione a contenzioso nei casi in cui siano presenti richieste di risarcimento del danno;
14. le attività e procedimenti di pianificazione;
15. regalie e donazioni o qualsiasi altra liberalità e privilegio ricevuto a qualsiasi titolo dai Dirigenti;
16. le attività di Polizia municipale, con specifico riferimento a:
 - a) procedimenti sanzionatori relativi agli illeciti amministrativi e penali accertati nelle materie di competenza nazionale, regionale, provinciale e municipale, nonché il rispetto dei termini, perentori, ordinatori o semplici, previsti per il compimento dei relativi atti, compreso il rispetto delle garanzie di legge riconosciute ai soggetti interessati;
 - b) attività di accertamento ed informazione svolta per conto di altri Enti o di altre Aree dell'Ente;
 - c) pareri, nulla osta ed atti analoghi, obbligatori e facoltativi, vincolanti e non, relativi ad atti e provvedimenti da emettersi da parte di altri Enti o altri Settori del Comune;
 - d) autorizzazioni e/o concessioni di competenza della Polizia municipale;
 - e) gestione dei beni e delle risorse strumentali assegnati alla Polizia municipale, nonché la vigilanza sul loro corretto uso da parte del Personale dipendente.

2.4.2 Valutazione del rischio

Secondo il P.N.A. 2019, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e

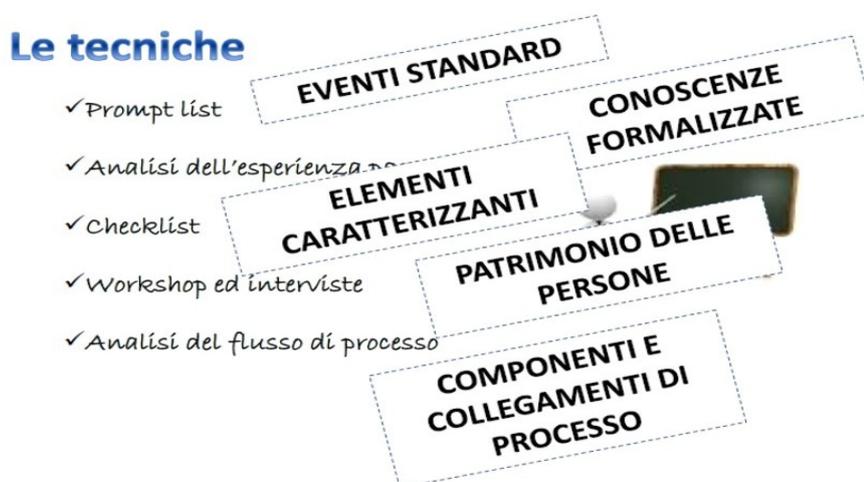
confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio viene effettuata mediante:

- a) analisi dell'esperienza, ovvero attraverso la rilevazione di eventi e della loro ripetitività rilevanti in termini di rischio;
- b) tecniche di identificazione degli eventi di rischio

Fra le tecniche di cui al punto b) verranno utilizzate:

1. Prompt list, ovvero l'individuazione di eventi standard al ricorrere dei quali è sempre riconosciuta l'attivazione di un rischio attuale o potenziale (diffide, ricorsi, denunce, contenzioso, indagini, segnalazioni giornalistiche, ecc.).
2. Interviste ed analisi dell'esperienza, ovvero rilevazione degli eventi di rischio sulla base di esperienze e conoscenze acquisite al patrimonio storico della dirigenza, dei funzionari, dei dipendenti e rilevato direttamente attraverso il loro coinvolgimento.
3. Analisi dei procedimenti, ovvero collegamento dell'evento di rischio alla mappatura del sistema procedimentale e provvedimentale secondo determinati indicatori (grado di discrezionalità, impatto organizzativo, rilevanza esterna, tipo di controllo).



Secondo l'ANAC, definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi è importante per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del R.P.C.T..

Ai sensi dell'Allegato 1 al P.N.A. 2019, ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario: a) scegliere l'approccio valutativo, b) individuare i criteri di valutazione, c) rilevare i dati e le informazioni, d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

In generale, l'approccio valutativo utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere quantitativo, qualitativo o misto:

Approccio quantitativo: si quantifica il rischio in termini numerici.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi.

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Piombino si riferisce virtualmente ad ogni procedimento dell'Ente, con questo termine significando il sistema di azioni e provvedimenti collegati tra loro giuridicamente e logicamente. L'Ente ha adottato un approccio di tipo misto, quantificando e qualificando i rischi potenziali.

L'analisi del rischio è effettuata valutando la probabilità che il rischio si realizzi, le conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

In particolare nel calcolare la probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, si sono tenute in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

Processo Discrezionale, che si riferisce al grado di decisione.

Impatto organizzativo, che si riferisce alla percentuale di Personale impiegato nel singolo Servizio competente a svolgere il processo, o la fase di processo di competenza specifica nell'ambito di questo Ente.

Rilevanza esterna, che si riferisce agli effetti diretti che il processo produce all'esterno dell'Ente.

Impatto economico, che si riferisce al caso in cui negli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di Dipendenti dell'Ente, o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno a favore dell'Ente per la stessa tipologia di evento o di tipologie analoghe.

Complessità del processo, che si riferisce al caso di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato.

Impatto reputazionale, che si riferisce al caso in cui nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi.

Valore economico, che si riferisce all'impatto del processo.

Impatto organizzativo, economico e sull'immagine, che si riferisce al livello in cui può collocarsi il rischio dell'evento ovvero la posizione/il ruolo che Dipendente riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa.

Frazionabilità del processo, che si riferisce al risultato finale che può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti).

Controlli, che si riferiscono, muovendo dall'esperienza pregressa, ai tipi di controllo applicati sul processo ed alla loro adeguatezza a neutralizzare il rischio.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento è stato ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio	Intervalli di classificazione del rischio
0 ≤ 3	Nessun rischio
4 - 7	attenzione
8 - 12	medio
13 - 20	serio
> 20	elevato

In applicazione del nuovo criterio qualitativo, così come richiesto specificatamente dall'ANAC nell'allegato 1 al P.N.A. del 2019, è stata altresì affiancata alla quantificazione numerica del rischio anche una coerente qualificazione della valutazione, riportata in intervalli di classificazione di rischio. A supporto della classificazione quantitativa e qualitativa delle aree di rischio è stata dunque fornita una adeguata motivazione della valutazione, garantendo la massima trasparenza.

La valutazione del rischio dei singoli procedimenti, le misure di contrasto e l'attività formativa prevista per i dipendenti sono contenute nei rispettivi allegati Piani operativi di dettaglio di ciascun Dirigente per tutte le aree della macrostruttura. Si noti che per il 2024 si è provveduto ad un mero aggiornamento del PTPCT e dei Piani di dettaglio dei singoli settori, per cui alcuni dirigenti non hanno ritenuto necessario apportare modifiche alla pianificazione dello scorso anno.

2.4.3 Gestione del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dai dirigenti/posizioni organizzative per le aree di competenza, identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

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

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;

- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura. Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio superiore a 15/20.

Le misure di contrasto individuate dall'ente sono riepilogate negli allegati dei rispettivi Piani preventivi di dettaglio di ciascun Dirigente.

2.4.4 Monitoraggio

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa è stata attuata dai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Il monitoraggio è realizzato attraverso la Dichiarazione sul monitoraggio (ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013) resa dai dirigenti e dalle posizioni organizzative: in essa costoro affermano di aver osservato e fatto osservare ai dipendenti assegnati il P.T.P.C.T. le prescrizioni in esso contenute per l'anno trascorso.

Il R.P.C.T., con riferimento al 2024 provvede a predisporre la Relazione annuale 2023 entro il 31 gennaio, coerentemente con il differimento del termine disposto dall'ANAC per mezzo del comunicato dell'8 novembre 2023. La relazione viene redatta secondo lo schema predisposto da A.N.A.C., ai sensi di quanto previsto all'art. 1, c.14, della L. 190/2012; il documento viene pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" (https://trasparenza.comune.piombino.li.it/pagina769_anticorruzione.html)

Al fine di una adeguata azione di prevenzione della corruzione è fondamentale la conoscenza delle misure di carattere generale, così come delle misure specifiche ed ulteriori definite nel presente Piano, unitamente alle prescrizioni del Codice di Comportamento vigente nell'Ente. Pertanto, al fine di assicurare una corretta e diffusa informazione dei predetti contenuti, anche in ragione delle responsabilità che conseguono alla mancata attuazione delle prescrizioni ivi previste, si ritiene indispensabile prevedere la formazione e l'aggiornamento sulle novità normative in materia di prevenzione della corruzione nonché che ciascun dirigente provveda almeno una volta all'anno, nonché in tutti i casi in cui si verificano esigenze di aggiornamento, ad illustrare i contenuti principali del presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e delle sue eventuali successive modifiche/integrazioni oltre alle prescrizioni del Codice di comportamento, come adottati dall'Ente.

A ciascun dirigente è altresì fatto obbligo di assicurare la tempestiva divulgazione di informazioni su norme, circolari, direttive ed altri atti adottati dall'Ente o emanati dall'ANAC, che abbiano rilevanza per gli ambiti di propria competenza o che siano attinenti alle tematiche generali della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Comune di Piombino, al fine di una adeguata azione di prevenzione della corruzione, intende inoltre avvalersi del proprio sistema dei controlli interni, disponendo le conseguenti modifiche alle modalità operative di effettuazione dei controlli definite dal vigente Regolamento sul Sistema dei controlli interni dell'Ente. In particolare verrà predisposto il controllo di gestione e il controllo in itinere sugli atti, oltre al controllo successivo di regolarità amministrativa.

Nel periodo di vigenza del Piano, il Comune di Piombino si propone inoltre:

- di procedere alla costante revisione dei propri atti regolamentari, ai fini del loro adeguamento alle disposizioni normative in tema di prevenzione della corruzione;
- di approfondire, ove possibile, la mappatura delle aree di rischio mediante l'analisi dei risultati delle indagini svolte in sede di redazione del piano medesimo ed il raffronto delle medesime aree di rischio rilevate tra i diversi Settori dell'Ente;
- di implementare informaticamente un sistema di rilevazione delle presenze e dell'uso da parte dei dipendenti della dotazione di beni strumentali di servizio;
- di implementare il sistema informativo dell'Ente per la corretta pubblicazione ed accesso ai dati ed atti posseduti dall'Ente;
- di implementare la formazione specifica destinata ai dipendenti in materia di trasparenza ed anticorruzione;
- di riorganizzare l'Ente secondo schema a matrice che renda più snella e coordinata l'attività amministrativa;
- di attuare azioni di sensibilizzazione ed organizzazione all'interno dell'Ente in particolare rivolto ai dirigenti al precipuo fine di costruire e rendere effettiva la rilevazione a rete del rischio corruttivo superando la lettura burocratica delle norme secondo la quale l'unico ad occuparsi di anticorruzione è il Segretario generale;
- implementare i livelli di controllo interni.

3. LE MISURE DI CONTRASTO

In relazione alle misure di prevenzione della corruzione, le stesse sono valutate e attivate dai singoli dirigenti nelle proprie aree di competenza. Di seguito si riportano le misure di carattere generale adottabili e adottate dal Comune:

- Controlli interni (controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti);
- misure di regolamentazione (verifica e attuazione dei regolamenti dell'Ente e della normativa vigente quali ad es. Codice dei Contratti pubblici ex D.lgs n. 36/2023);
- codice di comportamento dei dipendenti;
- monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- Misure di ricognizione delle azioni e verifica degli atti per l'applicazione della normativa relativamente alla parità fra uomo e donna;

- misure di trasparenza così come predisposte ex D.lgs n. 33/2013;
- formazione;
- rotazione degli incarichi;
- attività e incarichi extra-istituzionali;
- incompatibilità/ inconfiribilità di incarichi;
- pantouflage (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro);
- whistleblowing (tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

Inoltre, come già indicato nel paragrafo dedicato al PNRR, il Comune di Piombino ha sottoscritto un protocollo d'intesa con il Comando provinciale della Guardia di Finanza di Livorno per porre particolare attenzione alla prevenzione della corruzione, delle frodi e dei conflitti d'interesse. Tale collaborazione garantisce trasparenza e una maggiore tutela della legalità economica della sana gestione finanziaria di questi fondi europei.

3.1 Controlli interni

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012. La norma ha stabilito che i controlli interni debbano essere organizzati, da ciascun ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione.

In particolare, rilevante ai fini dell'analisi delle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'ente, è il controllo successivo sugli atti che si colloca a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento, sviamento di potere o abusi, rilevanti per le finalità del presente piano.

I controlli di regolarità amministrativa successiva ai sensi dell'art. 147 bis comma 2 del D.Lgs. 267/2000 nel Comune di Piombino si svolgono secondo le modalità disposte dal Regolamento sui controlli interni approvato con Delibera di Consiglio Comunale n.162 del 2016.

Il sistema dei controlli successivi, che viene assicurato dal Segretario Generale, in qualità di R.P.C.T. dell'Ente, a seguito della intervenuta adozione del presente Piano potrà essere adeguato, ed eventualmente aggiornato in relazione alle risultanze dei controlli medesimi, attraverso specifiche rimodulazioni del sistema di campionatura che terranno conto degli esiti dell'attività di valutazione del livello di rischio connesso ai processi, rilevando in particolare gli atti connessi ai processi risultati a rischio "sensibile".

Sempre sotto il profilo dei controlli interni, si ritiene necessario assicurare un monitoraggio costante del rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice di comportamento adottato dall'Ente, attraverso una reportistica resa dall'Ufficio Procedimenti disciplinari al R.P.C.T., intesa ad evidenziare i procedimenti disciplinari conclusi con accertamento di responsabilità, la natura della violazione accertata, la sanzione irrogata, nonché l'ambito di interesse nel quale è stata commessa la violazione.

Verrà implementato il controllo strategico, il controllo di gestione ed approvato un sistema di valutazione e premialità di dirigenti e dipendenti più orientato al merito con indicatori di performance effettivamente misurabili.

RESPONSABILITÀ: Segretario Generale, Revisori dei Conti

PERIODICITÀ: Controllo periodico

DOCUMENTI: Report risultanze controlli

3.2 Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni".

Il Codice di comportamento deve 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.

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il DPR n. 62 del 16 aprile 2013 avente ad oggetto "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", come approvato dal Consiglio dei Ministri l'8 marzo 2013, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il nuovo Codice, in vigore dal 19 giugno 2013, sostituisce quello emanato dal Ministero della Funzione Pubblica il 28 novembre 2000. Esso completa la normativa anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni prevista dalla L. 190/2012, sulla base delle indicazioni fornite dall'OCSE in tema di integrità ed etica pubblica, definendo in 17 articoli i comportamenti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche i quali dovranno rispettare i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici si amplia: i destinatari della materia non sono più soltanto i dipendenti di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato e determinato ivi compresi i dipendenti di diretta collaborazione con gli organi politici, ma anche, per quanto compatibile, tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Le disposizioni specificano le norme di condotta dei dipendenti da quelle dei dirigenti.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

In ottemperanza a quanto disposto dalla L. 190/2012 e dall'art. 1 del D.P.R. n. 62/2013, il Comune di Piombino con delibera di Giunta n. 348 del 16 dicembre 2020 ha approvato il Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti del Comune di Piombino, (successivamente modificato con delibera GC n. 348 del 28 dicembre 2023, per adeguamento al D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81) ed il Responsabile per la prevenzione

della corruzione vigila sul rispetto delle disposizioni contenute nel Codice ed al contempo svolge un'attività di informazione/formazione e di sensibilizzazione della dirigenza su tali materie.

Il Codice di comportamento ha definito disposizioni puntuali in merito a vari aspetti e tra questi in particolare quelli relativi ai regali, compensi ed altre utilità, la partecipazione ad associazioni od organizzazioni, l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, puntualizzando il comportamento che i dipendenti devono tenere in servizio e nei rapporti con l'utenza ed il comportamento dei dirigenti nello svolgimento delle funzioni loro affidate e nella conclusione dei contratti. Si è cercato pertanto di evitare che il codice di comportamento integrativo potesse costituire una generica ripetizione dei contenuti del codice generale e si è proceduto in modo che lo stesso potesse rappresentare uno degli strumenti essenziali del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, costituendo così una delle principali azioni di contrasto della corruzione.

Il Comune di Piombino, ha pubblicato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici sul proprio sito web istituzionale, sulla rete Intranet, lo ha altresì inviato a tutto il personale dipendente ed è stato affisso in ogni sede di lavoro dell'Ente. In occasione delle nuove procedure assunzionali ad ogni dipendente è stata data informativa di detto codice.

In attuazione di quanto previsto dagli art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e 3 del D.Lgs. n. 39/2013, è disposta la verifica della sussistenza di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 314 e ss. c.p.):

- all'atto della nomina dei componenti delle commissioni di concorso (anche con compiti di segreteria) per l'accesso al pubblico impiego e 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 o attribuzioni di vantaggi economici, di qualunque genere, a soggetti pubblici e privati;
- all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali e degli incarichi di cui all'art. 3 del D.Lgs. n.39/2013.

La preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato.

L'ambito soggettivo di applicazione della norma riguarda sia i dirigenti che i funzionari che svolgano funzioni direttive.

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

Il dirigente competente alla nomina/conferimento è tenuto ad informare tempestivamente il R.P.C.T. della eventuale riscontrata sussistenza di sentenze di condanna preclusive in capo ad uno o più soggetti da nominare/incaricare.

RESPONSABILITÀ: Responsabile per la prevenzione della corruzione Dirigenti,
Posizioni Organizzative

DOCUMENTI: Codice di Comportamento del Comune di Piombino

Il monitoraggio dei tempi di procedimento; misure di ricognizione delle azioni e verifica degli atti per l'applicazione della normativa relativamente alla parità fra uomo e donna.

Strumento particolarmente rilevante è quello relativo al monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. d) della legge 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano. Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, individuato come ulteriore misura di prevenzione della corruzione e quale adempimento obbligatorio di ciascun Dirigente, deve essere inserito nel Piano della performance ed è altresì oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei Controlli di regolarità amministrativa.

RESPONSABILITÀ: Dirigenti/Posizioni Organizzative
PERIODICITÀ: Annuale/Semestrale
DOCUMENTI: Elenco dei procedimenti aggiornato
Report risultanze controlli

Il Comune di Piombino ha effettuato una ricognizione delle azioni e una verifica degli atti per l'applicazione della normativa relativamente alla parità fra uomo e donna, redigendo per il 2023 il Piano delle Azioni Positive.

3.3 La trasparenza

La trasparenza è una misura di prevenzione della corruzione fondamentale, poiché favorisce il controllo da parte dei cittadini rispetto al regolare svolgimento dell'attività amministrativa ed assicura i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione. Il Comune di Piombino garantisce un adeguato livello di trasparenza anche attraverso l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti del D.Lgs. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, in conformità alle Linee guida di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2009 e alle Linee Guida di cui alla Delibera ANAC n. 1310/2016.

I Dirigenti sono responsabili della tempestiva pubblicazione dei dati di propria competenza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 così come modificato dal D. Lgs. 97/2016 e gli eventuali inadempimenti rappresentano un elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigila affinché la pubblicazione delle informazioni sia corretta ed aggiornata ed è garante dell'esercizio del diritto di accesso civico. L'avvenuta pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, ai sensi delle delibere ANAC, è attestata dall'Organismo di Valutazione.

La disciplina della trasparenza viene trattata in un'apposita sezione del presente Piano, essendone parte integrante come disposto dal D.Lgs. 97/2016.

3.4 La formazione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione. La l. 190/2012 stabilisce, infatti, che il Piano debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b) e c)).

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve prevedere una sezione dedicata alla formazione riguardante le norme e le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione. L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa e la parità di trattamento. L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale. A sua volta l'attuazione della formazione dovrà necessariamente essere orientata sia all'esame dei casi concreti calati nella realtà dell'Ente sia favorire la crescita delle competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti.

I Dirigenti di riferimento delle strutture cui fanno capo le attività a rischio individuano, di concerto con il Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- il personale (i dipendenti, i funzionari, i dirigenti) da avviare ai corsi di formazione sul tema dell'anticorruzione;
- le priorità evidenziate nelle Aree e le materie oggetto di formazione;
- le metodologie formative, anche utilizzano strumenti innovativi quali l'e-learning, prevedendo la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi) con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.).

Interventi formativi saranno organizzati sulla base del monitoraggio delle attività previste nel Piano di prevenzione della corruzione e sull'analisi dei bisogni formativi segnalati al Responsabile per la prevenzione della corruzione, nei Piani di dettaglio predisposti da ciascun dirigente.

Nel prossimo triennio 2024-2026 saranno organizzate per i dipendenti comunali attività di formazione professionale ed etica per dirigenti, funzionari e dipendenti, su aree a rischio che saranno specificate, su proposta del R.P.C.T. e dei dirigenti.

Saranno programmate iniziative, anche differenziate per categorie di destinatari, proposte dal R.P.C.T., nei limiti delle risorse stanziare dall'ente con specifica destinazione alla formazione del personale finalizzata alla prevenzione ed al contrasto della corruzione e della trasparenza, della diffusione della cultura della legalità, oltre alla formazione svolta su richiesta degli uffici sulle materie di particolare interesse quali i contratti pubblici, gli incarichi professionali e la privacy.

Relativamente alla formazione, nel 2023 il Comune di Piombino, nella persona del R.P.C.T, ha predisposto ed espletato sia la formazione specifica per i settori maggiormente a rischio, con l'ausilio di professionisti, sia un percorso formativo aperto alla collettività dei dipendenti, nell'ottica di diffondere quanto più possibile la cultura dell'etica e dell'anticorruzione. La volontà per gli anni a venire è quella di proseguire con la selezione dei percorsi formativi ad hoc e la valorizzazione delle competenze e delle potenzialità del personale.

RESPONSABILITÀ: Responsabile per la prevenzione della corruzione
Dirigenti
PERIODICITÀ: Annuale

3.5 Altre iniziative di contrasto

La rotazione del personale

La rotazione del personale è misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. Il ricorso a questa misura deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre azioni di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. Detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Essa viene dunque considerata prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale e commisurata al contesto di riferimento.

Tuttavia, come già illustrato, la riduzione dei livelli dirigenziali non permette di attuare per tutte le aree questa misura organizzativa preventiva per contrastare il rischio corruttivo che tuttavia è implicitamente realizzata per "concentramento".

Nel contesto organizzativo così delineato, la rotazione del personale apicale si scontra con l'evidente infungibilità di ciascun ruolo. D'altra parte, anche la rotazione nell'ambito del personale non dirigenziale appare molto problematica in ragione della coincidenza persona-ufficio.

Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel P.T.P.C.T. o in sede di autonoma regolamentazione cui il P.T.P.C.T. deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come

misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

L'ente assegnerà ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con motivazione adeguata del provvedimento con cui sarà disposto lo spostamento:

- per il personale non dirigenziale, la rotazione si riferirà in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio;
- per il personale dirigenziale, si intenderà la revoca dell'incarico dirigenziale oppure la ri-attribuzione di altro incarico.

RESPONSABILITÀ: Responsabile per la prevenzione della corruzione
Dirigenti

DOCUMENTI: Mappatura delle aree a rischio Funzionigramma
Profili professionali

3.5.1 Attività e incarichi extra-istituzionali

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del decreto. In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 del D.lgs 165/2001 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. Il cumulo così in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione potrebbe 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 devono essere valutati caso per caso.

3.5.2. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I° del titolo II° del libro secondo del codice penale, nonché 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, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue 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).

All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali ed in occasione di ogni loro eventuale integrazione/modifica, inoltre, viene acquisita la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità - questa ultima rinnovata annualmente - ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, con allegato l'elenco di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente sono 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 acquisite e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Comune di Piombino attua quanto previsto dalla Determinazione n. 833/2016 di A.N.A.C. "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile per la prevenzione della corruzione".

All'interno del Codice di comportamento è presente una sezione dedicata all'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

RESPONSABILITÀ: Segretario generale

DOCUMENTI: Codice di comportamento

Dichiarazione insussistenza di cause inconferibilità/ incompatibilità

3.5.3. Pantouflage - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

I dipendenti (siano dirigenti, funzionari che svolgono incarichi dirigenziali o dipendenti che abbiano firmato atti o partecipato a procedimenti) che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di

accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono 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 compensi eventualmente percepiti. La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'Ente attua l'art. 16 ter del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 42 lettera l) della legge n.190/2012: il rispetto della norma è garantito attraverso l'inserimento di una apposita clausola quale clausola nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici. E' prevista infatti tra i requisiti generali di partecipazione ed è oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, i quali s'impegnano ad osservarla, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico).

RESPONSABILITÀ: Segretario generale

Dirigenti

DOCUMENTI: Procedure di affidamento, contratti

3.5.4 Whistleblowing - Tutela del dipendente che denuncia illeciti

Con Legge n. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" è stata introdotta una disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), a parziale rettifica di quanto richiesto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001. La norma ha altresì assegnato un ruolo di primo piano al R.P.C.T. nella gestione delle segnalazioni. Il R.P.C.T. infatti, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute" da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell'art. 54-bis del D.lgs n. 165/2001.

L'art. 1 della citata normativa, prevede che "L'ANAC, sentito il garante della protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. L'ANAC con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ha approvato le nuove Linee Guida in materia di whistleblowing, che prevedono, tra l'altro, l'utilizzo di

modalità informatiche (oltre che cartacee) e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza della identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

In materia è intervenuta anche l'Unione Europea con la Direttiva UE n. 1937 del 2019, la quale ha apportato una serie di rilevanti novità, introdotte successivamente nell'ordinamento giuridico italiano per mezzo del provvedimento attuativo D.Lgs. 24/2023. Si tratta di un decreto che auspica all'uniformità e alla coerenza della disciplina del whistleblowing, presentandosi come un unico testo normativo di riferimento.

Le principali novità che apporta alla materia vertono, in primo luogo, sull'ambito di applicazione della disciplina: in sintesi, vengono notevolmente ampliati sia l'ambito soggettivo che quello oggettivo, offrendo la possibilità a un più ampio numero di soggetti di ricorrere a tale istituto, prevedendo anche un maggior numero di casistiche come oggetto delle segnalazioni.

Resta centrale il tema della riservatezza, che si estende non solo ai soggetti coinvolti, ma anche a tutti i soggetti menzionati nella segnalazione, in modo da garantirne la massima tutela.

D'altro canto, le modalità di segnalazione dell'illecito vengono potenziate: oltre al canale esterno rappresentato dall'ANAC e la divulgazione pubblica (a cui si fa ricorso in via residuale) è indispensabile che venga promosso in via prioritaria un canale interno gestito dall'RPCT, il quale ne cura la gestione, e da personale debitamente formato in materia di whistleblowing e di tutela della riservatezza.

Per rendere effettiva la disciplina sul whistleblowing, il Comune di Piombino ha scelto il progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions adottando una piattaforma informatica che permette di adempiere agli obblighi normativi. Infatti, grazie ad una procedura informatica crittografata, viene garantita la tutela dell'anonimato del dipendente denunciante, il quale - per effettuare la propria segnalazione - deve poter fare affidamento su una protezione effettiva che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie o ritorsive, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, in modo funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e malversazioni, in conformità alle indicazioni dell'A.N.A.C.

Le segnalazioni tramite la piattaforma informatica



Le segnalazioni di illecito ai sensi dell'art. 54-bis D.Lgs. n.165/2001 possono essere inviate mediante la piattaforma informatica all'indirizzo web:

comunediapiombino.whistleblowing.it

Di seguito una breve presentazione dell'iter predisposto per le segnalazioni:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario guidato.
- È prevista la possibilità per il segnalante di non fornire i propri dati identificativi. Peraltro, come precisato dalle Linee Guida ANAC n. 469/2021(Parte Prima, par. 2.4), le tutele previste dall'art. 54-bis (fra cui la tutela della riservatezza del segnalante) operano solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alle categorie indicate. Le segnalazioni anonime sono prese in carico se adeguatamente circostanziate e vengono trattate con le modalità "ordinarie" di gestione di segnalazioni ed esposti.
- La segnalazione viene ricevuta dal Segretario Generale nella sua qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Piombino, e viene gestita mantenendo il dovere di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.
- Al momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.
- La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita in ogni circostanza.

Modalità alternative all'utilizzo della piattaforma informatica

Segnalazioni all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC): in alternativa alle modalità sopra indicate, le segnalazioni di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, possono essere inviate all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con le modalità stabilite da tale Autorità e reperibili sul sito istituzionale della stessa (www.anticorruzione.it). All'ANAC potranno essere inviate anche le segnalazioni riguardanti il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza RPCT dell'ente.

3.6 Il nuovo Codice dei contratti pubblici alla luce di anticorruzione e trasparenza

Una delle grandi novità del 2023 è senza dubbio il D.Lgs. 36 del 31 marzo 2023 recante il nuovo Codice dei contratti pubblici, in vigore a partire dal 1 luglio. Data la complessità della materia e il grado di rischio corruttivo che comporta l'interazione tra il soggetto pubblico e quello privato, sono molte le azioni di contrasto alla corruzione da dover adottare e, tra queste, figura ovviamente la trasparenza.

L'Autorità nazionale Anticorruzione, che secondo l'art.222 del Codice ha un ruolo fondamentale nella prevenzione dell'illegalità e della corruzione in materia di contratti

pubblici”, esercita funzioni di vigilanza e controllo anche riguardo alla trasparenza secondo quanto previsto dagli artt. 20 e 28.

Con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ha approvato in via definitiva un Aggiornamento 2023 al PNA 2022 dedicato interamente ai contratti pubblici.

A seguito del D.Lgs. 36/2023, infatti, si è resa necessaria l’esigenza di definire e ricalibrare le misure di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza in conformità con le novità introdotte. Di conseguenza, l’aggiornamento 2023 provvede a definire, tra le altre cose, un regime transitorio di trasparenza dei contratti pubblici, che si fonda tanto sull’art. 37 del D.Lgs. 33/2013 che sul nuovo Codice e che consiste in una tripartizione dell’assetto normativo. La norma da applicare si definisce in base alla data di pubblicazione del bando o dell’avviso e alla data di conclusione dell’esecuzione del contratto:

- a) per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023 si applica l’allegato 9) al PNA 2022;
- b) per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023, ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023, si applica la delibera ANAC n. 582/2023;
- c) per i contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1°gennaio 2024 si applicano le delibere ANAC n. 261 e 264 del 2023.

Il nuovo regime, in vigore quindi a partire dall’ultima casistica, prevede che si debba:

- a) trasmettere tempestivamente alla BDNCP gli atti ex art. 10 del. ANAC 261/2023;
- b) pubblicare in “Amministrazione trasparente” i documenti elencati nell’Allegato 1) alla del. ANAC 264/2023, i quali non devono essere trasmessi alla Banca Dati;
- c) inserire nella sezione “Amministrazione trasparente” un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati contenuti nella BDNCP.

4 LA TRASPARENZA

LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA: UN UNICO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E UN UNICO RESPONSABILE

4.1 Premessa

La trasparenza dell’attività amministrativa è una misura fondamentale per la prevenzione e il contrasto della corruzione: ancor più a seguito dei continui sviluppi tecnologici che permettono un’accessibilità e una conoscibilità dell’attività amministrativa sempre più ampia; la stessa infatti riveste un ruolo di rilevante importanza per la collettività, favorendo il controllo sociale sull’azione amministrativa e promuovendo la diffusione della cultura della legalità nel settore pubblico.

La trasparenza rappresenta inoltre uno strumento fondamentale per l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento nonché se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e se detto utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti permettendo il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Il D.Lgs n. 150/2009 ha assegnato alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di predisporre il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e l'adozione del Programma è stata disciplinata dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, che ne stabilisce finalità e contenuti, intendendo la trasparenza come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La Legge n. 190/2012 in materia di anticorruzione ha costituito un ulteriore tassello nel progetto di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e diffusione delle informazioni degli Enti pubblici, con l'introduzione di aggiuntivi e rilevanti obblighi e l'aumento dei livelli di visibilità, nella convinzione che la trasparenza sia tra i principali strumenti con cui combattere il fenomeno della corruzione in quanto strumento per un "controllo" democratico del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

Sull'ambito di applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza è recentemente intervenuto il D.lgs. n. 97/2016, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che ha introdotto modifiche ed integrazioni al D.lgs 33/2013 prevedendo maggiori livelli di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. Tra le principali novità apportate vi sono, inoltre: la revisione degli obblighi di pubblicazione e il nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti ed informazioni che non sono oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il D.Lgs. 97/2016 rinnova l'art. 1 del D.Lgs. 33/2013 intendendo la trasparenza *"come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

L'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, invece ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro categorie di soggetti:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- 2) gli enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);
- 3) le società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

Per quanto concerne le più recenti novità normative, si segnala l'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)». Successivamente, il 19 settembre 2018, è entrato in vigore anche il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali – D.Lgs.30/06/2003, n. 196 - alle disposizioni del predetto Regolamento.

4.1.1 Contesto Internazionale e Italiano

Come abbiamo visto già nell'analisi del contesto esterno, secondo i dati di Transparency International che elaborano il CPI - Indice di Percezione della Corruzione-, nel 2023 l'Italia ha registrato un ulteriore miglioramento nella classifica dell'indice della percezione della corruzione 2023, attestandosi al 42° posto su una classifica di 180 paesi.

La Transparency International, elaborando l'Indice di Percezione della Corruzione, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Il punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese nella classifica 2023 confermano l'Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio e dell'attenzione che è stata data a queste materie.

L'Italia ha beneficiato delle misure anticorruzione adottate nell'ultimo decennio, compreso un nuovo codice degli appalti che ha portato a una maggiore trasparenza, ha introdotto il diritto generalizzato di accesso agli atti rendendo più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei whistleblower, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati. In questo contesto risulta fondamentale il

riferimento alla digitalizzazione (in particolare nelle procedure di affidamento) quale garanzia di prevenzione della corruzione, trasparenza, semplificazione e celerità.

4.2 Il Piano integrato di prevenzione della corruzione e trasparenza

Tra le modifiche più importanti del D.lgs. n. 33/2013 ad opera del D.lgs n. 97/2016 vi è la piena integrazione del programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

A partire infatti dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, infatti anche nel nome viene inserita la trasparenza (P.T.P.C.T.), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sul P.N.A. 2016. All'interno del PTPCT deve essere chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza, con la presente sezione si adempie a tale obbligo normativo indicando l'approccio dell'amministrazione a tale materia.

Come detto nella parte introduttiva, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è assorbito dal PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione; con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" è stato adottato uno schema tipo di PIAO, come supporto alle amministrazioni ed è stato stabilito che questo abbia una durata triennale, con un aggiornamento annuale e che debba essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno - in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio, la scadenza per il PIAO è differita di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8).

Come previsto per legge, tale piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

4.3 Soggetti coinvolti

Al processo di formazione ed attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità concorrono diversi soggetti:

a) Il Consiglio Comunale, quale Organo di Indirizzo Politico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 42 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000

- approva, su proposta del R.P.C.T., le linee programmatiche sul contenuto del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;

b) Il Sindaco:

- designa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (art. 1, comma 7, della L. 190 e D.Lgs. n. 97/2016) tenendo delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo,
- adotta il Piano Triennale della Corruzione e Trasparenza (art. 1, commi 8 e 60, della Legge n. 190/12), che deve contenere gli obiettivi strategici in materia di

(prevenzione della corruzione) della trasparenza, da declinare nel programma triennale coerentemente con i contenuti del ciclo delle performance,

- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al R.P.C.T., funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il piano.

c) Il Responsabile unico della prevenzione della corruzione e trasparenza (R.P.C.T.): nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Comune di Piombino ha nominato, con decreto sindacale n.13 del 26/07/2022 il Segretario Generale, Avv. Emilio Ubaldino, Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e trasparenza R.P.C.T.

Il R.P.C.T. pertanto si occupa di svolgere la regia complessiva della predisposizione del P.T.P.C.T., in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione, provvede all'aggiornamento dello stesso piano e redige la relazione annuale contenente i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'Ente e trasmessa all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione.

Il Responsabile, coinvolgendo i propri collaboratori, svolge attività di controllo, monitoraggio e aggiornamento sull'avvenuto inserimento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria della sezione "Amministrazione Trasparente" e delle relative sottosezioni nel sito istituzionale previsti dalla normativa vigente; lo stesso svolge anche un'attività di sollecitazione nei confronti dei referenti nelle ipotesi in cui emergano situazioni di difformità rispetto a quelle previste dalla normativa in materia e dal P.T.P.C.T. nonché segnala eventuali mancanze o ritardi all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (Nucleo di Valutazione), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina.

Il Responsabile, altresì, controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i e, visti i profili di responsabilità dirigenziale derivante dagli inadempimenti in materia di trasparenza, la sua azione è tesa a sensibilizzare maggiormente i Dirigenti e i servizi ai nuovi obblighi normativi, illustrare le modalità procedurali e legare la performance individuale all'ottemperamento degli obblighi di trasparenza in capo ad ogni servizio.

d) I Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., per le attività facenti parte dei Servizi di propria competenza, spetta infatti ai Dirigenti, in qualità di referenti del sottoscritto R.P.C.T.:

1. assicurare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
2. assicurare la regolarità dei flussi di informazione da rendere pubblici;

3. assicurare l'integrità, l'aggiornamento, l'omogeneità, la facile accessibilità dei dati, nonché la conformità agli originali, l'indicazione della loro provenienza, la riutilizzabilità delle informazioni e degli atti pubblicati ed il rispetto dei termini procedurali.

I Dirigenti hanno altresì una funzione propositiva ed informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, monitorando l'attività svolta dai propri referenti per gli adempimenti in ambito di pubblicazioni sopra citati. Ai Dirigenti inoltre è demandata esecuzione delle azioni previste nel P.T.P.C.T. nelle aree di propria competenza.

Qualora vengano rilevate difformità rispetto a quanto disposto dalla normativa vigente, il R.P.C.T. provvede in primis ad intervenire nei confronti del dirigente responsabile sia sotto il profilo disciplinare che della valutazione di risultato ed al contempo attiva il potere sostitutivo adottando, in sostituzione del dirigente inadempiente, gli atti necessari.

e) Organismo di Valutazione (OdV):

Rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, svolgendo i compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009,. Gli OdV oltre a validare la relazione sulle performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 in cui sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse, promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel D.lgs. 33/2013, in cui si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10).

Gli OdV sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44). In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.lgs. 33/2013, tali Organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i P.T.P.C.T. siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Rispetto agli obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del richiamato decreto, dell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 e, da ultimo, dell'art. 1, co. 8-bis, della l. 190/2012, gli OdV attestano l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle amministrazioni pubbliche. Gli OdV sono demandati a verificare l'avvenuta pubblicazione sul sito web dei contenuti previsti dalle normative vigenti in materia di trasparenza ed anticorruzione e ad attestare il rispetto dei relativi obblighi di pubblicazione, attestazione che rileva ai fini della retribuzione di risultato.

In particolare gli OdV verificano i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il R.P.C.T. predispone ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012 ed attestano l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, esercitando un'attività di impulso e di promozione al fine di favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza all'interno dell'Ente. A.N.A.C individua annualmente gli obblighi di pubblicazione oggetto di

attestazione e fornisce indicazioni agli OdV sulla loro predisposizione. Le attestazioni sono pubblicate nella sezione «Amministrazione trasparente» entro il 30 aprile di ogni anno. Le informazioni ed i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza, vengono utilizzati ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

4.4 Contenuti

Il Principio della trasparenza ai sensi della L.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 è considerato come LEP (livello essenziale delle prestazioni), ai sensi dell'articolo 117, lettera m), della Costituzione, ed è inteso, verso l'utenza esterna, come accessibilità totale da garantire mediante la pubblicazione delle informazioni relative agli andamenti gestionali, ai procedimenti amministrativi e ai risultati delle attività di valutazione e controllo di tutta l'attività dell'Ente. Scopo delle norme vigenti è quello di assicurare ai cittadini un controllo continuo e costante dell'attività e del buon andamento della stessa da parte della P.A., potendo peraltro, mediante lo strumento dell'Accesso Civico, richiedere la pubblicazione degli atti per i quali la normativa prevede tale obbligo.

Per quel che concerne i contenuti, elemento necessario delle azioni relative alla trasparenza è quello della definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici in materia. Questo è previsto dal co. 8 dell'art. 1 della L. 190/2012, come modificato dall'art. 41 co. 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 P.T.P.C.T. rispetto agli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione, al fine di assicurare la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

All'interno del PIAO del Comune di Piombino viene assicurata la presenza di appositi obiettivi per la realizzazione della piena trasparenza e accessibilità dei dati e documenti in possesso dell'Ente.

4.5 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Gli obiettivi principali che il Comune di Piombino intende perseguire in ambito di trasparenza nel triennio 2021-2023 sono i seguenti:

- **Aggiornamento del sito “Amministrazione Trasparente”**
In attuazione delle disposizioni legislative del D.lgs 33/2013, il Comune di Piombino mantiene costantemente aggiornata la sezione “Amministrazione trasparente” del proprio sito istituzionale.
- **La rilevazione degli accessi alla sezione di “Amministrazione trasparente”**
Gli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito del Comune sono controllati tramite il sistema di monitoraggio Web Analytics Italia, come da normativa vigente.
- **Albo pretorio**
Il Comune di Piombino usa la suite integrata JEnte per la gestione e digitalizzazione degli atti, l'intero iter di tutti gli atti dell'Ente, dalla redazione alla

pubblicazione, viene gestito in modo digitale, con l'attivazione di alcuni automatismi nella pubblicazione nell'Albo Pretorio, secondo le indicazioni di legge e le disposizioni del Regolamento per l'organizzazione e la gestione dell'Albo Pretorio online del Comune di Piombino, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 340 del 28 dicembre 2023.

- **L'Accesso Civico**

L'obiettivo si sostanzia nel favorire l'esercizio del diritto di accesso civico, cogliendo lo spirito sotteso all'istituto introdotto dal D.lgs. 97/2016 teso a soddisfare le reali e concrete esigenze di trasparenza dei cittadini e dei soggetti interessati, superando l'ottica del mero adempimento normativo, anche attraverso una gestione coordinata delle diverse tipologie di accesso (civico, generalizzato e documentale).

Con delibera di Consiglio Comunale n.25 del 23/02/2018 è stato approvato il [Regolamento per l'accesso civico e l'accesso generalizzato](#). Il Regolamento disciplina i criteri e le modalità organizzative per l'effettivo esercizio del diritto:

- all'accesso civico che sancisce il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che l'ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi del decreto trasparenza;
- all'accesso generalizzato che comporta il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti ed informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti- Accesso civico", come indicato dal Decreto lgs 33/2013, sono pubblicati: il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico generalizzato con l'indicazione della relativa casella di posta elettronica istituzionale; le modalità per l'esercizio dell'accesso civico, generalizzato e documentale; la modulistica specifica per ogni tipologia di accesso per semplificare la presentazione delle istanze medesime, predisponendo dei facsimili utilizzabili dal richiedente.

Nel corso del 2023 sono pervenute le seguenti richieste di accesso civico:

- Settore Ambiente: n.1 richieste di accesso civico generalizzato.

- **Trasparenza e protezione dei dati personali: il bilanciamento**

Il 25 maggio 2018 è entrato in vigore il Regolamento (UE) 2016/679, in materia di protezione dei dati personali, a cui ha fatto seguito l'emanazione del D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, entrato in vigore il 19 settembre 2018, ai fini dell'armonizzazione della disciplina nazionale (D.lgs. 196/2003).

Nella nuova normativa è stato confermato il principio che il trattamento di dati personali da parte di soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o regolamento e che nell'attività di diffusione di dati per finalità di trasparenza le pubbliche amministrazioni devono osservare tutti i principi

contenuti nell'art. 5 del Regolamento 2016/679 e, in particolare, i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati"), nonché i principi di esattezza e aggiornamento dei dati.

La normativa prevede l'introduzione della figura del Responsabile della protezione dei dati (RPD), che il Comune di Piombino è attualmente in corso di selezione.

Come previsto dal Regolamento 2016/679, il Responsabile della protezione dei dati deve essere tempestivamente e adeguatamente coinvolto in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali e allo stesso spettano, tra gli altri, specifici compiti di formazione e consulenza in merito agli obblighi derivanti dalla normativa europea e nazionale, nonché compiti di sorveglianza sull'osservanza degli stessi. In seguito all'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. 101/2018 che ha novellato il Codice della privacy, il Comune di Piombino adotta nel 2024 un proprio Regolamento sulla privacy per adeguamento alla nuova normativa.

- **Adozione di misure organizzative**

Fra gli obiettivi si annovera l'adozione di misure organizzative che stimolino il personale dei diversi Servizi a considerare la trasparenza non come un obbligo che apporta un aggravio al proprio carico di lavoro, ma come parte integrante della propria attività, diffondendo la consapevolezza dello stretto legame trasparenza, miglioramento della performance e prevenzione dell'illegalità.

4.6 Promozione della cultura della legalità

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, l'Amministrazione ha realizzato e si impegna a realizzare per il prossimo triennio il coinvolgimento di cittadini e di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, ai fini della predisposizione del PTPCP nonché della diffusione delle strategie di prevenzione pianificate.

Le consultazioni avvengono mediante raccolta dei contributi via web o deposito in forma cartacea di osservazioni e proposte. L'esito delle consultazioni sarà pubblicato sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sezione del PTPCP, con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". In particolare, l'Ente promuove forme di consultazione sul proprio Piano e sulle misure che intende implementare, per coinvolgere i cittadini, gli utenti, i propri collaboratori e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (stakeholders), attraverso l'avviso per l'aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (2023- 2025) pubblicato sul sito istituzionale.

Sempre al fine di rispettare e far rispettare i principi di lealtà, trasparenza e correttezza, in tema di procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, si richiama, peraltro, che con decreto del Sindaco n.10 del 15.07.2022, è stato nominato Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) del Comune di Piombino, il dott. Emilio Ubaldino, Segretario generale.

4.7 Revisione processi di esternalizzazioni, società partecipate

Nella seguente tabella sono riportate le società partecipate del Comune di Piombino

Ragione sociale	Quota di partecipazione	Durata	Soggetta al controllo analogo
AZIENDA SERVIZI IGIENE URBANA IN LIQUIDAZIONE Data iscrizione procedura di fallimento: 29/09/2021	61,80 %	31/12/2050	
Parchi Val di Cornia SpA	60,42%	31/12/2050	sì
SGS - Società Gestione Servizi - Srl	100%	31/12/2050	sì
CASALP (Casa Livorno e Provincia)	9,20%	31/12/2050	sì
Ce.Val.Co. - Centro Per La Valorizzazione Economica Della Costa Toscana Spa - IN LIQUIDAZIONE	19,39%	31/12/2050	
ASA Azienda Servizi Ambientali spa	4,75%	31/12/2050	
SOCIETA' CONSORTILE ENERGIA TOSCANA SCRL	0,90%	31/12/2050	

Il processo di revisione delle partecipazioni che perseguono fini istituzionali è già stato effettuato dall'Ente, peraltro, il Comune di Piombino ha tre società soggette al controllo analogo e per le quali, in base a quanto disposto dal decreto legislativo n. 175/2016 recante "Testo Unico in materia di società partecipate dalla pubblica amministrazione", in vigore dal 23 settembre 2016, si è provveduto agli adeguamenti previsti dalla vigente normativa, in tema di disposizioni statutarie e nomine degli amministratori. Si rammenta che l'art. 11-bis del D.Lgs. 118/2011 il quale prevede che gli Enti Locali redigano "il bilancio consolidato con i propri enti ed organismi strumentali, aziende, società controllate e partecipate, secondo le modalità e i criteri individuati nel principio applicato del bilancio consolidato di cui all'allegato n.4/4". Tale allegato 4/4 al D.Lgs. 118/2011, art. 1 - comma 2, prevede che gli Enti redigano "un bilancio consolidato che rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione finanziaria e patrimoniale e il risultato economico della complessiva attività svolta dall'ente attraverso le proprie articolazioni organizzative, i suoi enti strumentali e le sue società controllate e partecipate." In particolare, il bilancio consolidato deve consentire di:

1. sopperire alle carenze informative e valutative dei bilanci degli enti che perseguono le proprie funzioni anche attraverso enti strumentali e detengono rilevanti partecipazioni in società, dando una rappresentazione, anche di natura contabile, delle proprie scelte di indirizzo, pianificazione e controllo;
2. attribuire alla amministrazione capogruppo un nuovo strumento per programmare, gestire e controllare con maggiore efficacia il proprio gruppo comprensivo di enti e società;
3. ottenere una visione completa delle consistenze patrimoniali e finanziarie di un gruppo di enti e società che fa capo ad una amministrazione pubblica, incluso il risultato economico.”

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Avv. Emilio Ubaldino

PIANO PREVENTIVO DI DETTAGLIO ANNO 2024

Legge n. 190 del 06/11/2012, art. 1, comma 5

Segretario Generale, Avv. Emilio Ubaldino

Settore Affari generali

- Servizio personale e organizzazione
- Servizio sistemi informativi
- Servizio attività istituzionali
- Servizio anagrafico demografico
- Ufficio legale
- Ufficio appalti
- URP
- Ufficio stampa e partecipazione
- Segreteria del Sindaco

1. Premessa

L'entrata in vigore della legge n. 190/2012, contenente "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha rappresentato un importante strumento di prevenzione della corruzione obbligando gli enti ad adottare i Piani triennali di prevenzione della corruzione, al fine di individuare azioni e misure per prevenire e reprimere la corruzione stessa.

In materia, l'ultimo aggiornamento del nostro ordinamento è avvenuto con il Decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, in legge n.113 del 6 agosto 2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Questo nuovo strumento assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, fra i quali in particolare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). In particolare, i contenuti relativi alle misure per l'anticorruzione e la trasparenza, devono essere riportati nella Sezione 2 del PIAO – sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Negli enti locali, nei quali le funzioni di responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi e la vigilanza sul rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza sono state affidate al Segretario Generale, l'applicazione delle disposizioni dettate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi ha determinato alcune complessità anche a livello organizzativo evidenziando difficoltà di diffusione della cultura dell'anticorruzione, inevitabilmente rilevabili nelle fasi iniziali di ogni processo di cambiamento della pubblica amministrazione. Nel caso specifico della legge n. 190/2012, essi sono stati accentuati dalla complessità e dalla portata innovativa del disegno riformatore che è intervenuto, tra l'altro, nella delicata sfera dei rapporti tra politica e amministrazione, oltre che nell'ambito gestionale, nei rapporti tra Segretario Generale e Dirigenti.

Il Piano prevede il coinvolgimento costante e continuo dei Dirigenti dell'Ente che, coadiuvati dai loro collaboratori, devono assicurare una costante sinergia di prevenzione dei fenomeni corruttivi con il RPCT. In particolare, ai fini di assicurare l'aggiornamento del Piano triennale, è previsto nello stesso che ogni Dirigente, annualmente, debba presentare un Piano preventivo di dettaglio mirato a dare esecuzione alle disposizioni contenute nel Piano stesso e nella normativa vigente; ogni piano di dettaglio, come lo è il presente, redatto dal sottoscritto in qualità di Segretario Generale, dirigente del Settore Affari generali, si compone dei seguenti elementi:

1. Organizzazione dell'Ente
2. Compiti e obblighi dei referenti e collaboratori
3. Piani di dettaglio Settore Affari generali
4. Aree di rischio (analisi dei rischi per ogni procedimento)

I piani preventivi di dettaglio rappresentano un momento importante per ciascun dirigente considerato che con l'adozione degli stessi ogni dirigente deve valutare i singoli

procedimenti analizzando per ciascuno di essi il livello di rischio, le risposte al rischio e le misure, comprese quelle formative da adottare per evitare l'insorgere della corruzione; inoltre l'adozione del Piano di dettaglio determina un coinvolgimento dei collaboratori e dei dipendenti sia nella fase di costruzione che nella fase di attuazione del piano stesso.

I piani di dettaglio inoltre rappresentano per il RPCT un momento di aggiornamento ed implementazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Ai fini dell'attuazione del Piano triennale sono state intraprese azioni informative/formative volte a diffondere la cultura della legalità e dei principi preposti alla prevenzione di episodi corruttivi.

Il personale assegnato alle strutture coordinate dal sottoscritto è stato coinvolto nei processi informativi e di formazione, sia a riguardo della trasparenza e dell'anticorruzione.

2. Compiti ed obblighi del Responsabile e dei collaboratori

Il sottoscritto in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ai sensi di quanto disposto dalla legge 190/2012, dal D. Lgs. 33/2013 e di quanto previsto nel Piano Triennale, ha le seguenti funzioni e poteri:

- a) l'adeguamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- b) la proposizione al Sindaco, ove possibile e tenuto conto delle esigenze organizzative, delle competenze e dell'organico disponibile, della rotazione dirigenziale, con cadenza non superiore ai cinque anni di permanenza del dirigente nella stessa Area e/o incarico;
- c) individuazione, su proposta dei Dirigenti competenti, del personale da inserire nei programmi di formazione;
- d) la proposizione a Sindaco della rotazione, anche con frequenza infra quinquennale, dei Dirigenti per i quali siano verificate situazioni di particolare esposizione alla corruzione;
- e) l'attivazione, con proprio atto, delle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, ivi comprese le azioni che comportano poteri di avocazione;
- f) la verifica dell'obbligo dell'avvenuto contenimento, ai sensi di legge, degli incarichi dirigenziali a contratto nella misura massima di percentuale dei posti effettivamente coperti della dotazione organica della qualifica dirigenziale;
- g) l'approvazione, su proposta dei Dirigenti, del Piano Annuale di Formazione del personale, con esclusivo riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel Piano;
- h) l'acquisizione di ogni forma di conoscenza di tutte le attività in essere del Comune di Piombino, anche in fase meramente informale e propositiva. Tra le varie attività, prevalenza obbligatoria deve essere riservata a quelle relative a:
 - rilascio di autorizzazione o concessione;
 - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti pubblici ai sensi del D.Lgs. 50/2016, D.Lgs. 36/2023 (Nuovo Codice dei contratti pubblici) relativi a lavori, servizi e forniture;

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a Persone ed Enti pubblici e privati;
- gestione del personale;
- indirizzo sull'attuazione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- verifica dei rapporti tra il Comune di Piombino e i soggetti che con lo stesso 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, di affinità, di amicizia, di relazione sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti, gli amministratori e i dipendenti del Comune di Piombino;
- individuazione di ulteriori obblighi di trasparenza in aggiunta a quelli già in essere;
- ispezione in relazione a tutta la documentazione amministrativa, di qualsiasi tipo e genere, detenuta dal Comune di Piombino e, in relazione a tutte le notizie, le informazioni ed i dati, formali ed informali, a qualsiasi titolo conosciuti dai dirigenti, dai funzionari, da tutto il personale, dagli organi di governo, quest'ultimi anche soltanto dai singoli componenti, dall'Organo di Revisione Economico-Finanziario e dell'Organismo di Valutazione (ODV) e da qualsiasi altro organo dell'Ente composto da più di un soggetto.

In ossequio a quanto previsto dalle disposizioni normative, con deliberazione di Giunta n.348 del 16/12/2020, è stato adottato il Codice integrativo di Comportamento, pubblicato sul sito dell'Ente e diffuso tra il personale

Il sottoscritto ha altresì provveduto, oltre che al monitoraggio dell'attuazione del Piano da parte dei referenti, ad assicurare idonea ed opportuna formazione e, in qualità di referente per le funzioni direttamente ascrivibili quale dirigente delle strutture sopra descritte, procedendo al contempo alla nomina dei propri collaboratori.

3. Aree di rischio

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie per la prevenzione dei fenomeni corruttivi sono state adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia. Si segnala, in particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

Questa Convenzione prevede che ciascuno Stato debba elaborare e applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e con le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure (art. 5). La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (art. 6).

Grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), il Consiglio d'Europa con il GR.E.C.O. (Groupe d'États Contre la Corruption) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze nelle politiche nazionali.

E' pertanto nell'ambito di tale contesto che si pongono le disposizioni dettate dalla L. 190/2012 ed il conseguente Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il concetto di rischio corruzione disciplinato dalla L.190/2012, che individua le aree di rischio demandando ai vari enti, nell'ambito dei Piani Triennali, l'individuazione di ulteriori attività sensibili a rischio corruzione, è pertanto più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate dal codice penale, ex artt.314 e ss., prevedendo, non solo i delitti contro la p.a. disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma "ogni situazione in cui si realizzi un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite". La prevenzione della corruzione richiede pertanto un'analisi dettagliata per ogni attività del rischio potenziale procedendo conseguentemente ad una specifica misurazione del rischio stesso.

L'analisi dei rischi si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi e l'attività delle strutture assegnate;

2. la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento i procedimenti a rilevanza interna e esterna già censiti ai fini della trasparenza. Si è così proceduto alla definizione dell'analisi del rischio il cui dettaglio è riportato nelle tabelle. Completata questa prima attività di identificazione e mappatura dei rischi si è successivamente provveduto alla valutazione dei rischi.

Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere.

Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stato adottato un criterio di valutazione quantitativo-numericò (probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente), affiancato dal criterio di

valutazione qualitativo- motivazionale, così come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019 dell'Anac.

Il PTPCP prevede che l'analisi del rischio sia effettuata valutando la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. In particolare nel calcolare la probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, si sono tenute in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli. Inoltre si è valutato l'impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine dell'Ente.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento è stato ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio	Intervalli Classificazione del rischio
0 ≤ 3	Nessun rischio
4 - 7	attenzione
8 - 12	medio
13 - 20	serio
> 20	elevato

In applicazione del nuovo criterio qualitativo, così come richiesto specificatamente dall'Anac nell'allegato 1 al PNA del 2019, è stata altresì affiancata alla quantificazione numerica del rischio anche una coerente qualificazione della valutazione, riportata in intervalli di classificazione di rischio.

A supporto della classificazione quantitativa e qualitativa delle aree di rischio, è stata dunque fornita una adeguata motivazione della valutazione.

In conseguenza della classificazione effettuata, sono state poi individuate delle misure di contrasto specifiche ed è stata predisposta una corretta attività formativa per i dipendenti.

Nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti si evidenziano per ogni struttura afferente al Segretario Generale le aree e le attività a più elevato rischio di corruzione rilevate.

4. Piano di dettaglio

Organizzazione

Le funzioni proprie attribuite al Segretario Generale dal Testo Unico (art. 97) possono essere riassunte in:

- Assistenza e consulenza alla struttura in ordine alla conformità dell'azione amministrativa rispetto a leggi, statuto e regolamenti (anche mediante attività di audit nei confronti dei dirigenti)
- Partecipazione alle sedute degli Organi collegiali, così come rideterminati dalla L. 56/2014 (Delrio), con funzioni consultive, referenti e di assistenza;

- Rogito dei contratti nei quali l'ente è parte.
- Rientrano inoltre, in base alla L.190/2012, nella competenza del Segretario Generale le funzioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza come specificato nel paragrafo seguente.

Nel Comune di Piombino il Segretario Generale ricopre anche l'incarico di dirigente del Settore Affari generali, sono quindi a lui riconducibili i seguenti servizi e uffici

- Servizio personale e organizzazione
- Servizio sistemi informativi
- Servizio attività istituzionali
- Servizio anagrafico demografico
- Ufficio legale e appalti
- URP
- Ufficio stampa e partecipazione
- Segreteria del Sindaco

Sistemi informativi

Dotazione organica e risorse umane attribuite

Area	Profilo	Posti Coperti	Risorse Umane assegnate
Istruttori	Istruttore Informatico	4	<i>omissis</i>

Servizio demografico

Dotazione organica e risorse umane attribuite

Area	Profilo	Posti Coperti	Risorse Umane assegnate
Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo	1	<i>omissis</i>
Funzionari ed EQ	Istruttore Direttivo	1	<i>omissis</i>
Istruttori	Istruttore Amm.vo	8	<i>omissis</i>
Operatori Esperti	Collaboratore Amm.vo	3	<i>omissis</i>
Operatori Esperti	Esecutore	4	<i>omissis</i>

Servizio personale e organizzazione**Dotazione organica e risorse umane attribuite**

Area	Profilo	Posti Coperti	Risorse Umane assegnate
Funzionari ed EQ	Istruttore Direttivo	1	<i>omissis</i>
Istruttori	Istruttore Amm.vo	4	<i>omissis</i>
Istruttori	Istruttore Contabile	1	<i>omissis</i>

Servizio attività istituzionali, Ufficio legale e appalti, Polizia municipale**Dotazione organica e risorse umane attribuite**

Area	Profilo	Posti Coperti	Risorse Umane assegnate
Funzionari ed EQ	Istruttore Direttivo Ammvo e Avvocato	5	<i>omissis</i>
Funzionari ed EQ	Istruttori di vigilanza	5	<i>omissis</i>
Istruttori	Istruttore Amm.vo	3	<i>omissis</i>
Istruttori	Operatori di vigilanza	31	<i>omissis</i>
Operatori Esperti	Collaboratore Amm.vo	3	<i>omissis</i>
Operatori Esperti	Esecutori	4	<i>omissis</i>

Servizio Segreteria Ufficio Stampa Partecipazione URP**Dotazione organica e risorse umane attribuite**

Area	Profilo	Posti Coperti	Risorse Umane assegnate
Funzionari ed EQ	Istruttore Direttivo	1	<i>omissis</i>
Istruttori	Istruttore Amm.vo	2	<i>omissis</i>
Operatori Esperti	Collaboratore Amm.vo	1	<i>omissis</i>
Operatori Esperti	Esecutori	6	<i>omissis</i>

Sotto il profilo dei controlli interni, sono state consolidate le procedure di controllo amministrativo e presidiata la fase di refertazione alla Corte dei Conti, che, sono stati effettuati con rendicontazione annuale alla Corte dei Conti, così come previsto dal D.L. 90/2014.

L'Ente promuove azioni di sviluppo e formazione del personale interno, ricercando una coerenza elevata tra competenze/attitudini del personale e le strategie dell'Ente, favorendo al contempo la formazione di competenze destinate ad operare in ambiti organizzativi più ampi.

Il Segretario in qualità di presidente di parte pubblica della delegazione trattante coordina e supporta la parte datoriale nelle relazioni sindacali per lo sviluppo delle politiche del personale, assicurando e promuovendo la funzionale distribuzione delle risorse umane e la conseguente adozione di nuove forme di macro-organizzazione adeguandole alle esigenze dell'Ente. Le attività di verifica e valutazione delle performance si concludono con le attività svolte dall'Organismo di Valutazione (ODV).

L'applicazione della normativa in ambito di trasparenza ed anticorruzione, viene esercitata dal Segretario Generale, in qualità di RPCT, assicurando la redazione e l'adeguamento degli atti previsti dalla normativa vigente e tra questi, in primis, l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché il monitoraggio dello stesso e l'osservanza, da parte di dirigenti, dipendenti dell'Ente e delle Società controllate/in house, delle disposizioni normative e delle circolari/direttive predisposte a tale scopo coadiuvato da personale ad esso preposto.

Nel DUP e nel PIAO sono stati previsti obiettivi strategici che fanno riferimento alle azioni inserite nel piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Conseguentemente e, secondo quanto disposto dalla normativa vigente, il conseguimento degli obiettivi correlati al piano triennale di cui sopra, diventa elemento di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Aree di rischio

Come è stato illustrato, il concetto di "rischio corruzione" introdotto dalla Legge n. 190/2012, è più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate e punite dal Codice Penale, comprendendo anche "ogni situazione in cui si realizzi un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite" (circolare Presidenza Consigli lavori o Ministri n. 1/2013).

La prevenzione della corruzione, pertanto, non può prescindere da un'analisi qualitativa e quantitativa del rischio corruttivo per ciascuna attività, che conduce alla definizione delle strategie di gestione del medesimo.

Ciò detto, valutato il rischio corruttivo in linea con quanto previsto nel Piano triennale, le attività riguardanti il Settore Affari generali che presentano un più elevato rischio di corruzione sono le seguenti:

• Ufficio Appalti	➔ Procedure per l'affidamento diretto di lavori, servizi e forniture
• Ufficio legale	➔ Gestione del pre- contenzioso

Progettazione del sistema di trattamento del rischio e misure di prevenzione del rischio generali e specifiche

La progettazione del sistema di trattamento dei rischi individuati comprende la definizione delle strategie di risposta al rischio e la progettazione delle azioni specifiche da implementare per far sì che il rischio residuo sia considerato accettabile.

Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione, concepito quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione, è costituito da una pluralità di elementi che possono essere distinti in:

- misure di carattere generale (previste nel P.T.P.C.T. e adottabili dalle singole Aree)
- misure specifiche.

Le misure di carattere generale comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardano l'organizzazione nel suo complesso e possono contribuire a ridurre la probabilità di comportamenti corruttivi. Fra queste si annoverano:

- controlli interni (di gestione, in itinere e successivo di regolarità amministrativa sugli atti);
- misure di regolamentazione (rispetto regolamenti interni del Comune e della normativa vigente in specifiche materie);
- azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dalla struttura assegnata;
- semplificazione amministrativa, progressiva informatizzazione e digitalizzazione dei processi;
- la formazione specifica in tema di prevenzione della corruzione;
- whistleblowing (tutela del dipendente che segnala illeciti)
- rotazione degli incarichi.

Il monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio. Spetta in particolare ai responsabili di Servizio informare il Dirigente, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Dirigente.

La trasparenza

Partendo dall'assunto che la trasparenza è intesa come accessibilità totale agli andamenti gestionali e più in generale sull'attività dell'ente, la pubblicazione tempestiva e costante di informazioni sulle attività poste in essere costituisce un efficace strumento per favorire

forme di controllo diffuso, anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali e irregolari.

Come già evidenziato, i Dirigenti hanno tra l'altro il compito di:

- 1) assicurare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- 2) assicurare la regolarità del flusso di informazioni da rendere pubbliche;
- 3) assicurare l'integrità, l'aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni e degli atti pubblicati.

La formazione

Il presente Piano sarà portato all'attenzione di tutto il personale della struttura assegnata.

Si ritiene altresì importante continuare l'attività formativa di carattere generale da rivolgere a tutto il personale dell'Area perlomeno finalizzata:

- a consolidare la conoscenza della normativa vigente in tema di trasparenza e anticorruzione;
- ad estendere la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione adottati dall'Amministrazione;
- alla diffusione di valori etici mediante la proposizione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Per quanto riguarda, gli interventi formativi più "specifici" si ritiene necessario coinvolgere i dipendenti a maggiore contatto con l'utenza esterna e chiamati ad operare in settori esposti al rischio corruzione come individuati nel Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza attualmente vigente.

Tale formazione dovrà essere finalizzata ad accrescere le competenze specifiche in modo da fornire ai dipendenti gli indispensabili elementi di conoscenza per contrastare il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento dell'attività quotidiana.

I codici di comportamento

In adempimento a quanto previsto dal Codice di comportamento, DPR. 62/2013, e dal Codice di comportamento integrativo vigente, il Dirigente verifica il rispetto dei medesimi da parte dei dipendenti assegnati.

Detti Codici, già portati a conoscenza del personale assegnato per come indicato in precedenza, si applicano a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente e disciplinano, tra le altre cose: i regali, i compensi e le altre utilità; la partecipazione ad associazioni e organizzazioni; l'obbligo di astensione; l'obbligo di trasparenza; l'obbligo di non far menzione della propria posizione al fine di ottenere utilità; la responsabilità disciplinare conseguente la violazione di tali obblighi.

I Codici evidenziano poi il comportamento che ogni dipendente deve tenere quando è in servizio e nei rapporti con il pubblico ed infine il comportamento che i Dirigenti devono tenere nello svolgimento delle loro funzioni e nella conclusione dei contratti.

Whistleblowing- la tutela del dipendente denunciante illeciti

Sulla base del citato Codice di Comportamento integrativo dell'ente, prevede la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing), disponendo una procedura informatica di accesso criptato; detta procedura non rende nota l'identità dei dipendenti che denunciano illeciti verificatisi nell'ente di cui siano venuti a conoscenza. Ad essi va garantita ogni forma di tutela possibile contro conseguenze negative anche indiretta a seguito della segnalazione. Questi meccanismi di tutela vanno divulgati attraverso un'adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La rotazione degli incarichi

In applicazione delle disposizioni della L. n.190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzative e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Il Comune di Piombino nell'ultimo anno ha avviato un processo di riorganizzazione della struttura; a livello apicale nel corso del 2022 sono cambiati il Segretario Generale, i dirigenti del Settore Servizi alle persone e quello dei Lavori pubblici, nel 2023 è cambiato anche quello del Settore Pianificazione territoriale ed economica. Inoltre, nell'Ente è in corso un'importante azione di turnover che sta portando ad un rinnovamento del personale.

Le misure di carattere specifico riguardano i singoli processi a rischio; sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo per come riportati nella mappatura dei singoli procedimenti.

Inoltre, il costante confronto con il Responsabile del Reparto consentirà di valutare l'adeguatezza delle misure di contrasto individuate ed apportare gli opportuni miglioramenti e correzioni. E' d'altra parte compito dei Dirigenti anche vigilare sull'operato e sul comportamento dei propri dipendenti e attivare le necessarie misure disciplinari.

ANALISI DEL RISCHIO

SETTORE	Servizio	Procedimento	Azione provvedimento	Classificaz. del rischio quantitativa	Classificaz. del rischio qualitativa	Motivazione della valutazione del rischio	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Affari generali	Ufficio Appalti	Affidamento diretto di lavori servizi e forniture	Contratti d'appalto per acquisto di beni/servizi disponibili nel mercato elettronico (MEPA e CONSIP), mediante RDO o mediante adesione a convenzioni aperte, lettera commerciale di ordinazione; nonché contratti d'appalto per acquisto di beni/servizi di tipo specialistico non presenti o disponibili nelle piattaforme mediante procedure negoziate senza pubblicazione di bando; Espletamento gara d'appalto per servizi di varia tipologia con offerta economicamente più vantaggiosa o con procedura aperta; altre tipologie di affidamento diretto per importi sotto soglia.	4	ATTENZIONE	I contratti di appalti lavori servizi e forniture , dato gli interessi economici che si attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di alcune imprese e in danno di altre. Aspetto critico e significativo può risultare la gestione della rotazione degli incarichi.	<p>Misure di controllo atte a verificare il rispetto della normativa vigente in materia di contratti pubblici nonché la regolarità dello svolgimento delle selezioni .</p> <p>Misure di regolamentazione: Regolamento comunale in materia di acquisizione/affidamento di beni e servizi</p> <p>Misure di trasparenza volte a pubblicare le informazioni richieste dal D.lgs 33/2013 e dal Codice dei contratti</p>	Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza ed in materia di contratti pubblici

Affari generali	Ufficio legale	Gestione del pre-contenzioso	Istruttoria; Esame scritti difensivi; Richiesta contro deduzioni dell'Autorità verbalizzante; Audizione presentazione di scritti difensivi dell'interessato; Valutazione violazione; Quantificazione della sanzione; Provvedimento d'ingiunzione	8	MEDIO	Discrezionalità tecnica e decisoria nel procedimento. Gli uffici potrebbero usare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali o per terzi. Sottodimensionamento dell'ufficio Rilevanza economica diretta per il destinatario del provvedimento.	Misure di regolamentazione attraverso l'emanazione di atti di indirizzo nonché Regolamento per il funzionamento dell'ufficio contenzioso e dei procedimenti sanzionatori demandati dalle leggi nazionali e regionali alle province Misure di controllo periodico del dirigente attraverso report informativo dei provvedimenti adottati. Misure di trasparenza relativamente alla notificazione dei provvedimenti adottati al destinatario e all'Autorità verbalizzante	Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza
Affari generali	Demografico	Violazioni anagrafiche	Cambio/ assegnazione di residenza	4	ATTENZIONE	Difetto di motivazione/istruttoria – Mancata effettuazione di controlli		Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza
Affari generali	Demografico	Custodia di materiale	Scomparsa di carte d'identità vergini	4	ATTENZIONE	Conservazione materiale/ documenti d'anagrafe		Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza
Affari generali	Personale Organizzazione	Procedure di concorso e di selezione per assunzione di	Determinazione Dirigenziale	8	MEDIO	Inserimento nel bando di specifici requisiti di accesso per favorire determinati soggetti;		Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza

		personale in ruolo o a tempo determinato				<ul style="list-style-type: none">- Istruttoria delle domande con alterazione dei criteri di ammissione;- Comunicazione anticipata delle prove ai candidati; -Composizione della commissione non conforme ai principi del codice di comportamento- Alterazione dei risultati di valutazione delle prove		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

PIANO PREVENTIVO DI DETTAGLIO ANNO 2024

**PIAO - Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione Sottosezione: Rischi
corruttivi e trasparenza Piano triennale di prevenzione della corruzione e della
trasparenza 2024-2026 punto 2.4.3**

Stefano Vivarelli Dirigente

Settore Lavori pubblici

- Servizio opere
- Servizio manutenzione
- Servizio Protezione civile

1. Premessa

Il presente documento costituisce il Piano preventivo di dettaglio del Settore Lavori Pubblici così come previsto dal punto 2.4.3 del PIAO - Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione - Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione - Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026" (d'ora in avanti Piano) prevede il coinvolgimento dei Dirigenti dell'Ente che devono assicurare una costante sinergia di prevenzione dei fenomeni corruttivi con il RPCT. In particolare, ai fini di assicurare l'aggiornamento del Piano triennale, è previsto nello stesso che ogni Dirigente, annualmente, debba presentare un Piano preventivo di dettaglio mirato a dare esecuzione alle disposizioni contenute nel Piano stesso e nella normativa vigente.

Il personale assegnato al Settore Lavori Pubblici è coinvolto nei processi informativi e di formazione, a riguardo sia della trasparenza sia dell'anticorruzione, secondo quanto previsto nel paragrafo 3.4 del Piano.

2. Compiti ed obblighi dei Referenti e dei collaboratori

Il sottoscritto Dirigente, in qualità di Referente del Responsabile Anticorruzione svolge le attività espressamente elencate nel D.Lgs. 165/2001, art. 16, commi I-bis, I-ter e I-quater. Il Dirigente, con la collaborazione dell'Elevata Qualificazione del Settore e del responsabile del Servizio manutenzioni, inoltre ed in maggior dettaglio, deve:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;

- rispettare, quali soggetti adottanti o responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.Lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni;
- rispettare, quali soggetti responsabili di trasmissione e/o pubblicazione, le prescrizioni del D.Lgs. n. 33 del 2013 in materia di trasparenza come integrato e modificato dal D.Lgs. 97/2016 individuate come allegato 4) del vigente PTPCT e allegato al presente piano.

Il sottoscritto Dirigente, con l'adozione del presente Piano di Dettaglio, si impegna, sotto la propria responsabilità:

- ad osservare puntualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e le prescrizioni in esso contenute;
- a proporre all'Autorità Locale Anticorruzione il Piano annuale di formazione di competenza contenente le materie oggetto di formazione, i dipendenti e funzionari che svolgono attività nell'ambito di dette materie;
- con particolare riguardo all'attività di affidamento di servizi, lavori e forniture, a inserire nei bandi di gara e negli schemi di contratto opportune regole di legalità, richiedendo alle imprese partecipanti alle gare d'appalto di lavori, servizi e forniture di dichiarare quanto segue:
 1. di rispettare e far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo quanto previsto nella Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e nel "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Piombino", al fine di contrastare eventuali situazioni illegali, collusive e immorali che possono caratterizzare l'attività amministrativa;
 2. di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine di condizionare l'esecuzione dell'appalto;
 3. di denunciare immediatamente alle autorità competenti ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di familiari dell'imprenditore o di eventuali soggetti legati all'impresa da rapporti professionali;
 4. di comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;
 5. la sussistenza o no di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 6. di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver conferito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Piombino che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri negoziali, secondo quanto disposto dall'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs n. 165/2001 e

s.m.i;

- di procedere all'affidamento di lavori, servizi e forniture di competenza ai sensi del D.Lgs n. 50/2016 e smi e del D.P.R. n. 207/2010 e smi per la parte ancora applicabile;
- di curare la gestione del lavoro pubblico, tenerne la contabilità ed effettuare la chiusura ai sensi del D.Lgs. 36/2023;
- di rilasciare autorizzazioni/concessioni/nulla osta ai sensi della vigente normativa di legge in materia.

3. Piano di dettaglio

Organizzazione

Il Settore Lavori Pubblici si occupa della realizzazione e manutenzione delle proprietà comunali, siano queste aree pubbliche o edifici pubblici, oltre che della gestione del Servizio di Protezione civile e dei Servizi Cimiteriali.

Merita evidenziare che in materia di bonifiche, le attività sono suddivise con il Settore Ambiente e Demanio; i procedimenti di competenza del Settore in oggetto sono quelli relativi ai procedimenti di bonifica in cui il Comune è soggetto responsabile e/o soggetto sostituto nel procedimento di bonifica.

Il Settore conta attualmente un totale di 25 dipendenti così ripartiti:

1. Segreteria Lavori pubblici: 4;
2. Servizio Opere: 7;
3. Servizio Manutenzioni: 9;
4. Servizio Protezione Civile: 1;
5. Ufficio Servizi Cimiteriali: 4.

Il personale che costituisce il Settore è così inquadrato:

Classificazione del Personale	n. dipendenti
Categoria A	0
Categoria B	10
Categoria C	7
Categoria D	8
TOT	25

Aree di rischio

Il Piano prevede che la valutazione del rischio possa essere effettuata mediante:

- a) analisi dell'esperienza, ovvero attraverso la rilevazione di eventi e della loro ripetitività rilevanti in termini di rischio;
- b) tecniche di identificazione degli eventi di rischio.

Fra le tecniche per individuare le aree di rischio è stata utilizzata l'Analisi dei procedimenti, ovvero il collegamento dell'evento di rischio alla mappatura del

sistema procedimentale e provvedimentale secondo determinati indicatori (grado di discrezionalità, impatto organizzativo, rilevanza esterna, tipo di controllo).

Ciò detto, valutato il rischio corruttivo in linea con quanto previsto nel Piano triennale, i procedimenti di competenza del Settore Lavori Pubblici che presentano un più elevato rischio di corruzione (medio, serio, elevato) sono quelli riportati nella Tabella 1, posta alla fine del presente documento.

Nella tabella 1 sono riportate per i procedimenti individuati quali più rischiosi anche le misure specifiche adottate e la proposta di formazione che sarebbe auspicabile effettuare.

**Mappatura e gestione del rischio
corruzione**

Settore	Servizio/ Ufficio	Procedimento	Azione Provvedimento	Classificaz. quantitativa del rischio	Classificaz. qualitativa del rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Lavori pubblici	Tutti	affidamento di contratti pubblici (lavori, servizi e forniture)	Determina di Affidamento	15	Serio	Possibilità di un'applicazione distorta di discrezionalità tecnica/amministrativa	Distinzione tra responsabile del procedimento e dirigente che emana atto finale	Corso sul nuovo Codice dei contratti pubblici
Lavori pubblici	Protezione Civile	autorizzazione al vincolo idrogeologico;	Autorizzazione	8	medio	Possibilità di un'applicazione distorta di discrezionalità tecnica/amministrativa	Distinzione tra responsabile del procedimento e dirigente che emana atto finale	Corso generale su anticorruzione e trasparenza
Lavori pubblici	Servizi Cimiteriali	concessioni cimiteriali di loculi, ossari, tombe	Concessione	12	medio	Possibilità di un'applicazione distorta di discrezionalità tecnica/amministrativa	Distinzione tra responsabile del procedimento e dirigente che emana atto finale	Corso generale su anticorruzione e trasparenza

PIANO PREVENTIVO DI DETTAGLIO ANNO 2023

Legge n. 190 del 06/11/2012, art. 1, comma 5

Dott. Chiara Ioniti, Dirigente

Settore Servizi alle persone

- Servizio Scuola Infanzia Educazione
- Servizio promozione culturale
- Servizio associazioni, sport, turismo e decentramento
- Servizio politiche sociali

1. Premessa

L'entrata in vigore della legge n. 190/2012, contenente "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha rappresentato un importante strumento di prevenzione della corruzione obbligando gli enti ad adottare i Piani triennali di prevenzione della corruzione, al fine di individuare azioni e misure per prevenire e reprimere la corruzione stessa.

In materia, l'ultimo aggiornamento del nostro ordinamento è avvenuto con il Decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, in legge n.113 del 6 agosto 2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Questo nuovo strumento assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, fra i quali in particolare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). In particolare, i contenuti relativi alle misure per l'anticorruzione e la trasparenza, devono essere riportati nella Sezione 2 del PIAO – sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Negli enti locali, nei quali le funzioni di responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi e la vigilanza sul rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza sono state affidate al Segretario Generale, l'applicazione delle disposizioni dettate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi ha determinato alcune complessità anche a livello organizzativo evidenziando difficoltà di diffusione della cultura dell'anticorruzione, inevitabilmente rilevabili nelle fasi iniziali di ogni processo di cambiamento della pubblica amministrazione. Nel caso specifico della legge n. 190/2012, essi sono stati accentuati dalla complessità e dalla portata innovativa del disegno riformatore che è intervenuto, tra l'altro, nella delicata sfera dei rapporti tra politica e amministrazione, oltre che nell'ambito gestionale, nei rapporti tra Segretario Generale e Dirigenti.

Il Piano prevede il coinvolgimento costante e continuo dei Dirigenti dell'Ente che, coadiuvati dai loro collaboratori, devono assicurare una costante sinergia di prevenzione dei fenomeni corruttivi con il RPCT. In particolare, ai fini di assicurare l'aggiornamento del Piano triennale, è previsto nello stesso che ogni Dirigente, annualmente, debba presentare un Piano preventivo di dettaglio mirato a dare esecuzione alle disposizioni contenute nel Piano stesso e nella normativa vigente; ogni piano di dettaglio, come lo è il presente, redatto dal sottoscritto, dirigente del Settore Servizi alla Persona, si compone dei seguenti elementi:

1. Servizio Scuola Infanzia Educazione
2. Servizio promozione culturale
3. Servizio associazioni, sport, turismo e decentramento
4. Servizio politiche sociali

I piani preventivi di dettaglio rappresentano un momento importante per ciascun dirigente considerato che con l'adozione degli stessi ogni dirigente deve valutare i singoli procedimenti analizzando per ciascuno di essi il livello di rischio, le risposte al rischio e le misure, comprese quelle formative da adottare per evitare l'insorgere della corruzione; inoltre l'adozione del Piano di dettaglio determina un coinvolgimento dei collaboratori e dei dipendenti sia nella fase di costruzione che nella fase di attuazione del piano stesso.

I piani di dettaglio inoltre rappresentano per il RPCT un momento di aggiornamento ed implementazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Ai fini dell'attuazione del Piano triennale sono state intraprese azioni informative/formative volte a diffondere la cultura della legalità e dei principi preposti alla prevenzione di episodi corruttivi.

Il personale assegnato alle strutture coordinate dal sottoscritto è stato coinvolto nei processi informativi e di formazione, sia a riguardo della trasparenza e dell'anticorruzione.

2. Compiti ed obblighi dei Referenti e dei collaboratori

Il sottoscritto Dirigente, in qualità di Referente del Responsabile Anticorruzione svolge le attività espressamente elencate nel D.Lgs. 165/2001, art. 16, commi 1 bis, 1 ter, 1 quater, come di seguito riportate:

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

Il sottoscritto Referente, inoltre ed in maggior dettaglio:

- collabora con l'Autorità Locale Anticorruzione individuata nel Segretario Generale dell'Ente, avv. Emilio Ubaldino, all'applicazione puntuale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- collabora in via preventiva con l'Autorità Locale Anticorruzione, segnalando la situazioni dalle quali si possa generare il rischio corruzione;
- definisce il presente Piano Preventivo di Dettaglio, redatto sulla base del Piano Triennale del Comune ed in esecuzione di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione e della disciplina contenuta nella Legge 190/2012;
- propone eventuali modifiche al Piano Triennale in caso di accertamento di significative violazioni di mutamenti dell'organizzazione;
- definisce ed attua i programmi di formazione del personale assegnato, indicando all'Autorità Locale Anticorruzione il personale da includere nei programmi di formazione;

- sovrintende al rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza degli atti di cui al D.Lgs n. 33/2013;
- verifica che siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al del D.Lgs n. 39/2013 ed in materia di rotazione degli incarichi;
- verifica continuamente il rispetto dei tempi procedurali, eliminando e/o correggendo le eventuali anomalie riscontrate;
- segnala all'Autorità Locale Anticorruzione la violazione della disciplina sull'osservanza dei termini procedurali in relazione a quelle attività maggiormente a rischio corruzione, nonché il mancato rispetto del Piano, ponendo al contempo in essere ogni attività necessaria all'eliminazione delle difformità;
- svolge attività di monitoraggio in ordine al rispetto della disciplina riguardante le modalità di accesso alle informazioni detenute dalla pubblica amministrazione, in ossequio a quanto prescritto dal del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i.;
- adotta le misure gestionali finalizzate alla prevenzione del rischio, nonché gli atti di avvio del procedimento disciplinare o di sospensione del dipendente ed i provvedimenti concernenti la rotazione degli incarichi;
- assicura il rispetto del Codice di comportamento da parte di tutti i dipendenti.

Il sottoscritto Dirigente, con l'adozione del presente Piano di Dettaglio, dichiara contestualmente, sotto la propria responsabilità:

- di osservare puntualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e le prescrizioni in esso contenute;
- di proporre all'Autorità Locale Anticorruzione il Piano annuale di formazione di competenza contenente le materie oggetto di formazione, i dipendenti e funzionari che svolgono attività nell'ambito di dette materie, il grado di conoscenza dei dipendenti nelle materie a rischio corruzione, le metodologie formative.
- con particolare riguardo all'attività di affidamento di servizi, lavori e forniture, di inserire nei bandi di gara e negli schemi di contratto opportune regole di legalità, richiedendo alle imprese partecipanti alle gare d'appalto di lavori, servizi e forniture di dichiarare quanto segue:
 1. di rispettare e far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo quanto previsto nella Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e nel "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Piombino", al fine di contrastare eventuali situazioni illegali, collusive e immorali che possono caratterizzare l'attività amministrativa;
 2. di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine di condizionare l'esecuzione dell'appalto;
 3. di denunciare immediatamente alle autorità competenti ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di

familiari dell'imprenditore o di eventuali soggetti legati all'impresa da rapporti professionali;

4. di comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;
 5. la non sussistenza/sussistenza di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 6. di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver conferito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Piombino che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri negoziali, secondo quanto disposto dall'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i;
- di procedere all'affidamento di lavori, servizi e forniture di competenza ai sensi del D.Lgs n. 50/2016, il D.lgs 36/2023 (nuovo Codice dei Contratti) e del D.P.R. n. 207/2010 e smi per la parte ancora applicabile, mediante procedure ad evidenza pubblica o negoziata.
 - di curare la gestione del lavoro pubblico, tenerne la contabilità ed effettuare la chiusura ai sensi del D.Lgs. 50/2016, il D.lgs 36/2023 (nuovo Codice dei Contratti) e e del D.P.R. n. 207/2010 e smi per la parte ancora applicabile.
 - di rilasciare autorizzazioni / concessioni / nulla osta ai sensi della vigente normativa di Legge in materia.

A chiusura del sistema come sopra esposto, è necessario che tutti i dipendenti, compresi i collaboratori con contratto di lavoro autonomo, concorrano alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, partecipando, a loro volta, al processo di gestione del rischio, segnalando eventuali situazioni di illecito all'Autorità Locale Anticorruzione ed al Referente e/o collaboratori e segnalando i casi di conflitto d'interessi di cui all'art. 6 bis della Legge n. 241/90 e artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013.

3. Aree di rischio

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie per la prevenzione dei fenomeni corruttivi sono state adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia. Si segnala, in particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 con risoluzione

n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

Questa Convenzione prevede che ciascuno Stato debba elaborare e applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e con le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure (art. 5). La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità,

incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (art. 6).

Grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), il Consiglio d'Europa con il GR.E.C.O. (Groupe d'États Contre la Corruption) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze nelle politiche nazionali.

E' pertanto nell'ambito di tale contesto che si pongono le disposizioni dettate dalla L. 190/2012 ed il conseguente Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il concetto di rischio corruzione disciplinato dalla L.190/2012, che individua le aree di rischio demandando ai vari enti, nell'ambito dei Piani Triennali, l'individuazione di ulteriori attività sensibili a rischio corruzione, è pertanto più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate dal codice penale, ex artt.314 e ss., prevedendo, non solo i delitti contro la p.a. disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma "ogni situazione in cui si realizzi un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite". La prevenzione della corruzione richiede pertanto un'analisi dettagliata per ogni attività del rischio potenziale procedendo conseguentemente ad una specifica misurazione del rischio stesso.

L'analisi dei rischi si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi e l'attività delle strutture assegnate;
2. la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento i procedimenti a rilevanza interna e esterna già censiti ai fini della trasparenza. Si è così proceduto alla definizione dell'analisi del rischio il cui dettaglio è riportato nelle tabelle. Completata questa prima attività di identificazione e mappatura dei rischi si è successivamente provveduto alla valutazione dei rischi.

Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere.

Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stato adottato un criterio di valutazione quantitativo-numerico (probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente), affiancato dal criterio di valutazione qualitativo- motivazionale, così come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019 dell'Anac.

Il PTPCP prevede che l'analisi del rischio sia effettuata valutando la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. In particolare nel calcolare la probabilità del verificarsi

di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, si sono tenute in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli. Inoltre si è valutato l'impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine dell'Ente.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento è stato ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio	Intervalli Classificazione del rischio
0 ≤ 3	Nessun rischio
4 - 7	attenzione
8 - 12	medio
13 - 20	serio
> 20	elevato

In applicazione del nuovo criterio qualitativo, così come richiesto specificatamente dall'Anac nell'allegato 1 al PNA del 2019, è stata altresì affiancata alla quantificazione numerica del rischio anche una coerente qualificazione della valutazione, riportata in intervalli di classificazione di rischio.

A supporto della classificazione quantitativa e qualitativa delle aree di rischio, è stata dunque fornita una adeguata motivazione della valutazione.

In conseguenza della classificazione effettuata, sono state poi individuate delle misure di contrasto specifiche ed è stata predisposta una corretta attività formativa per i dipendenti. Nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti si evidenziano per ogni struttura afferente al Settore Servizi alle persone, le aree e le attività a più elevato rischio di corruzione rilevate.

4. Piano di dettaglio

Organizzazione

Il Settore è suddiviso in 4 servizi:

1. Servizio Scuola Infanzia Educazione
2. Servizio promozione culturale
3. Servizio associazioni, sport, turismo e decentramento
4. Servizio politiche sociali

1. Servizio Scuola Infanzia Educazione:

Il servizio si occupa delle competenze comunali in materia di infanzia e scuola, in particolare le principali possono essere così sintetizzate:

- la gestione di bandi di accesso ai posti nido pubblici;

- la gestione di bandi di accesso a contributi economici destinati alle famiglie sia nell'ambito dello scolare (pacchetto scuola) che infanzia (contributi per rette nido);
- la gestione dei servizi integrativi quali:
 - ristorazione scolastica,
 - trasporto scolastico tra cui anche il trasporto alunni disabili;
 - altri servizi richiesti dalle scuole (pulizie straordinarie, facchinaggio ecc.)
 - educativa scolastica;
- la gestione di bandi di finanziamento dei costi di gestione dei servizi (POR);
- la gestione della Conferenza Zonale della Val di Cornia quale comune capofila;

Il servizio è composto:

- dall'ufficio amministrativo in cui sono presenti 5 dipendenti che si occupano in modo non esclusivo delle due aree di intervento di cui si occupa il servizio: scolare ed infanzia, cui fanno capo le diverse attività così di seguito sintetizzabili:
 - gestione bandi di accesso ai servizi educativi;
 - pratiche di autorizzazione e accreditamento servizi privati e relativi rinnovi,
 - conferenza zonale
 - gestione e coordinamento nido d'infanzia
 - gare e bandi di accesso ai servizi e contributi
 - coordinamento pedagogico zonale
 - coordinamento educazione-scuola zonale
 - gestione contabilità relativamente alle partite in entrata (rette mensa e nido) e uscita (contributi) riferite al servizio;
 - gestione insoluti
 - compensazioni;
 - aggiornamento e sviluppo piattaforma informatica;
 - trasporto scolastico
- dal nido d'infanzia a gestione diretta "Panda" in cui sono assegnate:
 - 10 educatori/trici professionali di cui 3 a tempo determinato;
 - il servizio di ausiliario è stato appaltato.

2. Servizio promozione culturale

Il Servizio si occupa:

- della programmazione, organizzazione e gestione delle iniziative ed eventi in campo culturale, artistico e storico, in particolare:
 - programmazione e gestione della stagione teatrale;
 - programmazione e gestione di eventi e mostre a tema;
 - programmazione e gestione di interventi nei confronti delle scuole;
 - gestione monumenti quali in particolare:

- il castello;
- il Rivellino;
- della gestione delle competenze comunali in materia archeologica, in rapporto con la Parchi val di Cornia;
- nella gestione attraverso apposito appalto di servizi della Biblioteca Falesiana di Piombino e della Biblioteca di Riotorto, controllo delle rispettive iniziative;
- altre attività che annualmente l'Amministrazione programma sui temi di competenza.

Il Servizio si compone di:

- un ufficio amministrativo in cui sono assegnati 3 dipendenti di cui un Responsabile di Servizi;
- la Biblioteca Falesiana di Piombino, la Biblioteca di Riotorto e l'Archivio Storico in appalto.

3. Servizio associazioni, sport, turismo e decentramento

Il Servizio si occupa:

- della gestione in convenzionamento delle palestre comunali;
- del rapporto con le associazioni;
- della programmazione, progettazione e gestione eventi;
- della gestione degli uffici di decentramento;
- delle Politiche Giovanili tra cui la gestione el Centro

Giovani. Il Servizio si compone di:

- un ufficio amministrativo cui è assegnata una dipendente;
- due uffici di Decentramento, cui sono assegnate due dipendenti (una per ogni ufficio)
- il Centro Giovani, cui sono assegnate due dipendenti della SGS;
- un Responsabile di Servizio:

4. Il servizio Politiche Sociali

Il Servizio Politiche Sociali si occupa:

- degli interventi di emergenza abitativa attraverso l'erogazioni di contributi economici;
- di gestione assegnazioni e contenziosi in materia di ERP;
- di gestione di contributi pubblici nelle materie sociali

delegate. Il Servizio si compone:

- di un ufficio amministrativo di politiche sociali cui sono assegnate/i 4 dipendenti;

- un ufficio ERP cui sono assegnati 2 dipendenti;

Rientrano inoltre nel servizio 7 assistenti sociali e 2 assistenti domiciliari, dipendenti del comune e assegnate temporaneamente alla Società della Salute delle Valli Etrusche, consorzio a cui il Comune ha delegato le funzioni sociali di assistenza alla persona.

Aree di rischio

Come è stato illustrato, il concetto di “rischio corruzione” introdotto dalla Legge n. 190/2012, è più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate e punite dal Codice Penale, comprendendo anche “ogni situazione in cui si realizzi un malfunzionamento dell’Amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite” (circolare Presidenza Consigli lavori o Ministri n. 1/2013).

La prevenzione della corruzione, pertanto, non può prescindere da un’analisi qualitativa e quantitativa del rischio corruttivo per ciascuna attività, che conduce alla definizione delle strategie di gestione del medesimo.

Ciò detto, valutato il rischio corruttivo in linea con quanto previsto nel Piano triennale, le attività riguardanti il Settore Servizi alla Persona che presentano un più elevato rischio di corruzione sono le seguenti:

1. erogazioni di contributi economici a persone fisiche nell’ambito delle politiche sociali;
2. concessione contributi economici ad associazioni;
3. assegnazioni di case popolari;
4. gestione contenziosi ERP
5. gestione affidamenti servizi e forniture;
6. gestione istruttorie bandi.

Progettazione del sistema di trattamento del rischio e misure di prevenzione del rischio generali e specifiche

La progettazione del sistema di trattamento dei rischi individuati comprende la definizione delle strategie di risposta al rischio e la progettazione delle azioni specifiche da implementare per far sì che il rischio residuo sia considerato accettabile.

Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione, concepito quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione, è costituito da una pluralità di elementi che possono essere distinti in:

- misure di carattere generale (previste nel P.T.P.C.T. e adottabili dalle singole Aree)
- misure specifiche.

Le misure di carattere generale comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardano l’organizzazione nel suo complesso e possono contribuire a ridurre la probabilità di comportamenti corruttivi. Fra queste si annoverano:

- controlli interni (di gestione, in itinere e successivo di regolarità amministrativa sugli atti);

- misure di regolamentazione (rispetto regolamenti interni del Comune e della normativa vigente in specifiche materie);
- azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dalla struttura assegnata;
- semplificazione amministrativa, progressiva informatizzazione e digitalizzazione dei processi;
- la formazione specifica in tema di prevenzione della corruzione;
- whistleblowing (tutela del dipendente che segnala illeciti)
- rotazione degli incarichi.

Il monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio. Spetta in particolare ai responsabili di Servizio informare il Dirigente, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Dirigente.

La trasparenza

Partendo dall'assunto che la trasparenza è intesa come accessibilità totale agli andamenti gestionali e più in generale sull'attività dell'ente, la pubblicazione tempestiva e costante di informazioni sulle attività poste in essere costituisce un efficace strumento per favorire forme di controllo diffuso, anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali e irregolari.

Come già evidenziato, i Dirigenti hanno tra l'altro il compito di:

- 1) assicurare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- 2) assicurare la regolarità del flusso di informazioni da rendere pubbliche;
- 3) assicurare l'integrità, l'aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni e degli atti pubblicati.

La formazione

Il presente Piano sarà portato all'attenzione di tutto il personale della struttura assegnata. Si ritiene altresì importante continuare l'attività formativa di carattere generale da rivolgere a tutto il personale dell'Area perlomeno finalizzata:

- a consolidare la conoscenza della normativa vigente in tema di trasparenza e anticorruzione;
- ad estendere la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione adottati dall'Amministrazione;
- alla diffusione di valori etici mediante la proposizione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Per quanto riguarda, gli interventi formativi più “specifici” si ritiene necessario coinvolgere i dipendenti a maggiore contatto con l’utenza esterna e chiamati ad operare in settori esposti al rischio corruzione come individuati nel Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza attualmente vigente.

Tale formazione dovrà essere finalizzata ad accrescere le competenze specifiche in modo da fornire ai dipendenti gli indispensabili elementi di conoscenza per contrastare il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento dell’attività quotidiana.

I codici di comportamento

In adempimento a quanto previsto dal Codice di comportamento, DPR. 62/2013, e dal Codice di comportamento integrativo vigente, il Dirigente verifica il rispetto dei medesimi da parte dei dipendenti assegnati.

Detti Codici, già portati a conoscenza del personale assegnato per come indicato in precedenza, si applicano a tutti i dipendenti e collaboratori dell’Ente e disciplinano, tra le altre cose: i regali, i compensi e le altre utilità; la partecipazione ad associazioni e organizzazioni; l’obbligo di astensione; l’obbligo di trasparenza; l’obbligo di non far menzione della propria posizione al fine di ottenere utilità; la responsabilità disciplinare conseguente la violazione di tali obblighi.

I Codici evidenziano poi il comportamento che ogni dipendente deve tenere quando è in servizio e nei rapporti con il pubblico ed infine il comportamento che i Dirigenti devono tenere nello svolgimento delle loro funzioni e nella conclusione dei contratti.

Whistleblowing- la tutela del dipendente denunciante illeciti

Sulla base del citato Codice di Comportamento integrativo dell’ente, prevede la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing), disponendo una procedura informatica di accesso criptato; detta procedura non rende nota l’identità dei dipendenti che denunciano illeciti verificatisi nell’ente di cui siano venuti a conoscenza. Ad essi va garantita ogni forma di tutela possibile contro conseguenze negative anche indiretta a seguito della segnalazione. Questi meccanismi di tutela vanno divulgati attraverso un’adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La rotazione degli incarichi

In applicazione delle disposizioni della L. n.190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzative e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Il Comune di Piombino nell’ultimo anno ha avviato un processo di riorganizzazione della struttura; a livello apicale nel corso del 2022 sono cambiati il Segretario Generale, il dirigente del Settore Lavori pubblici, nel 2023 è cambiato anche quello del Settore Servizi alle persone e quello del Settore Pianificazione territoriale ed economica. Inoltre, nell’Ente è in corso un’importante azione di turnover che sta portando ad un rinnovamento del personale.

Le misure di carattere specifico riguardano i singoli processi a rischio; sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo per come riportati nella mappatura dei singoli procedimenti.

Inoltre, il costante confronto con il Responsabile del Reparto consentirà di valutare l'adeguatezza delle misure di contrasto individuate ed apportare gli opportuni miglioramenti e correzioni. E' d'altra parte compito dei Dirigenti anche vigilare sull'operato e sul comportamento dei propri dipendenti e attivare le necessarie misure disciplinari.

Mappatura e gestione del rischio corruzione

Settore	Servizio	Procedimento	Azione Provvedimento	Classificaz. quantitativa del rischio	Classificaz. qualitativa del rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Assegnazione alloggio erp	Determina dirigenziale di assegnazione alloggio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	La procedura si attiva su domanda dell'utente nell'ambito di un bando generale o in emergenza abitativa. Sulle domande, viene condotta un'istruttoria documentale in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla legge. Gli esiti dell'istruttoria per la formazione della graduatoria generale ERP e per le assegnazioni in emergenza abitativa sono valutati in Commissione ERP che consente una valutazione collegiale anziché individuale del singolo istruttore. La definizione dei criteri è dettata direttamente dalla legge	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Concessione del cambio di alloggio erp	Determina dirigenziale di assegnazione alloggio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	Stessa procedura prevista per assegnazione ordinaria e in emergenza, che nel caso della mobilità è d'ufficio., e la commissione è Commissione mobilità.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Assegnazione alloggio erp in emergenza abitativa	Determina dirigenziale di assegnazione alloggio	4	basso	Assegnazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	Come sopra	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Concessione autorizzazione al funzionamento di servizio educativo per la 1^ infanzia	Disposizione di autorizzazione all'esercizio	8	medio	Alterazione artificiosa delle condizioni, della valutazione e dei controlli ispettivi	La domanda del gestore viene inoltrata tramite SUAP, viene quindi attivata la Commissione multidisciplinare che procede alla verifica dei requisiti previsti dalla Legge Regionale, compie ispezioni e rilascia il parere per l'emissione dell'autorizzazione. Anche in questo caso i criteri sono definiti dalla legge e la valutazione è collegiale quindi sottratta alla sola valutazione del singolo istruttore	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Concessione accreditamento sul funzionamento di servizio educativo per la 1^ infanzia	Disposizione di riconoscimento del requisito di qualità regionale	8	medio	Alterazione artificiosa delle condizioni, della valutazione e dei controlli ispettivi	Stessa procedura sopra indicata	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Concessione autorizzazione a servizio di baby parking	Disposizione di autorizzazione all'esercizio	8	medio	Alterazione artificiosa delle condizioni, della valutazione e dei controlli ispettivi	Ai sensi del regolamento Comunale (poiché la Legge Regionale non disciplina questa fattispecie) la procedura di autorizzazione si attiva tramite SCIA presentata tramite SUAP, la procedura di controllo requisiti viene comunque condotta attraverso una valutazione collegiale dell'istruttoria condotta dall'ufficio simile a quella indicata per i servizi educativi	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

Servizio alla persona	Cultura e Beni Culturali	Concessione utilizzi occasionali di strutture culturali	Nota di concessione	4	basso	Alterazione artificiosa della valutazione dei requisiti d'accesso e dell'applicazione del sistema tariffario	Le strutture culturali vengono assegnate per attività occasionale su richiesta dell'utente previa valutazione della compatibilità dell'attività con la struttura stessa . Le valutazioni vengono comunque approvate con delibera di Giunta nel caso delle strutture beni culturali (Il castello e il Rivellino)	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Sport e Giovani	Concessione autorizzazione all'esercizio di palestra privata	Scia	8	medio	Alterazione artificiosa della condizioni, della valutazione ed evasione della verifica	Ai fini dell'apertura di una palestra privata il gestore presenta SCIA tramite SUAP, le attività di controllo condotte dal Comune verificano le condizioni oggettive di esercizio previste dal Regolamento Regionale, e dalle leggi in materia. L'esito del controllo è comunque sottoposto alla valutazione del Responsabile del Servizio con la supervisione del Dirigente, e non lasciato alla mera valutazione individuale.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Sport e Giovani	Affidamento in gestione impianti sportivi comunali	Determina di affidamento in gestione	8	medio	Alterazione artificiosa delle condizioni, della valutazione ed evasione della verifica e della determinazione del canone	L'affidamento in gestione di impianti sportivi avviene attraverso apposito bando, nel rispetto delle condizioni di trasparenza, parità di trattamento ed equità.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Sport e Giovani	Assegnazione in uso annuale di spazi attività negli impianti sportivi comunali	Nota di assegnazione	4	basso	Alterazione artificiosa della valutazione dei requisiti d'accesso	Annualmente l'ufficio riceve da parte delle associazioni interessate richiesta di utilizzo. L'ufficio compone gli orari di utilizzo e li	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e

							trasmette al gestore dell'impianto.	corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Concessione di contributi a sostegno della locazione di unità abitativa L: 431/98	Determina Dirigenziale di assegnazione del beneficio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	La concessione dei contributi ex L431/98 avviene attraverso una bando pubblico. La domanda dal 2020 è stata dematerializzata, le condizioni di accesso sono stabilite dalla norma e dalle linee guida regionali, così come il contributo quantificato con strumenti informatici forniti dalla regione. Il margine discrezionale è pressochè nullo, e la possibilità di alterare le condizioni di accesso, gestendo la procedura in modo informatico lascerebbe comunque traccia.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Concessione di contributi per l'abbattimento di barriere architettoniche in locali abitativi	Determina Dirigenziale di assegnazione del beneficio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	La procedura prevede la domanda dell'utente per il momento ancora cartacea. La domanda viene istruita dall'ufficio in base ai criteri previsti dal regolamento regionale. Gli esiti dell'istruttoria e la formazione della graduatoria avvengono in Commissione per le barriere architettoniche per cui è collegiale e non individuale.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Concessione di contributi a sostegno della maternità	Determina Dirigenziale di assegnazione del beneficio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	La concessione del contributo maternità prevede una domanda cartacea dell'utente, la verifica delle condizioni di ammissione al contributo stabilite dalla legge e l'inserimento nella piattaforma INPS. Le condizioni di accesso sono	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

							meramente oggettive e documentali , non residuano margini di intervento da parte dell'ufficio.	
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Concessione di contributi a sostegno dei nuclei familiari numerosi	Determina Dirigenziale di assegnazione del beneficio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	Non più attivo	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Concessione di contributi a sostegno dei nuclei familiari con figli portatori di handicap	Determina Dirigenziale di assegnazione del beneficio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	Stessa procedura prevista per la maternità, solo che la piattaforma è regionale	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Concessione di contributi per l'accesso alla locazione (housing Sociale)	Determina Dirigenziale di assegnazione del beneficio	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	La procedura di concessione di contributi economici per il sostegno all'abitare prevedono la domanda dell'utente e un'istruttoria condotta dall'ufficio sui dati documentali e sociali forniti dal Servizio sociale professionale, qualora il caso sia anche un caso sociale. Gli esiti dell'istruttoria relativi sia all'ammissione al contributo che alla quantificazione vengono definiti in	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Iscrizione agli asili nido comunali	Determina Dirigenziale di approvazione graduatoria	4	basso	Manipolazione dell'istanza di accesso, alterazione della valutazione e della determinazione della retta	Commissione comunale per le prestazioni sociali, cui partecipano anche gli assistenti sociali, quindi anche in questo caso la decisione è collegiale. L'ammissione alla frequenza di posti nido pubblici avviene tramite un bando pubblico. La graduatoria viene formata sulla base dei punteggi previsti dal regolamento comunale ed approvata in apposita commissione nominata allo scopo. La valutazione e formazione della graduatoria quindi è collegiale. Dal 2023 le domande e la relativa gestione è stata informatizzata.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Concessione Buoni servizio, Buoni scuola e Incentivi all'iscrizione ai Servizi Educativi per la 1^ infanzia e la Scuola di Infanzia Paritaria	Determina Dirigenziale di approvazione graduatoria	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	La concessione di questo tipo di benefici avviene tramite bando pubblico sulla base dei criteri oggettivi fissati dalla regione	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Determinazione e riscossione tariffe degli Asili nido comunali	Emissione ed invio fatturazione	4	basso	Manipolazione della verifica del servizio reso e applicazione distorta del sistema tariffario	La determinazione delle tariffe avviene tramite delibera di Giunta, la gestione della fatturazione è informatizzata	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Concessione contributi per il Diritto allo studio "pacchetto scuola"	Determina Dirigenziale di approvazione graduatoria	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	La concessione di questo contributo avviene tramite bando pubblico. Dal 2022 le domande sono state informatizzate.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa

Servizio alla persona	Scuola Infanzia Educazione	Determinazione e riscossione tariffe del Servizio di ristorazione scolastica	Emissione ed invio fatturazione	4	basso	Manipolazione della verifica del servizio reso e applicazione distorta del sistema tariffario	Il servizio di ristorazione è a domanda individuale, che dal 2021 è stata informatizzata, così come la riscossione delle tariffe.	vigente Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Cultura e Beni Culturali	Assegnazione premio "Zelli"	Determina Dirigenziale di assegnazione dei premi	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	L'assegnazione del Premio Zelli avviene tramite bando pubblico, e la valutazione dei requisiti e la formazione della graduatoria avviene in commissione cui partecipa anche un rappresentante della scuola e del servizio sociale professionale.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Sport e Giovani	Concessione locali dei Servizi per i Giovani e riscossione relative tariffe	Emissione ed invio fatturazione	8	medio	Manipolazione dell'istanza di accesso, della verifica del servizio reso e applicazione distorta del sistema tariffario	La concessione dei locali dei servizi per i giovani avviene attraverso una valutazione di compatibilità delle attività e dell'attinenza agli usi cui tali locali sono destinati. La valutazione e decisione sulla concessione gratuita avviene tramite delibera di Giunta .	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Servizio alla persona	Politiche Sociali	Rilascio certificato adeguatezza alloggio	Rilascio certificato	4	basso	Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	Il rilascio del certificato avviene con atto dirigenziale a seguito dell'istruttoria dell'ufficio diretta a verificare dati oggettivi dell'immobile considerato (mq, vani ai sensi della normativa di riferimento) non residuano valutazioni discrezionali.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

PIANO PREVENTIVO DI DETTAGLIO ANNO 2023

Legge n. 190 del 06/11/2012, art. 1, comma 5

Dott.ssa Michela Carletti, Dirigente

Settore Pianificazione Territoriale ed Economica

- Servizio Edilizia e Gestione Vincoli
- Servizio Programmazione e Gestione Strumenti Urbanistici
- Servizio Sviluppo Economico

1. Premessa

L'entrata in vigore della legge n. 190/2012, contenente "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha rappresentato un importante strumento di prevenzione della corruzione obbligando gli enti ad adottare i Piani triennali di prevenzione della corruzione, al fine di individuare azioni e misure per prevenire e reprimere la corruzione stessa.

In materia, l'ultimo aggiornamento del nostro ordinamento è avvenuto con il Decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, in legge n.113 del 6 agosto 2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Questo nuovo strumento assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, fra i quali in particolare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). In particolare, i contenuti relativi alle misure per l'anticorruzione e la trasparenza, devono essere riportati nella Sezione 2 del PIAO – sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Negli enti locali, nei quali le funzioni di responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi e la vigilanza sul rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza sono state affidate al Segretario Generale, l'applicazione delle disposizioni dettate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi ha determinato alcune complessità anche a livello organizzativo evidenziando difficoltà di diffusione della cultura dell'anticorruzione, inevitabilmente rilevabili nelle fasi iniziali di ogni processo di cambiamento della pubblica amministrazione. Nel caso specifico della legge n. 190/2012, essi sono stati accentuati dalla complessità e dalla portata innovativa del disegno riformatore che è intervenuto, tra l'altro, nella delicata sfera dei rapporti tra politica e amministrazione, oltre che nell'ambito gestionale, nei rapporti tra Segretario Generale e Dirigenti.

Il Piano prevede il coinvolgimento costante e continuo dei Dirigenti dell'Ente che, coadiuvati dai loro collaboratori, devono assicurare una costante sinergia di prevenzione dei fenomeni corruttivi con il RPCT. In particolare, ai fini di assicurare l'aggiornamento del Piano triennale, è previsto nello stesso che ogni Dirigente, annualmente, debba presentare un Piano preventivo di dettaglio mirato a dare esecuzione alle disposizioni contenute nel Piano stesso e nella normativa vigente; ogni piano di dettaglio, come lo è il presente, redatto dalla sottoscritta, dirigente del Settore Pianificazione Territoriale ed Economica, si compone dei seguenti elementi:

1. Servizio Edilizia e Gestione vincoli
2. Servizio Programmazione e Gestione strumenti urbanistici
3. Servizio Sviluppo economico

I piani preventivi di dettaglio rappresentano un momento importante per ciascun dirigente considerato che con l'adozione degli stessi ogni dirigente deve valutare i singoli procedimenti analizzando per ciascuno di essi il livello di rischio, le risposte al rischio e le misure, comprese quelle formative da adottare per evitare l'insorgere della corruzione;

inoltre l'adozione del Piano di dettaglio determina un coinvolgimento dei collaboratori e dei dipendenti sia nella fase di costruzione che nella fase di attuazione del piano stesso.

I piani di dettaglio inoltre rappresentano per il RPCT un momento di aggiornamento ed implementazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Ai fini dell'attuazione del Piano triennale sono state intraprese azioni informative/formative volte a diffondere la cultura della legalità e dei principi preposti alla prevenzione di episodi corruttivi.

Il personale assegnato alle strutture coordinate dal sottoscritto è stato coinvolto nei processi informativi e di formazione, sia a riguardo della trasparenza e dell'anticorruzione.

2. Compiti ed obblighi dei Referenti e dei collaboratori

Il sottoscritto Dirigente, in qualità di Referente del Responsabile Anticorruzione svolge le attività espressamente elencate nel D.Lgs. 165/2001, art. 16, commi 1 bis, 1 ter, 1 quater, come di seguito riportate:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- rispettare, quali soggetti adottanti o responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.Lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni;
- rispettare, quali soggetti responsabili di trasmissione e/o pubblicazione, le prescrizioni del D.Lgs. n. 33 del 2013 in materia di trasparenza come integrato e modificato dal D.Lgs. 97/2016 individuate come allegato 4) del vigente PTPCT e allegato al presente piano.

Il sottoscritto Referente, inoltre ed in maggior dettaglio:

- collabora con l'Autorità Locale Anticorruzione individuata nel Segretario Generale dell'Ente, avv. Emilio Ubaldino, all'applicazione puntuale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;

- collabora in via preventiva con l'Autorità Locale Anticorruzione, segnalando la situazioni dalle quali si possa generare il rischio corruzione;
- definisce il presente Piano Preventivo di Dettaglio, redatto sulla base del Piano Triennale del Comune ed in esecuzione di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione e della disciplina contenuta nella Legge 190/2012;
- propone eventuali modifiche al Piano Triennale in caso di accertamento di significative violazioni di mutamenti dell'organizzazione;
- definisce ed attua i programmi di formazione del personale assegnato, indicando all'Autorità Locale Anticorruzione il personale da includere nei programmi di formazione;
- sovrintende al rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza degli atti di cui al D.Lgs n. 33/2013;
- verifica che siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al del D.Lgs n. 39/2013 ed in materia di rotazione degli incarichi;
- verifica continuamente il rispetto dei tempi procedurali, eliminando e/o correggendo le eventuali anomalie riscontrate;
- segnala all'Autorità Locale Anticorruzione la violazione della disciplina sull'osservanza dei termini procedurali in relazione a quelle attività maggiormente a rischio corruzione, nonché il mancato rispetto del Piano, ponendo al contempo in essere ogni attività necessaria all'eliminazione delle difformità;
- svolge attività di monitoraggio in ordine al rispetto della disciplina riguardante le modalità di accesso alle informazioni detenute dalla pubblica amministrazione, in ossequio a quanto prescritto dal del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i.;
- adotta le misure gestionali finalizzate alla prevenzione del rischio, nonché gli atti di avvio del procedimento disciplinare o di sospensione del dipendente ed i provvedimenti concernenti la rotazione degli incarichi;
- assicura il rispetto del Codice di comportamento da parte di tutti i dipendenti.

Il sottoscritto Dirigente, con l'adozione del presente Piano di Dettaglio, dichiara contestualmente, sotto la propria responsabilità:

- di osservare puntualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e le prescrizioni in esso contenute;
- di proporre all'Autorità Locale Anticorruzione il Piano annuale di formazione di competenza contenente le materie oggetto di formazione, i dipendenti e funzionari che svolgono attività nell'ambito di dette materie, il grado di conoscenza dei dipendenti nelle materie a rischio corruzione, le metodologie formative.
- con particolare riguardo all'attività di affidamento di servizi, lavori e forniture, di inserire nei bandi di gara e negli schemi di contratto opportune regole di legalità, richiedendo alle imprese partecipanti alle gare d'appalto di lavori, servizi e forniture di dichiarare quanto segue:
 1. di rispettare e far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo quanto previsto nella Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e

nel “Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Piombino”, al fine di contrastare eventuali situazioni illegali, collusive e immorali che possono caratterizzare l’attività amministrativa;

2. di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine di condizionare l’esecuzione dell’appalto;
 3. di denunciare immediatamente alle autorità competenti ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di familiari dell’imprenditore o di eventuali soggetti legati all’impresa da rapporti professionali;
 4. di comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;
 5. la non sussistenza/sussistenza di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell’amministrazione;
 6. di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver conferito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Piombino che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri negoziali, secondo quanto disposto dall’art. 53 comma 16 ter del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i;
- di procedere all’affidamento di lavori, servizi e forniture di competenza ai sensi del D.Lgs n. 50/2016 e smi e del D.P.R. n. 207/2010 e smi per la parte ancora applicabile, mediante procedure ad evidenza pubblica o negoziata.
 - di curare la gestione del lavoro pubblico, tenerne la contabilità ed effettuare la chiusura ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e smi e del D.P.R. n. 207/2010 e smi per la parte ancora applicabile.
 - di rilasciare autorizzazioni / concessioni / nulla osta ai sensi della vigente normativa di Legge in materia.

A chiusura del sistema come sopra esposto, è necessario che tutti i dipendenti, compresi i collaboratori con contratto di lavoro autonomo, concorrano alla prevenzione della corruzione all’interno dell’Ente ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, partecipando, a loro volta, al processo di gestione del rischio, segnalando eventuali situazioni di illecito all’Autorità Locale Anticorruzione ed al Referente e/o collaboratori e segnalando i casi di conflitto d’interessi di cui all’art. 6 bis della Legge n. 241/90 e artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013.

3. Aree di rischio

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie per la prevenzione dei fenomeni corruttivi sono state adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia. Si segnala, in particolare, la Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea generale dell’O.N.U. il 31 ottobre 2003 con risoluzione

n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

Questa Convenzione prevede che ciascuno Stato debba elaborare e applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e con le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure (art. 5). La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (art. 6).

Grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), il Consiglio d'Europa con il GR.E.C.O. (Groupe d'États Contre la Corruption) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze nelle politiche nazionali.

E' pertanto nell'ambito di tale contesto che si pongono le disposizioni dettate dalla L. 190/2012 ed il conseguente Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il concetto di rischio corruzione disciplinato dalla L.190/2012, che individua le aree di rischio demandando ai vari enti, nell'ambito dei Piani Triennali, l'individuazione di ulteriori attività sensibili a rischio corruzione, è pertanto più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate dal codice penale, ex artt.314 e ss., prevedendo, non solo i delitti contro la p.a. disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma "ogni situazione in cui si realizzi un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite". La prevenzione della corruzione richiede pertanto un'analisi dettagliata per ogni attività del rischio potenziale procedendo conseguentemente ad una specifica misurazione del rischio stesso.

L'analisi dei rischi si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi e l'attività delle strutture assegnate;
2. la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento i procedimenti a rilevanza interna e esterna già censiti ai fini della trasparenza. Si è così proceduto alla definizione dell'analisi del rischio il cui dettaglio è riportato nelle tabelle. Completata questa prima attività di identificazione e mappatura dei rischi si è successivamente provveduto alla valutazione dei rischi.

Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere.

Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stato adottato un criterio di valutazione quantitativo-numeric (probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente), affiancato dal criterio di valutazione qualitativo- motivazionale, così come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019 dell'Anac.

Il PTPCP prevede che l'analisi del rischio sia effettuata valutando la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. In particolare nel calcolare la probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, si sono tenute in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli. Inoltre si è valutato l'impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine dell'Ente.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento è stato ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio	Intervalli Classificazione del rischio
0 ≤ 3	Nessun rischio
4 - 7	attenzione
8 - 12	medio
13 - 20	serio
> 20	elevato

In applicazione del nuovo criterio qualitativo, così come richiesto specificatamente dall'Anac nell'allegato 1 al PNA del 2019, è stata altresì affiancata alla quantificazione numerica del rischio anche una coerente qualificazione della valutazione, riportata in intervalli di classificazione di rischio.

A supporto della classificazione quantitativa e qualitativa delle aree di rischio, è stata dunque fornita una adeguata motivazione della valutazione.

In conseguenza della classificazione effettuata, sono state poi individuate delle misure di contrasto specifiche ed è stata predisposta una corretta attività formativa per i dipendenti.

Nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti si evidenziano per ogni struttura afferente al Settore Pianificazione territoriale ed economica, le aree e le attività a più elevato rischio di corruzione rilevate.

4. Piano di dettaglio

Organizzazione

Il Settore Pianificazione Territoriale ed Economica (PTE) è articolato in tre Servizi di seguito individuati con il relativo personale assegnato e le funzioni/attività principali svolte:

Dirigente:

Istruttore tecnico direttivo D con incarico sindacale triennale ex art. 110 D.lgs 267/2000 con decorrenza da febbraio 2023.

Servizio Pianificazione e Gestione Strumenti Urbanistici

Responsabile:

- Istruttore tecnico direttivo categoria D;

Segreteria:

- Esecutore amministrativo categoria B (con cessazione prevista luglio 2023 per pensionamento);

Istruttori Tecnici:

- Istruttore tecnico categoria C (vacante a seguito di cessazione di contratto per trasferimento ad altra sede a seguito di idoneità di procedura concorsuale);
- istruttore tecnico direttivo categoria D;

Attività Principali:

- pianificazione territoriale (elaborazione e gestione Piano Strutturale, elaborazione osservazioni PIT/PPR/PTC);
- elaborazione/gestione Strumenti urbanistici attuativi/operativi e relative varianti;
- attività di elaborazione/implementazione di quadri conoscitivi preordinati alla pianificazione territoriale ed urbanistica anche mediante utilizzo di piattaforme GIS;
- raccordo e coordinamento tra pianificazione urbanistica comunale e pianificazione portuale (PRP ex L 84/94 di competenza Autorità Portuale);
- elaborazione, coordinamento e gestione programmi urbani complessi;
- gestione di procedimenti/processi valutativi di strumenti urbanistici (valutazione integrata degli effetti di cui alla LR 65/20014, valutazione ambientale strategica di cui alla LR 10/2010);
- interazione tra pianificazione urbanistica di tipo operativo (Regolamento Urbanistico/Piano Operativo/piani attuativi/programmi complessi) e processi di tipo partecipativo;
- partecipazione Nucleo di Valutazione interno, istituito dalla G.C. per la gestione procedimenti VIA e VAS di competenza comunale e per la formulazione di contributi e pareri su procedimenti di VIA/VAS di competenza statale/regionale/provinciale;

Edilizia privata e Gestione Vincoli:

Responsabile:

- vacante - il dirigente svolge anche le funzioni del responsabile del Servizio come da Disposizione Dirigenziale n. 2/2023

Segreteria:

- Istruttore amministrativo categoria C;
- Esecutore amministrativo categoria B;

Istruttori Tecnici:

- Istruttore tecnico categoria C;
- istruttore tecnico direttivo categoria D (vacante, attualmente con incarico Dirigenziale di nomina - ex art. 110 del D.lgs 267/2000 - presso il Comune di Campo nell'Elba);

Ufficio Abusivismo:

- Istruttore tecnico direttivo categoria D con funzione di responsabile dell'Ufficio Abusivismo;

Attività principali:

- Sportello SUE;
- elaborazione e gestione Regolamento Edilizio;
- gestione dei procedimenti preordinati al rilascio/verifica dei titoli edilizi (permessi a costruire/SCIA/Comunicazioni attività edilizia libera), fine lavori e agibilità;
- gestione dei procedimenti paesaggistici di cui al D.Lgs. 42/2004 (autorizzazioni paesaggistiche, accertamenti di compatibilità paesaggistica);
- gestione Commissione Comunale per il Paesaggio e Commissione Edilizia ed Urbanistica;
- gestione accesso agli atti;
- gestione procedimenti in materia di abusivismo edilizio e demolizioni coattive;

Servizio Sviluppo Economico

Responsabile:

- Istruttore amministrativo categoria D3;

Ufficio commercio:

- istruttore amministrativo categoria C;

Ufficio turismo:

- istruttore amministrativo categoria C;

Segreteria:

- esecutore amministrativo categoria B;

Istruttori Tecnici:

- Istruttore tecnico categoria C (attualmente collocato in aspettativa non retribuita con Disposizione Dirigenziale n.
- Istruttore tecnico direttivo categoria D (vacante, a seguito di procedura di mobilità verso il Comune di San Vincenzo)

Ufficio Europa

- Istruttore tecnico direttivo categoria D;

Attività principali:

- Gestione attività e procedimenti SUAP;
- elaborazione e gestione regolamento comunale ufficio SUAP;
- raccordo con i diversi uffici interni e con gli enti terzi coinvolti nei procedimenti SUAP;
- gestione procedimenti SUAP (autorizzazioni uniche/SCIA/pareri preventivi);
- gestione aree PIP;
- Ufficio Europa;
- Elaborazione e gestione di piani, programmi e regolamenti in materia di commercio.

Si ritiene opportuno evidenziare che sono state espletate le procedure concorsuali per l'assunzione di due tecnici direttivi – Architetti e che l'assunzione di tali figure è prevista per il mese di giugno 2023.

Aree di rischio

Come è stato illustrato, il concetto di “rischio corruzione” introdotto dalla Legge n. 190/2012, è più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate e punite dal Codice Penale, comprendendo anche “ogni situazione in cui si realizzi un malfunzionamento

dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite" (circolare Presidenza Consigli lavori o Ministri n. 1/2013).

La prevenzione della corruzione, pertanto, non può prescindere da un'analisi qualitativa e quantitativa del rischio corruttivo per ciascuna attività, che conduce alla definizione delle strategie di gestione del medesimo.

Ciò detto, valutato il rischio corruttivo in linea con quanto previsto nel Piano triennale, le attività riguardanti il Settore Pianificazione Territoriale ed Economica che presentano un più elevato rischio di corruzione sono le seguenti:

Servizio:

- Sviluppo Economico/ Servizio Progettazione e Gestione strumenti urbanistici:

Tipo di procedimento e tipo di atto:

- Affidamento di incarichi professionali e prestazioni di servizi - Determina dirigenziale/ contratto affidamento

Rischio potenziale:

- Affidamento non fondato su elementi oggettivi e alterazione del corretto svolgimento delle procedure con conseguente determinazione di vantaggi o svantaggi dei soggetti interessati

Servizio:

- Servizio Progettazione e Gestione strumenti urbanistici:

Tipo di procedimento e tipo di atto:

- Formazione di strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa pubblica (piano strutturale, piano operativo, piani attuativi) - Deliberazione del Consiglio comunale

Rischio potenziale:

- Determinazione di scelte urbanistiche condizionate, volte a favorire accordi di tipo collusivo e non fondate su adeguate motivazioni di interesse pubblico;
- Scarsa trasparenza e conoscibilità dei contenuti del piano;
- Non adeguata valutazione delle osservazioni pervenute.

Servizio:

- Servizio Edilizia e Gestione Vincoli

Tipo di procedimento e tipo di atto:

- Provvedimento dirigenziale - Permesso a costruire art. 134 l.r.t. 65/2014;

Rischio potenziale:

- Rilascio provvedimento in contrasto con le norme vigenti, alterazione del corretto svolgimento del procedimento, rilascio di provvedimento errato/ inesatto/incompleto con procurato vantaggio per il richiedente oppure errato diniego con danno per l'istante;
- Rapporti di contiguità tra tecnici e professionisti o richiedenti il titolo edilizio;
- Omissione o ritardi nei controlli nei titoli rilasciati.

Servizio:

- Servizio Edilizia e Gestione Vincoli – Ufficio Abusivismo:

Tipo di procedimento e tipo di atto:

- Procedimenti repressivi in materia di abusivismo edilizio titolo VIII r.r.t. 1/2005 - Provvedimento dirigenziale

Rischio potenziale:

- Alterazione del corretto svolgimento del procedimento, omissione dell'adozione del provvedimento repressivo con procurato vantaggio per i soggetti interessati

Servizio:

- Sviluppo Economico:

Tipo di procedimento e tipo di atto:

- Provvedimento dirigenziale – Autorizzazione Unica SUAP;

Rischio potenziale:

- Rilascio dell'autorizzazione in contrasto con le norme vigenti ed alterazione del corretto svolgimento del procedimento con procurato vantaggio per il soggetto richiedente o errato diniego con danno per l'istante;
- Rapporti di contiguità tra tecnici e professionisti o richiedenti l'Autorizzazione;
- Omissione o ritardi nei controlli nelle Autorizzazioni rilasciate.

Progettazione del sistema di trattamento del rischio e misure di prevenzione del rischio generali e specifiche

La progettazione del sistema di trattamento dei rischi individuati comprende la definizione delle strategie di risposta al rischio e la progettazione delle azioni specifiche da implementare per far sì che il rischio residuo sia considerato accettabile.

Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione, concepito quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione, è costituito da una pluralità di elementi che possono essere distinti in:

- misure di carattere generale (previste nel P.T.P.C.T. e adottabili dalle singole Aree)
- misure specifiche.

Le misure di carattere generale comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardano l'organizzazione nel suo complesso e possono contribuire a ridurre la probabilità di comportamenti corruttivi. Fra queste si annoverano:

- controlli interni (di gestione, in itinere e successivo di regolarità amministrativa sugli atti);
- misure di regolamentazione (rispetto regolamenti interni del Comune e della normativa vigente in specifiche materie);
- azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dalla struttura assegnata;
- semplificazione amministrativa, progressiva informatizzazione e digitalizzazione dei processi;
- la formazione specifica in tema di prevenzione della corruzione;

- whistleblowing (tutela del dipendente che segnala illeciti)
- rotazione degli incarichi.

Il monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio. Spetta in particolare ai responsabili di Servizio informare il Dirigente, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Dirigente.

La trasparenza

Partendo dall'assunto che la trasparenza è intesa come accessibilità totale agli andamenti gestionali e più in generale sull'attività dell'ente, la pubblicazione tempestiva e costante di informazioni sulle attività poste in essere costituisce un efficace strumento per favorire forme di controllo diffuso, anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali e irregolari.

Come già evidenziato, i Dirigenti hanno tra l'altro il compito di:

- 1) assicurare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- 2) assicurare la regolarità del flusso di informazioni da rendere pubbliche;
- 3) assicurare l'integrità, l'aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni e degli atti pubblicati.

La formazione

Il presente Piano sarà portato all'attenzione di tutto il personale della struttura assegnata. Si ritiene altresì importante continuare l'attività formativa di carattere generale da rivolgere a tutto il personale dell'Area perlomeno finalizzata:

- a consolidare la conoscenza della normativa vigente in tema di trasparenza e anticorruzione;
- ad estendere la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione adottati dall'Amministrazione;
- alla diffusione di valori etici mediante la proposizione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Per quanto riguarda, gli interventi formativi più "specifici" si ritiene necessario coinvolgere i dipendenti a maggiore contatto con l'utenza esterna e chiamati ad operare in settori esposti al rischio corruzione come individuati nel Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza attualmente vigente.

Tale formazione dovrà essere finalizzata ad accrescere le competenze specifiche in modo da fornire ai dipendenti gli indispensabili elementi di conoscenza per contrastare il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento dell'attività quotidiana.

I codici di comportamento

In adempimento a quanto previsto dal Codice di comportamento, DPR. 62/2013, e dal Codice di comportamento integrativo vigente, il Dirigente verifica il rispetto dei medesimi da parte dei dipendenti assegnati.

Detti Codici, già portati a conoscenza del personale assegnato per come indicato in precedenza, si applicano a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente e disciplinano, tra le altre cose: i regali, i compensi e le altre utilità; la partecipazione ad associazioni e organizzazioni; l'obbligo di astensione; l'obbligo di trasparenza; l'obbligo di non far menzione della propria posizione al fine di ottenere utilità; la responsabilità disciplinare conseguente la violazione di tali obblighi.

I Codici evidenziano poi il comportamento che ogni dipendente deve tenere quando è in servizio e nei rapporti con il pubblico ed infine il comportamento che i Dirigenti devono tenere nello svolgimento delle loro funzioni e nella conclusione dei contratti.

Whistleblowing- la tutela del dipendente denunciante illeciti

Sulla base del citato Codice di Comportamento integrativo dell'ente, prevede la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing), disponendo una procedura informatica di accesso criptato; detta procedura non rende nota l'identità dei dipendenti che denunciano illeciti verificatisi nell'ente di cui siano venuti a conoscenza. Ad essi va garantita ogni forma di tutela possibile contro conseguenze negative anche indiretta a seguito della segnalazione. Questi meccanismi di tutela vanno divulgati attraverso un'adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La rotazione degli incarichi

In applicazione delle disposizioni della L. n.190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzative e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Il Comune di Piombino nell'ultimo anno ha avviato un processo di riorganizzazione della struttura; a livello apicale nel corso del 2022 sono cambiati il Segretario Generale, i dirigenti del Settore Servizi alle persone e quello dei Lavori pubblici, nel 2023 è cambiato anche quello del Settore Pianificazione territoriale ed economica. Inoltre, nell'Ente è in corso un'importante azione di turnover che sta portando ad un rinnovamento del personale.

Le misure di carattere specifico riguardano i singoli processi a rischio; sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo per come riportati nella mappatura dei singoli procedimenti.

Inoltre, il costante confronto con il Responsabile del Reparto consentirà di valutare l'adeguatezza delle misure di contrasto individuate ed apportare gli opportuni miglioramenti e correzioni. E' d'altra parte compito dei Dirigenti anche vigilare sull'operato e sul comportamento dei propri dipendenti e attivare le necessarie misure disciplinari.

Mappatura e gestione del rischio corruzione

Settore	Servizio	Procedimento	Azione Provvedimento	Classificaz. quantitativa del rischio	Classificaz. qualitativa del rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Pianificazione territoriale ed economica	Sviluppo economico	Concessione di aree pip	Deliberazione della Giunta Comunale previa istruttoria tecnica	4	basso	Alterazione della valutazione dei requisiti del richiedente e dell'ordine di presentazione delle istanze qualora riferite ad un unico lotto	Standardizzazione e pubblicazione dei criteri concessori. Inserimento dei provvedimenti nell'elenco degli atti soggetti al controllo	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Sviluppo economico	Scia edilizia produttiva e delle attività produttive	Eventuale provvedimento dirigenziale per sospensione attività	8	medio	Omissione di eventuali provvedimenti di sospensione dell'attività con conseguente vantaggio per il dichiarante e alterazione del procedimento di controllo	- Informatizzazione delle procedure di protocollazione - Precise indicazioni preliminari da parte degli organi pubblici sugli obiettivi di pianificazione	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Sviluppo economico	Atti di programmazione in materia commerciale	Deliberazione del C.C.	8	medio	Adozione di scelte condizionate dal alterazione degli esiti dei dati economici al fine di favorire accordi di tipo collusivo non fondate su adeguate motivazioni di interesse pubblico	- Precise indicazioni preliminari da parte degli organi pubblici sugli obiettivi - Misure di trasparenza: tempestiva e completa pubblicazione delle informazioni;	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Progettazione e gestione strumenti urbanistici	Implementazione del dossier c – schedatura dei fabbricati di interesse storico/architettonici presenti in territorio aperto –	Determina Dirigenziale previa conferenza interna	8	medio	Alterazione del procedimento e/o dell'istruttoria con procurato vantaggio o arrecato danno per il soggetto richiedente	Standardizzazione e pubblicazione dei criteri valutativi. Inserimento dei provvedimenti nell'elenco degli atti soggetti al controllo	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa

		ai sensi dell'art. 42 del regolamento urbanistico						vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Progetta - zione e gestione strumenti urbanistici	Procedimenti inerenti la gestione degli alloggi in aree peep (sostituzione della convenzione originaria o liberalizzazione dell'alloggio dagli obblighi convenzionali)	Determina Dirigenziale o deliberazione di Giunta comunale	4	basso	Alterazione delle modalità di calcolo degli importi dovuti, con conseguente procurato vantaggio o arrecato danno al soggetto richiedente	<ul style="list-style-type: none"> - Chiarezza dei meccanismi di calcolo degli importi - Controlli sul calcolo effettuati da personale diverso da coloro che hanno curato l'istruttoria 	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Edilizia e gestione vincoli	Procedimenti repressivi in materia di abusivismo edilizio ai sensi della LR 65/2014	Provvedimento dirigenziale	20	alto	Alterazione del corretto svolgimento del procedimento, omissione dell'adozione del provvedimento repressivo con procurato vantaggio per i soggetti interessati	<ul style="list-style-type: none"> -Misure di trasparenza: tempestiva e completa pubblicazione delle informazioni; rispetto dei tempi procedimentali - Obbligo di dichiarare situazioni di potenziale conflitto di interessi 	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Edilizia e gestione vincoli	Definizione di accordi convenzionali pubblico/privato	Deliberazione del C.C. o della G.C.	8	medio	Definizione di contenuti convenzionali non adeguatamente supportati da motivazioni di interesse pubblico che possono procurare palesi vantaggi/danni al soggetto privato	<ul style="list-style-type: none"> - Precise indicazioni preliminari da parte degli organi pubblici sugli obiettivi di pianificazione - Predeterminazione criteri di valutazione delle scelte progettuali delle opere di interesse pubblico - Richiesta di parere al dirigente del settore LL.PP. circa la priorità delle opere da realizzare 	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

Settore	Servizio	Procedimento	Azione Provvedimento	Classificaz. quantitativa del rischio	Classificaz. qualitativa del rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Pianificazione territoriale ed economica	Sviluppo Economico / Servizio Progettazione e Gestione strumenti urbanistici:	Affidamento di incarichi professionali e prestazioni di servizi	Determina dirigenziale/ contratto di affidamento	18	serio	Affidamento non fondato su elementi oggettivi e alterazione del corretto svolgimento delle procedure con conseguente determinazione di vantaggi o svantaggi dei soggetti interessati	chiarezza e adeguatezza di avvisi o lettere di invito rispetto ai criteri e alle condizioni individuate; rispetto dei requisiti previsti dalla legge per procedure negoziate e affidamenti diretti; Richiesta di chiarimenti in offerte eccezionalmente anomale per eccesso o eccessivamente prossime nel valore; Regolarità della fornitura; Assenza di ulteriori procedure per gli stessi oggetti) Misure di trasparenza: tempestiva e completa pubblicazione delle informazioni; rispetto dei tempi procedurali	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Progettazione e gestione strumenti urbanistici	Varianti specifiche	Redazione del Piano, redazione e pubblicazione del piano	18	serio	Procurare indebiti vantaggi ai privati con aumento delle potestà edificabili o del valore d'uso degli immobili interessati	- Precise indicazioni preliminari da parte degli organi pubblici sugli obiettivi di pianificazione - Predeterminazione criteri di valutazione delle osservazioni; - individuazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

							osservazioni - Massima divulgazione e trasparenza del piano adottato - Attenta attuazione degli obblighi di pubblicazione	
Pianificazione territoriale ed economica	Progettazione e gestione strumenti urbanistici	Piani attuativi di iniziativa privata	Presentazione del Piano	8	medio	Indebiti pressioni di interessi privati che possono determinare una mancata coerenza con il piano generale per un uso improprio del suolo e delle risorse naturali	- Potenziare l'efficacia prescrittiva del piano comunale generale (indici/parametri edificatori/standard urbanistici da rispettare) - Verificare attendibilità degli operatori privati proponenti (bilanci/ referenze bancarie/casellario giudiziale) - richiesta di presentazione di un programma economico finanziario dell'intervento proposto	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Progettazione e gestione strumenti urbanistici	Formazione di strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa pubblica (piano strutturale, piano operativo, piani attuativi)	Redazione del Piano, redazione e pubblicazione del piano	18	serio	Determinazione di scelte urbanistiche condizionate, volte a favorire accordi di tipo collusivo e non fondate su adeguate motivazioni di interesse pubblico. Scarsa trasparenza e conoscibilità dei contenuti del piano. Non adeguata valutazione delle osservazioni pervenute	- Precise indicazioni preliminari da parte degli organi pubblici sugli obiettivi di pianificazione - Predeterminazione criteri di valutazione delle osservazioni; - individuazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle osservazioni - Massima divulgazione e trasparenza del piano adottato - Attenta attuazione degli obblighi di pubblicazione	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Progettazione e gestione strumenti urbanistici	Piani attuativi di iniziativa pubblica	Convenzione urbanistica	8	medio	Non corretta determinazione degli oneri di urbanizzazione dovuti al fine di favorire il privato Sottostima/sovrastima delle opere di urbanizzazione per	-- Determinazione degli oneri da personale diverso da quello che cura l'istruttoria tecnica del piano attuativo e della convenzione	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento

						<p>favorire il privato</p> <p>Individuazione di una opera come prioritaria a beneficio esclusivo del privato</p> <p>Errata determinazione della quantità delle aree da cedere</p> <p>Individuazione di aree da cedere di poco interesse per la collettività</p> <p>Acquisizione di aree gravate da oneri di bonifica</p>	<p>- Calcolo del valore delle opere utilizzando i prezzi che l'amministrazione ottiene solitamente in esito a procedure di appalto per opere analoghe</p> <p>- Richiesta di parere al dirigente del settore LL.PP. circa la priorità delle opere da realizzare a scomputo</p> <p>- Individuazione e determinazione del valore delle aree da parte di personale diverso da quello che cura l'istruttoria del piano e la convenzione</p> <p>- Richiesta di specifiche garanzie in ordine ad eventuali oneri di bonifica</p>	sulla normativa vigente
--	--	--	--	--	--	--	---	-------------------------

Area	Servizio	Procedimento	Azione Provvedimento	Classificaz. quantitativa del rischio	Classificaz. qualitativa del rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Pianificazione territoriale ed economica	Progetta - zione e gestione strumenti urbanistici	Piani attuativi di iniziativa pubblica	Esecuzione Opere di urbanizzazione	8	medio	<p>Mancato esercizio dei poteri di controllo per consentire al privato la realizzazione di opere di scarsa qualità e minor pregio rispetto alle obbligazioni assunte nella convenzione</p> <p>Mancato rispetto delle norme sulla scelta del soggetto che deve realizzare le opere</p>	<p>-Incaricare il Settore LL:PP: delle attività di verifica puntuale della corretta esecuzione delle opere.</p> <p>- Nomina di un collaudatore esterno a spese del privato attuatore.</p> <p>- Previsione in convenzione di apposite misure sanzionatorie quali il divieto di rilascio del titolo abitativo per le parti di intervento non ancora attuate</p>	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Edilizia e gestione vincoli/	Rilascio e controllo titoli abitativi edilizi ed autorizzazioni	Assegnazioni pratiche per l'istruttoria	20	alto	Rilascio provvedimento in contrasto con le norme vigenti,	<p>- Informatizzazione delle procedure di protocollazione</p> <p>- Obbligo di dichiarare</p>	Corso di formazione in materia di

	Sviluppo Economico	uniche SUAP				alterazione del corretto svolgimento del procedimento, rilascio di provvedimento errato/ inesatto/incompleto con procurato vantaggio per il richiedente oppure errato diniego con danno per l'istante; Rapporti di contiguità tra tecnici e professionisti o richiedenti il titolo edilizio	situazioni di potenziale conflitto di interessi	anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Edilizia e gestione vincoli / Sviluppo Economico	Rilascio e controllo titoli abitativi edilizi ed autorizzazioni uniche SUAP	Calcolo del contributo di costruzione	8	medio	Determinazione degli oneri concessori non corretta in modo da favorire il privato	- Chiarezza dei meccanismi di calcolo del contributo - Controlli sul calcolo effettuati da personale diverso da coloro che hanno curato l'istruttoria	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente
Pianificazione territoriale ed economica	Edilizia e gestione vincoli/ Sviluppo Economico	Rilascio e controllo titoli abitativi edilizi ed autorizzazioni uniche SUAP	Controllo dei titoli rilasciati	18	serio	Omissione o ritardi nei controlli	- Introduzione di criteri predefiniti per effettuare controlli a campione.	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente

PIANO PREVENTIVO DI DETTAGLIO ANNO 2023

PIAO - Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione
Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza
Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025
punto 2.4.3

Luca Favali, Dirigente
Settore Politiche ambientali e demanio
Servizio politiche ambientali e demanio

1. Premessa

Il presente documento costituisce il Piano preventivo di dettaglio del Settore Politiche ambientali e demanio così come previsto dal punto 2.4.3 del PIAO - Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione - Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione - Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025" (d'ora in avanti Piano) prevede il coinvolgimento dei Dirigenti dell'Ente che devono assicurare una costante sinergia di prevenzione dei fenomeni corruttivi con il RPCT. In particolare, ai fini di assicurare l'aggiornamento del Piano triennale, è previsto nello stesso che ogni Dirigente, annualmente, debba presentare un Piano preventivo di dettaglio mirato a dare esecuzione alle disposizioni contenute nel Piano stesso e nella normativa vigente.

Il personale assegnato al Settore Politiche ambientali e demanio è coinvolto nei processi informativi e di formazione, sia a riguardo della trasparenza e dell'anticorruzione, secondo quanto previsto nel paragrafo 3.4 del Piano.

2. Compiti ed obblighi del responsabile e dei collaboratori

Il sottoscritto Dirigente, in qualità di Referente del Responsabile Anticorruzione, svolge le attività espressamente elencate nel D.Lgs. 165/2001, art. 16, commi I-bis, I-ter e I-quater.

Il dirigente, con la collaborazione della posizione organizzativa del Settore, inoltre ed in maggior dettaglio, deve:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- rispettare, quali soggetti adottanti o responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.Lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni;

- rispettare, quali soggetti responsabili di trasmissione e/o pubblicazione, le prescrizioni del D.Lgs. n. 33 del 2013 in materia di trasparenza come integrato e modificato dal D.Lgs. 97/2016 individuate come allegato 4) del vigente PTPCT e allegato al presente piano.

Il sottoscritto Dirigente, con l'adozione del presente Piano di Dettaglio, si impegna, sotto la propria responsabilità:

- ad osservare puntualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e le prescrizioni in esso contenute;
- a proporre all'Autorità Locale Anticorruzione il Piano annuale di formazione di competenza contenente le materie oggetto di formazione, i dipendenti e funzionari che svolgono attività nell'ambito di dette materie;
- con particolare riguardo all'attività di affidamento di servizi, lavori e forniture, a inserire nei bandi di gara e negli schemi di contratto opportune regole di legalità, richiedendo alle imprese partecipanti alle gare d'appalto di lavori, servizi e forniture di dichiarare quanto segue:
 1. di rispettare e far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo quanto previsto nella Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e nel "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Piombino", al fine di contrastare eventuali situazioni illegali, collusive e immorali che possono caratterizzare l'attività amministrativa;
 2. di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine di condizionare l'esecuzione dell'appalto;
 3. di denunciare immediatamente alle autorità competenti ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di familiari dell'imprenditore o di eventuali soggetti legati all'impresa da rapporti professionali;
 4. di comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;
 5. la non sussistenza/sussistenza di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 6. di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver conferito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Piombino che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri negoziali, secondo quanto disposto dall'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i;
- a procedere all'affidamento di lavori, servizi e forniture di competenza ai sensi del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i e del D.P.R. n. 207/2010 e s.m.i per la parte ancora applicabile;
- a rilasciare autorizzazioni / concessioni / nulla osta ai sensi della vigente normativa di Legge in materia.

3. Piano di dettaglio

Organizzazione

Il Settore Politiche ambientali e demanio ha competenza in materia di due importanti aree dell'attività dell'Amministrazione: l'ambiente e il demanio.

L'insieme dei procedimenti di competenza è illustrato nell'ambito della trasparenza.

Merita evidenziare che in materia di bonifiche, le attività sono suddivise con il Settore Lavori pubblici; i procedimenti di competenza del Settore Politiche ambientali e demanio sono quelli relativi ai procedimenti di bonifica in cui il Comune non è soggetto responsabile e/o soggetto sostituto del responsabile.

Alla data attuale, il Settore si avvale di un istruttore tecnico direttivo, che ricopre anche la funzione di Posizione Organizzativa e che, per il Piano, è il collaboratore del Dirigente; n. 2 istruttori amministrativi direttivi; un assistente tecnico e collaboratore amministrativo (entro il 2023 andrà in pensione).

Aree di rischio

Il Piano prevede che la valutazione del rischio possa essere effettuata mediante:

- a) analisi dell'esperienza, ovvero attraverso la rilevazione di eventi e della loro ripetitività rilevanti in termini di rischio;
- b) tecniche di identificazione degli eventi di rischio.

Fra le tecniche per individuare le aree di rischio è stata utilizzata l'analisi dei procedimenti, ovvero il collegamento dell'evento di rischio alla mappatura del sistema procedimentale e provvedimentale secondo determinati indicatori (grado di discrezionalità, impatto organizzativo, rilevanza esterna, tipo di controllo).

Ciò detto, valutato il rischio corruttivo in linea con quanto previsto nel Piano triennale, i procedimenti di competenza del Settore Politiche ambientali e demanio che presentano un più elevato rischio di corruzione (medio, serio, elevato) sono quelli riportati nella Tabella 1, posta alla fine del presente documento.

Nella tabella 1 sono riportate per i procedimenti individuati quali più rischiosi anche le misure specifiche adottate e la proposta di formazione che sarebbe auspicabile effettuare.

Tabella 1: Mappatura e gestione del rischio corruzione

Settore	Servizio	Procedimento	Azione Provvedimento	Classificaz. quantitativa del rischio	Classificaz. qualitativa del rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Politiche ambientali e demanio		Concessioni demaniali/anticipate occupazioni/Occup azioni abusive	Determinazione dirigenziale		Medio	Possibilità di un'applicazione distorta di discrezionalità tecnica/ amministrativa	Distinzione tra responsabile del procedimento e dirigente che emana atto finale	Corso sulla normativa che sarà adeguata nell'anno
Politiche ambientali e demanio		Procedure di acquisizione beni e servizi	Determinazione dirigenziale		Medio	Possibilità di un'applicazione distorta di discrezionalità tecnica/ amministrativa	Distinzione tra responsabile del procedimento e dirigente che emana atto finale	Corso sul nuovo Codice

PIANO PREVENTIVO DI DETTAGLIO ANNO 2023

Legge n. 190 del 06/11/2012, art. 1, comma 5

Dott. Nicola Monteleone, Dirigente

Settore Finanza, Controllo e Patrimonio

- Servizio Ragioneria Generale
- Servizio Entrate
- Servizio Patrimonio Economato e Provveditorato

1. Premessa

L'entrata in vigore della legge n. 190/2012, contenente "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha rappresentato un importante strumento di prevenzione della corruzione obbligando gli enti ad adottare i Piani triennali di prevenzione della corruzione, al fine di individuare azioni e misure per prevenire e reprimere la corruzione stessa.

In materia, l'ultimo aggiornamento del nostro ordinamento è avvenuto con il Decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, in legge n.113 del 6 agosto 2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Questo nuovo strumento assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, fra i quali in particolare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). In particolare, i contenuti relativi alle misure per l'anticorruzione e la trasparenza, devono essere riportati nella Sezione 2 del PIAO – sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Negli enti locali, nei quali le funzioni di responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi e la vigilanza sul rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza sono state affidate al Segretario Generale, l'applicazione delle disposizioni dettate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi ha determinato alcune complessità anche a livello organizzativo evidenziando difficoltà di diffusione della cultura dell'anticorruzione, inevitabilmente rilevabili nelle fasi iniziali di ogni processo di cambiamento della pubblica amministrazione. Nel caso specifico della legge n. 190/2012, essi sono stati accentuati dalla complessità e dalla portata innovativa del disegno riformatore che è intervenuto, tra l'altro, nella delicata sfera dei rapporti tra politica e amministrazione, oltre che nell'ambito gestionale, nei rapporti tra Segretario Generale e Dirigenti.

Il Piano prevede il coinvolgimento costante e continuo dei Dirigenti dell'Ente che, coadiuvati dai loro collaboratori, devono assicurare una costante sinergia di prevenzione dei fenomeni corruttivi con il RPCT. In particolare, ai fini di assicurare l'aggiornamento del Piano triennale, è previsto nello stesso che ogni Dirigente, annualmente, debba presentare un Piano preventivo di dettaglio mirato a dare esecuzione alle disposizioni contenute nel Piano stesso e nella normativa vigente; ogni piano di dettaglio, come lo è il presente, redatto dal sottoscritto, dirigente del Settore Finanza e Controllo, si compone dei seguenti elementi:

1. Servizio Ragioneria Generale
2. Servizio Entrate
3. Servizio Patrimonio Economato e Provveditorato

I piani preventivi di dettaglio rappresentano un momento importante per ciascun dirigente considerato che con l'adozione degli stessi ogni dirigente deve valutare i singoli procedimenti analizzando per ciascuno di essi il livello di rischio, le risposte al rischio e le

misure, comprese quelle formative da adottare per evitare l'insorgere della corruzione; inoltre l'adozione del Piano di dettaglio determina un coinvolgimento dei collaboratori e dei dipendenti sia nella fase di costruzione che nella fase di attuazione del piano stesso.

I piani di dettaglio inoltre rappresentano per il RPCT un momento di aggiornamento ed implementazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Ai fini dell'attuazione del Piano triennale sono state intraprese azioni informative/formative volte a diffondere la cultura della legalità e dei principi preposti alla prevenzione di episodi corruttivi.

Il personale assegnato alle strutture coordinate dal sottoscritto è stato coinvolto nei processi informativi e di formazione, sia a riguardo della trasparenza e dell'anticorruzione.

2. Compiti ed obblighi dei Referenti e dei collaboratori

Il sottoscritto Dirigente, in qualità di Referente del Responsabile Anticorruzione svolge le attività espressamente elencate nel D.Lgs. 165/2001, art. 16, commi 1 bis, 1 ter, 1 quater, come di seguito riportate:

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

Il sottoscritto Referente, inoltre ed in maggior dettaglio:

- collabora con l'Autorità Locale Anticorruzione individuata nel Segretario Generale dell'Ente, avv. Emilio Ubaldino, all'applicazione puntuale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- collabora in via preventiva con l'Autorità Locale Anticorruzione, segnalando la situazioni dalle quali si possa generare il rischio corruzione;
- definisce il presente Piano Preventivo di Dettaglio, redatto sulla base del Piano Triennale del Comune ed in esecuzione di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione e della disciplina contenuta nella Legge 190/2012;
- propone eventuali modifiche al Piano Triennale in caso di accertamento di significative violazioni di mutamenti dell'organizzazione;
- definisce ed attua i programmi di formazione del personale assegnato, indicando all'Autorità Locale Anticorruzione il personale da includere nei programmi di formazione;
- sovrintende al rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza degli atti di cui al D.Lgs n. 33/2013;

- verifica che siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al del D.Lgs n. 39/2013 ed in materia di rotazione degli incarichi;
- verifica continuamente il rispetto dei tempi procedurali, eliminando e/o correggendo le eventuali anomalie riscontrate;
- segnala all'Autorità Locale Anticorruzione la violazione della disciplina sull'osservanza dei termini procedurali in relazione a quelle attività maggiormente a rischio corruzione, nonché il mancato rispetto del Piano, ponendo al contempo in essere ogni attività necessaria all'eliminazione delle difformità;
- svolge attività di monitoraggio in ordine al rispetto della disciplina riguardante le modalità di accesso alle informazioni detenute dalla pubblica amministrazione, in ossequio a quanto prescritto dal del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i.;
- adotta le misure gestionali finalizzate alla prevenzione del rischio, nonché gli atti di avvio del procedimento disciplinare o di sospensione del dipendente ed i provvedimenti concernenti la rotazione degli incarichi;
- assicura il rispetto del Codice di comportamento da parte di tutti i dipendenti.

Il sottoscritto Dirigente, con l'adozione del presente Piano di Dettaglio, dichiara contestualmente, sotto la propria responsabilità:

- di osservare puntualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e le prescrizioni in esso contenute;
- di proporre all'Autorità Locale Anticorruzione il Piano annuale di formazione di competenza contenente le materie oggetto di formazione, i dipendenti e funzionari che svolgono attività nell'ambito di dette materie, il grado di conoscenza dei dipendenti nelle materie a rischio corruzione, le metodologie formative.
- con particolare riguardo all'attività di affidamento di servizi, lavori e forniture, di inserire nei bandi di gara e negli schemi di contratto opportune regole di legalità, richiedendo alle imprese partecipanti alle gare d'appalto di lavori, servizi e forniture di dichiarare quanto segue:
 1. di rispettare e far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo quanto previsto nella Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e nel "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Piombino", al fine di contrastare eventuali situazioni illegali, collusive e immorali che possono caratterizzare l'attività amministrativa;
 2. di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine di condizionare l'esecuzione dell'appalto;
 3. di denunciare immediatamente alle autorità competenti ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di familiari dell'imprenditore o di eventuali soggetti legati all'impresa da rapporti professionali;

4. di comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;
 5. la non sussistenza/sussistenza di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 6. di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver conferito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Piombino che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri negoziali, secondo quanto disposto dall'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i;
- di procedere all'affidamento di lavori, servizi e forniture di competenza ai sensi del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i e del D.P.R. n. 207/2010 e s.m.i per la parte ancora applicabile, mediante procedure ad evidenza pubblica o negoziata.
 - di curare la gestione del lavoro pubblico, tenerne la contabilità ed effettuare la chiusura ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i e del D.P.R. n. 207/2010 e s.m.i per la parte ancora applicabile.
 - di rilasciare autorizzazioni / concessioni / nulla osta ai sensi della vigente normativa di Legge in materia.

A chiusura del sistema come sopra esposto, è necessario che tutti i dipendenti, compresi i collaboratori con contratto di lavoro autonomo, concorrano alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, partecipando, a loro volta, al processo di gestione del rischio, segnalando eventuali situazioni di illecito all'Autorità Locale Anticorruzione ed al Referente e/o collaboratori e segnalando i casi di conflitto d'interessi di cui all'art. 6 bis della Legge n. 241/90 e artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013.

3. Aree di rischio

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie per la prevenzione dei fenomeni corruttivi sono state adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia. Si segnala, in particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

Questa Convenzione prevede che ciascuno Stato debba elaborare e applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e con le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure (art. 5). La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (art. 6).

Grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), il Consiglio d'Europa con il GR.E.C.O. (Groupe d'États Contre la Corruption) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze nelle politiche nazionali.

E' pertanto nell'ambito di tale contesto che si pongono le disposizioni dettate dalla L. 190/2012 ed il conseguente Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il concetto di rischio corruzione disciplinato dalla L.190/2012, che individua le aree di rischio demandando ai vari enti, nell'ambito dei Piani Triennali, l'individuazione di ulteriori attività sensibili a rischio corruzione, è pertanto più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate dal codice penale, ex artt.314 e ss., prevedendo, non solo i delitti contro la p.a. disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma "ogni situazione in cui si realizzi un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite". La prevenzione della corruzione richiede pertanto un'analisi dettagliata per ogni attività del rischio potenziale procedendo conseguentemente ad una specifica misurazione del rischio stesso.

L'analisi dei rischi si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi e l'attività delle strutture assegnate;
2. la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento i procedimenti a rilevanza interna e esterna già censiti ai fini della trasparenza. Si è così proceduto alla definizione dell'analisi del rischio il cui dettaglio è riportato nelle tabelle. Completata questa prima attività di identificazione e mappatura dei rischi si è successivamente provveduto alla valutazione dei rischi.

Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere.

Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stato adottato un criterio di valutazione quantitativo-numericò (probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente), affiancato dal criterio di valutazione qualitativo- motivazionale, così come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019 dell'Anac.

Il PTPCP prevede che l'analisi del rischio sia effettuata valutando la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. In particolare nel calcolare la probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, si sono tenute in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo: discrezionalità, rilevanza esterna,

complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli. Inoltre si è valutato l'impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine dell'Ente.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento è stato ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio	Intervalli Classificazione del rischio
0 ≤ 3	Nessun rischio
4 - 7	attenzione
8 - 12	medio
13 - 20	serio
> 20	elevato

In applicazione del nuovo criterio qualitativo, così come richiesto specificatamente dall'Anac nell'allegato 1 al PNA del 2019, è stata altresì affiancata alla quantificazione numerica del rischio anche una coerente qualificazione della valutazione, riportata in intervalli di classificazione di rischio.

A supporto della classificazione quantitativa e qualitativa delle aree di rischio, è stata dunque fornita una adeguata motivazione della valutazione.

In conseguenza della classificazione effettuata, sono state poi individuate delle misure di contrasto specifiche ed è stata predisposta una corretta attività formativa per i dipendenti.

Nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti si evidenziano per ogni struttura afferente al Settore Finanza, controllo e patrimonio le aree e le attività a più elevato rischio di corruzione rilevate.

4. Piano di dettaglio

Organizzazione

Il Settore è organizzato in tre servizi:

1. Servizio Ragioneria Generale, in cui, oltre al dirigente, sono impiegati 8 dipendenti;
2. Servizio Entrate in cui, oltre al dirigente e alla posizione organizzativa, sono impiegati 6 dipendenti;
3. Servizio Patrimonio Economato e Provveditorato in cui oltre al dirigente e alla posizione organizzativa, sono impiegati 6 dipendenti.

Aree di rischio

Come è stato illustrato, il concetto di "rischio corruzione" introdotto dalla Legge n. 190/2012, è più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate e punite dal Codice Penale, comprendendo anche "ogni situazione in cui si realizzi un malfunzionamento

dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite" (circolare Presidenza Consigli lavori o Ministri n. 1/2013).

La prevenzione della corruzione, pertanto, non può prescindere da un'analisi qualitativa e quantitativa del rischio corruttivo per ciascuna attività, che conduce alla definizione delle strategie di gestione del medesimo.

Ciò detto, valutato il rischio corruttivo in linea con quanto previsto nel Piano triennale, non ci sono attività riguardanti il Settore Finanza, controllo e patrimonio che presentano un elevato rischio di corruzione. Le attività invece che presentano un livello rischio di "attenzione" con un valore pari a "4", sono le seguenti:

- Procedura di annullamento o di rettifica degli avvisi di accertamento;
- Procedure di esproprio e congruità delle indennità;
- Gestione del patrimonio in locazione.

Progettazione del sistema di trattamento del rischio e misure di prevenzione del rischio generali e specifiche

La progettazione del sistema di trattamento dei rischi individuati comprende la definizione delle strategie di risposta al rischio e la progettazione delle azioni specifiche da implementare per far sì che il rischio residuo sia considerato accettabile.

Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione, concepito quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione, è costituito da una pluralità di elementi che possono essere distinti in:

- misure di carattere generale (previste nel P.T.P.C.T. e adottabili dalle singole Aree)
- misure specifiche.

Le misure di carattere generale comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardano l'organizzazione nel suo complesso e possono contribuire a ridurre la probabilità di comportamenti corruttivi. Fra queste si annoverano:

- controlli interni (di gestione, in itinere e successivo di regolarità amministrativa sugli atti);
- misure di regolamentazione (rispetto regolamenti interni del Comune e della normativa vigente in specifiche materie);
- azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dalla struttura assegnata;
- semplificazione amministrativa, progressiva informatizzazione e digitalizzazione dei processi;
- la formazione specifica in tema di prevenzione della corruzione;
- whistleblowing (tutela del dipendente che segnala illeciti)
- rotazione degli incarichi.

Il monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio. Spetta in particolare ai responsabili di Servizio informare il Dirigente, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Dirigente.

La trasparenza

Partendo dall'assunto che la trasparenza è intesa come accessibilità totale agli andamenti gestionali e più in generale sull'attività dell'ente, la pubblicazione tempestiva e costante di informazioni sulle attività poste in essere costituisce un efficace strumento per favorire forme di controllo diffuso, anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali e irregolari.

Come già evidenziato, i Dirigenti hanno tra l'altro il compito di:

- 1) assicurare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- 2) assicurare la regolarità del flusso di informazioni da rendere pubbliche;
- 3) assicurare l'integrità, l'aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni e degli atti pubblicati.

La formazione

Il presente Piano sarà portato all'attenzione di tutto il personale della struttura assegnata. Si ritiene altresì importante continuare l'attività formativa di carattere generale da rivolgere a tutto il personale dell'Area perlomeno finalizzata:

- a consolidare la conoscenza della normativa vigente in tema di trasparenza e anticorruzione;
- ad estendere la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione adottati dall'Amministrazione;
- alla diffusione di valori etici mediante la proposizione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Per quanto riguarda, gli interventi formativi più "specifici" si ritiene necessario coinvolgere i dipendenti a maggiore contatto con l'utenza esterna e chiamati ad operare in settori esposti al rischio corruzione come individuati nel Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza attualmente vigente.

Tale formazione dovrà essere finalizzata ad accrescere le competenze specifiche in modo da fornire ai dipendenti gli indispensabili elementi di conoscenza per contrastare il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento dell'attività quotidiana.

I codici di comportamento

In adempimento a quanto previsto dal Codice di comportamento, DPR. 62/2013, e dal Codice di comportamento integrativo vigente, il Dirigente verifica il rispetto dei medesimi da parte dei dipendenti assegnati.

Detti Codici, già portati a conoscenza del personale assegnato per come indicato in precedenza, si applicano a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente e disciplinano, tra le altre cose: i regali, i compensi e le altre utilità; la partecipazione ad associazioni e organizzazioni; l'obbligo di astensione; l'obbligo di trasparenza; l'obbligo di non far menzione della propria posizione al fine di ottenere utilità; la responsabilità disciplinare conseguente la violazione di tali obblighi.

I Codici evidenziano poi il comportamento che ogni dipendente deve tenere quando è in servizio e nei rapporti con il pubblico ed infine il comportamento che i Dirigenti devono tenere nello svolgimento delle loro funzioni e nella conclusione dei contratti.

Whistleblowing- la tutela del dipendente denunciante illeciti

Sulla base del citato Codice di Comportamento integrativo dell'ente, prevede la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing), disponendo una procedura informatica di accesso criptato; detta procedura non rende nota l'identità dei dipendenti che denunciano illeciti verificatisi nell'ente di cui siano venuti a conoscenza. Ad essi va garantita ogni forma di tutela possibile contro conseguenze negative anche indiretta a seguito della segnalazione. Questi meccanismi di tutela vanno divulgati attraverso un'adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La rotazione degli incarichi

In applicazione delle disposizioni della L. n.190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzative e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Il Comune di Piombino nell'ultimo anno ha avviato un processo di riorganizzazione della struttura; a livello apicale nel corso del 2022 sono cambiati il Segretario Generale, i dirigenti del Settore Servizi alle persone e quello dei Lavori pubblici, nel 2023 è cambiato anche quello del Settore Pianificazione territoriale ed economica. Inoltre, nell'Ente è in corso un'importante azione di turnover che sta portando ad un rinnovamento del personale.

Le misure di carattere specifico riguardano i singoli processi a rischio; sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo per come riportati nella mappatura dei singoli procedimenti.

Inoltre, il costante confronto con il Responsabile del Reparto consentirà di valutare l'adeguatezza delle misure di contrasto individuate ed apportare gli opportuni miglioramenti e correzioni. E' d'altra parte compito dei Dirigenti anche vigilare sull'operato e sul comportamento dei propri dipendenti e attivare le necessarie misure disciplinari.

Mappatura e gestione del rischio corruzione

Settore	Servizio	Procedimento	Azione Provvedimento	Classificaz. quantitativa del rischio	Classificaz. qualitativa del rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Finanza, controllo e patrimonio	Servizio entrate	Procedura di annullamento o di rettifica degli avvisi di accertamento	Atto di autotutela	4	basso	Alterata rappresentazione della situazione tributaria	Controlli verbali a campione e a sorpresa di atti di annullamento predisposti dagli uffici da parte del Dirigente che potrà richiedere tutti i documenti afferenti il procedimento	Almeno un corso di formazione e aggiornamento annuale
Finanza, controllo e patrimonio	Servizio provveditorato/ patrimonio	Procedure di esproprio e congruità delle indennità	Decreto di esproprio	4	basso	Alterazione dei valori di stima delle indennità	Richiesta verbale da parte del Dirigente di motivazione e spiegazione dei valori di stima proposti anche in contraddittorio con altri tecnici	Almeno un corso di formazione e aggiornamento annuale
Finanza, controllo e patrimonio	Servizio provveditorato/ patrimonio	Gestione del patrimonio in locazione	Contratto	4	basso	Canoni stimati irrazionalmente o non riscossi	Richiesta verbale da parte del Dirigente di motivazione e spiegazione dei valori di stima proposti anche in contraddittorio con altri tecnici	Almeno un corso di formazione e aggiornamento annuale

PIANO PREVENTIVO DI DETTAGLIO ANNO 2023

Legge n. 190 del 06/11/2012, art. 1, comma 5

Dott.ssa Angela Galeazzi, Responsabile
Servizio Polizia Municipale

1. Premessa

L'entrata in vigore della legge n. 190/2012, contenente "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha rappresentato un importante strumento di prevenzione della corruzione obbligando gli enti ad adottare i Piani triennali di prevenzione della corruzione, al fine di individuare azioni e misure per prevenire e reprimere la corruzione stessa.

In materia, l'ultimo aggiornamento del nostro ordinamento è avvenuto con il Decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, in legge n.113 del 6 agosto 2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Questo nuovo strumento assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, fra i quali in particolare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). In particolare, i contenuti relativi alle misure per l'anticorruzione e la trasparenza, devono essere riportati nella Sezione 2 del PIAO – sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Negli enti locali, nei quali le funzioni di responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi e la vigilanza sul rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza sono state affidate al Segretario Generale, l'applicazione delle disposizioni dettate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi ha determinato alcune complessità anche a livello organizzativo evidenziando difficoltà di diffusione della cultura dell'anticorruzione, inevitabilmente rilevabili nelle fasi iniziali di ogni processo di cambiamento della pubblica amministrazione. Nel caso specifico della legge n. 190/2012, essi sono stati accentuati dalla complessità e dalla portata innovativa del disegno riformatore che è intervenuto, tra l'altro, nella delicata sfera dei rapporti tra politica e amministrazione, oltre che nell'ambito gestionale, nei rapporti tra Segretario Generale e Dirigenti.

Il Piano prevede il coinvolgimento costante e continuo dei Dirigenti dell'Ente che, coadiuvati dai loro collaboratori, devono assicurare una costante sinergia di prevenzione dei fenomeni corruttivi con il RPCT. In particolare, ai fini di assicurare l'aggiornamento del Piano triennale, è previsto nello stesso che ogni Dirigente, annualmente, debba presentare un Piano preventivo di dettaglio mirato a dare esecuzione alle disposizioni contenute nel Piano stesso e nella normativa vigente; ogni piano di dettaglio, come lo è il presente, redatto dalla sottoscritta D.ssa Angela Galeazzi, responsabile del servizio di Polizia Municipale.

I piani preventivi di dettaglio rappresentano un momento importante per ciascun dirigente considerato che con l'adozione degli stessi ogni dirigente deve valutare i singoli procedimenti analizzando per ciascuno di essi il livello di rischio, le risposte al rischio e le misure, comprese quelle formative da adottare per evitare l'insorgere della corruzione; inoltre l'adozione del Piano di dettaglio determina un coinvolgimento dei collaboratori e dei dipendenti sia nella fase di costruzione che nella fase di attuazione del piano stesso.

I piani di dettaglio inoltre rappresentano per il RPCT un momento di aggiornamento ed implementazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Ai fini dell'attuazione del Piano triennale sono state intraprese azioni informative/formative volte a diffondere la cultura della legalità e dei principi preposti alla prevenzione di episodi corruttivi.

Il personale assegnato alle strutture coordinate dal sottoscritto è stato coinvolto nei processi informativi e di formazione, sia a riguardo della trasparenza e dell'anticorruzione.

2. Compiti ed obblighi dei Referenti e dei collaboratori

Il sottoscritto Dirigente, in qualità di Referente del Responsabile Anticorruzione svolge le attività espressamente elencate nel D.Lgs. 165/2001, art. 16, commi 1 bis, 1 ter, 1 quater, come di seguito riportate:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- rispettare, quali soggetti adottanti o responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.Lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni;
- rispettare, quali soggetti responsabili di trasmissione e/o pubblicazione, le prescrizioni del D.Lgs. n. 33 del 2013 in materia di trasparenza come integrato e modificato dal D.Lgs. 97/2016 individuate come allegato 4) del vigente PTPCT e allegato al presente piano.

Il sottoscritto Referente, inoltre ed in maggior dettaglio:

- collabora con l'Autorità Locale Anticorruzione individuata nel Segretario Generale dell'Ente, avv. Emilio Ubaldino, all'applicazione puntuale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- collabora in via preventiva con l'Autorità Locale Anticorruzione, segnalando la situazioni dalle quali si possa generare il rischio corruzione;
- definisce il presente Piano Preventivo di Dettaglio, redatto sulla base del Piano Triennale del Comune ed in esecuzione di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione e della disciplina contenuta nella Legge 190/2012;

- propone eventuali modifiche al Piano Triennale in caso di accertamento di significative violazioni di mutamenti dell'organizzazione;
- definisce ed attua i programmi di formazione del personale assegnato, indicando all'Autorità Locale Anticorruzione il personale da includere nei programmi di formazione;
- sovrintende al rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza degli atti di cui al D.Lgs n. 33/2013;
- verifica che siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al del D.Lgs n. 39/2013 ed in materia di rotazione degli incarichi;
- verifica continuamente il rispetto dei tempi procedurali, eliminando e/o correggendo le eventuali anomalie riscontrate;
- segnala all'Autorità Locale Anticorruzione la violazione della disciplina sull'osservanza dei termini procedurali in relazione a quelle attività maggiormente a rischio corruzione, nonché il mancato rispetto del Piano, ponendo al contempo in essere ogni attività necessaria all'eliminazione delle difformità;
- svolge attività di monitoraggio in ordine al rispetto della disciplina riguardante le modalità di accesso alle informazioni detenute dalla pubblica amministrazione, in ossequio a quanto prescritto dal del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i.;
- adotta le misure gestionali finalizzate alla prevenzione del rischio, nonché gli atti di avvio del procedimento disciplinare o di sospensione del dipendente ed i provvedimenti concernenti la rotazione degli incarichi;
- assicura il rispetto del Codice di comportamento da parte di tutti i dipendenti.

Il sottoscritto Comandante della Polizia Municipale, con l'adozione del presente Piano di Dettaglio, dichiara contestualmente, sotto la propria responsabilità:

- di osservare puntualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e le prescrizioni in esso contenute;
- di proporre all'Autorità Locale Anticorruzione il Piano annuale di formazione di competenza contenente le materie oggetto di formazione, i dipendenti e funzionari che svolgono attività nell'ambito di dette materie, il grado di conoscenza dei dipendenti nelle materie a rischio corruzione, le metodologie formative.
- con particolare riguardo all'attività di affidamento di servizi, lavori e forniture, di inserire nei bandi di gara e negli schemi di contratto opportune regole di legalità, richiedendo alle imprese partecipanti alle gare d'appalto di lavori, servizi e forniture di dichiarare quanto segue:
 1. di rispettare e far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo quanto previsto nella Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e nel "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Piombino", al fine di contrastare eventuali situazioni illegali, collusive e immorali che possono caratterizzare l'attività amministrativa;

2. di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine di condizionare l'esecuzione dell'appalto;
 3. di denunciare immediatamente alle autorità competenti ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di familiari dell'imprenditore o di eventuali soggetti legati all'impresa da rapporti professionali;
 4. di comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;
 5. la non sussistenza/sussistenza di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 6. di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver conferito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Piombino che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri negoziali, secondo quanto disposto dall'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i;
- di procedere all'affidamento di lavori, servizi e forniture di competenza ai sensi del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i e del D.P.R. n. 207/2010 e s.m.i per la parte ancora applicabile, mediante procedure ad evidenza pubblica o negoziata.
 - di curare la gestione del lavoro pubblico, tenerne la contabilità ed effettuare la chiusura ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i e del D.P.R. n. 207/2010 e s.m.i per la parte ancora applicabile.
 - di rilasciare autorizzazioni / concessioni / nulla osta ai sensi della vigente normativa di Legge in materia.

A chiusura del sistema come sopra esposto, è necessario che tutti i dipendenti, compresi i collaboratori con contratto di lavoro autonomo, concorrano alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, partecipando, a loro volta, al processo di gestione del rischio, segnalando eventuali situazioni di illecito all'Autorità Locale Anticorruzione ed al Referente e/o collaboratori e segnalando i casi di conflitto d'interessi di cui all'art. 6 bis della Legge n. 241/90 e artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013.

3. Aree di rischio

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie per la prevenzione dei fenomeni corruttivi sono state adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia. Si segnala, in particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

Questa Convenzione prevede che ciascuno Stato debba elaborare e applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e con le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure (art. 5). La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (art. 6).

Grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), il Consiglio d'Europa con il GR.E.C.O. (Groupe d'États Contre la Corruption) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze nelle politiche nazionali.

E' pertanto nell'ambito di tale contesto che si pongono le disposizioni dettate dalla L. 190/2012 ed il conseguente Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il concetto di rischio corruzione disciplinato dalla L.190/2012, che individua le aree di rischio demandando ai vari enti, nell'ambito dei Piani Triennali, l'individuazione di ulteriori attività sensibili a rischio corruzione, è pertanto più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate dal codice penale, ex artt.314 e ss., prevedendo, non solo i delitti contro la p.a. disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma "ogni situazione in cui si realizzi un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite". La prevenzione della corruzione richiede pertanto un'analisi dettagliata per ogni attività del rischio potenziale procedendo conseguentemente ad una specifica misurazione del rischio stesso.

L'analisi dei rischi si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi e l'attività delle strutture assegnate;

2. la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento i procedimenti a rilevanza interna e esterna già censiti ai fini della trasparenza. Si è così proceduto alla definizione dell'analisi del rischio il cui dettaglio è riportato nelle tabelle. Completata questa prima attività di identificazione e mappatura dei rischi si è successivamente provveduto alla valutazione dei rischi.

Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere.

Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stato adottato un criterio di valutazione quantitativo-numericò (probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente), affiancato dal criterio di

valutazione qualitativo- motivazionale, così come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019 dell'Anac.

Il PTPCP prevede che l'analisi del rischio sia effettuata valutando la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. In particolare nel calcolare la probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, si sono tenute in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli. Inoltre si è valutato l'impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine dell'Ente.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento è stato ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio	Intervalli Classificazione del rischio
0 ≤ 3	Nessun rischio
4 - 7	attenzione
8 - 12	medio
13 - 20	serio
> 20	elevato

In applicazione del nuovo criterio qualitativo, così come richiesto specificatamente dall'Anac nell'allegato 1 al PNA del 2019, è stata altresì affiancata alla quantificazione numerica del rischio anche una coerente qualificazione della valutazione, riportata in intervalli di classificazione di rischio.

A supporto della classificazione quantitativa e qualitativa delle aree di rischio, è stata dunque fornita una adeguata motivazione della valutazione.

In conseguenza della classificazione effettuata, sono state poi individuate delle misure di contrasto specifiche ed è stata predisposta una corretta attività formativa per i dipendenti.

Nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti si evidenziano le attività a più elevato rischio di corruzione rilevate nel Servizio di Polizia Municipale.

4. Piano di dettaglio

Organizzazione

La Polizia Municipale è composta da n° 36 dipendenti tra cui il Comandante e, fino al 30 aprile 2023, n° 4 Ispettori (Baragatti Malossi, Mei, Pucci) tra cui è stato nominato un Vice Comandante (Pucci).

A seguito di verticalizzazione dal 01 maggio il numero degli Ispettori è salito a 5 comprendendo anche Sainati.

La nuova distribuzione degli incarichi avverrà con disposizione di servizio solo dopo la selezione interna per la copertura del posto in categoria C attualmente ricoperto da Sainati.

Al momento attuale la struttura è divisa in:

- 1) **SEZIONE POLIZIA AMMINISTRATIVA** comprensiva di Ufficio Verbali, Segreteria Comando, Segreteria P.A., Polizia Informativa ed Ambientale. Dell'ufficio Verbali il diretto responsabile è il Comandante P.M. coadiuvata dal Vice Comandante, della Segreteria Comando, della Segreteria P.A. e della Polizia Informativa il diretto responsabile è il Vice Comandante Pucci, mentre della Polizia Ambientale il diretto responsabile è l'Ispettore Malossi che coadiuva l'Ispettore Pucci nella gestione delle pratiche dell'Ufficio polizia Informativa;
- 2) **SEZIONE PERSONALE ESTERNO** composto dal personale addetto alla Centrale Operativa, dal personale addetto alla Polizia di Prossimità, dal personale addetto ai Quartieri Popolonia – Fiorentina e Riotorto, dal personale Viabilistico, dalla squadra motociclistica. Il responsabile diretto del personale esterno è l'Ispettore Baragatti;
- 3) **SQUADRA SPECIALISTICA RILIEVO SINISTRI STRADALI E PRONTO INTERVENTO.** Il responsabile diretto è il Comandante P.M.;
- 4) **SQUADRA SPECIALISTICA DI VIGILANZA EDILIZIA.** Il responsabile diretto è l'Ispettore Mei;
- 5) **SQUADRA SPECIALISTICA DI VIGILANZA ANNONARIA.** A seguito del pensionamento del responsabile, Ispettore P.M. Liverani, avvenuta in data 01/05/2021 la squadra è composta solo dall'assistente scelto Bellini con responsabile il Comandante coadiuvata dal Vice Comandante in attesa di una nuova riorganizzazione dell'intera struttura.

Aree di rischio

Come è stato illustrato, il concetto di "rischio corruzione" introdotto dalla Legge n. 190/2012, è più ampio rispetto alle fattispecie disciplinate e punite dal Codice Penale, comprendendo anche "ogni situazione in cui si realizzi un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite" (circolare Presidenza Consigli lavori o Ministri n. 1/2013).

La prevenzione della corruzione, pertanto, non può prescindere da un'analisi qualitativa e quantitativa del rischio corruttivo per ciascuna attività, che conduce alla definizione delle strategie di gestione del medesimo.

Ciò detto, valutato il rischio corruttivo in linea con quanto previsto nel Piano triennale, le attività riguardanti il Servizio di Polizia Municipale che presentano un più elevato rischio di corruzione sono le seguenti:

- 1) rilascio autorizzazioni
- 2) procedura sanzionatoria
- 3) procedura di affidamento servizi e forniture

Progettazione del sistema di trattamento del rischio e misure di prevenzione del rischio generali e specifiche

La progettazione del sistema di trattamento dei rischi individuati comprende la definizione delle strategie di risposta al rischio e la progettazione delle azioni specifiche da implementare per far sì che il rischio residuo sia considerato accettabile.

Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione, concepito quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione, è costituito da una pluralità di elementi che possono essere distinti in:

- misure di carattere generale (previste nel P.T.P.C.T. e adottabili dalle singole Aree)
- misure specifiche.

Le misure di carattere generale comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardano l'organizzazione nel suo complesso e possono contribuire a ridurre la probabilità di comportamenti corruttivi. Fra queste si annoverano:

- controlli interni (di gestione, in itinere e successivo di regolarità amministrativa sugli atti);
- misure di regolamentazione (rispetto regolamenti interni del Comune e della normativa vigente in specifiche materie);
- azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dalla struttura assegnata;
- semplificazione amministrativa, progressiva informatizzazione e digitalizzazione dei processi;
- la formazione specifica in tema di prevenzione della corruzione;
- whistleblowing (tutela del dipendente che segnala illeciti)
- rotazione degli incarichi.

Il monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio. Spetta in particolare ai responsabili di Servizio informare il Dirigente, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Dirigente.

La trasparenza

Partendo dall'assunto che la trasparenza è intesa come accessibilità totale agli andamenti gestionali e più in generale sull'attività dell'ente, la pubblicazione tempestiva e costante di informazioni sulle attività poste in essere costituisce un efficace strumento per favorire forme di controllo diffuso, anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali e irregolari.

Come già evidenziato, i Dirigenti hanno tra l'altro il compito di:

- 1) assicurare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- 2) assicurare la regolarità del flusso di informazioni da rendere pubbliche;

3) assicurare l'integrità, l'aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità agli originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni e degli atti pubblicati.

La formazione

Il presente Piano sarà portato all'attenzione di tutto il personale della struttura assegnata. Si ritiene altresì importante continuare l'attività formativa di carattere generale da rivolgere a tutto il personale dell'Area perlomeno finalizzata:

- a consolidare la conoscenza della normativa vigente in tema di trasparenza e anticorruzione;
- ad estendere la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione adottati dall'Amministrazione;
- alla diffusione di valori etici mediante la proposizione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Per quanto riguarda, gli interventi formativi più "specifici" si ritiene necessario coinvolgere i dipendenti a maggiore contatto con l'utenza esterna e chiamati ad operare in settori esposti al rischio corruzione come individuati nel Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza attualmente vigente.

Tale formazione dovrà essere finalizzata ad accrescere le competenze specifiche in modo da fornire ai dipendenti gli indispensabili elementi di conoscenza per contrastare il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento dell'attività quotidiana.

I codici di comportamento

In adempimento a quanto previsto dal Codice di comportamento, DPR. 62/2013, e dal Codice di comportamento integrativo vigente, il Dirigente verifica il rispetto dei medesimi da parte dei dipendenti assegnati.

Detti Codici, già portati a conoscenza del personale assegnato per come indicato in precedenza, si applicano a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente e disciplinano, tra le altre cose: i regali, i compensi e le altre utilità; la partecipazione ad associazioni e organizzazioni; l'obbligo di astensione; l'obbligo di trasparenza; l'obbligo di non far menzione della propria posizione al fine di ottenere utilità; la responsabilità disciplinare conseguente la violazione di tali obblighi.

I Codici evidenziano poi il comportamento che ogni dipendente deve tenere quando è in servizio e nei rapporti con il pubblico ed infine il comportamento che i Dirigenti devono tenere nello svolgimento delle loro funzioni e nella conclusione dei contratti.

Whistleblowing- la tutela del dipendente denunciante illeciti

Sulla base del citato Codice di Comportamento integrativo dell'ente, prevede la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing), disponendo una procedura informatica di accesso criptato; detta procedura non rende nota l'identità dei dipendenti che denunciano illeciti verificatisi nell'ente di cui siano venuti a conoscenza. Ad essi va garantita ogni forma di tutela possibile contro conseguenze negative anche indiretta a seguito della segnalazione. Questi meccanismi di tutela vanno divulgati

attraverso un'adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La rotazione degli incarichi

In applicazione delle disposizioni della L. n.190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzative e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Il Comune di Piombino nell'ultimo anno ha avviato un processo di riorganizzazione della struttura; a livello apicale nel corso del 2022 sono cambiati il Segretario Generale, i dirigenti del Settore Servizi alle persone e quello dei Lavori pubblici, nel 2023 è cambiato anche quello del Settore Pianificazione territoriale ed economica. Inoltre, nell'Ente è in corso un'importante azione di turnover che sta portando ad un rinnovamento del personale.

Le misure di carattere specifico riguardano i singoli processi a rischio; sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo per come riportati nella mappatura dei singoli procedimenti.

Inoltre, il costante confronto con il Responsabile del Reparto consentirà di valutare l'adeguatezza delle misure di contrasto individuate ed apportare gli opportuni miglioramenti e correzioni. E' d'altra parte compito dei Dirigenti anche vigilare sull'operato e sul comportamento dei propri dipendenti e attivare le necessarie misure disciplinari.

ANALISI DEL RISCHIO

Settore	Servizio	Procedimento	Azione /provvedimento	Classificaz. quantitativa rischio	Classificaz. qualitativa rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Affari generali	Polizia Municipale	<p>Verifiche ispezioni e controlli sulle attività di competenza Procedimenti sanzionatori relativi agli illeciti amministrativi e penali accertati nelle materie di competenza</p> <p>Attività di informazione ed accertamento su richiesta di altri Enti, altri uffici del Comune o su delega dei Magistrati inquirenti</p>	<p>Rilevazione delle infrazioni o dei reati commessi</p> <p>Verifica del rispetto dei tempi di notifica del verbale di accertamento d'infrazione o di comunicazione della notizia di reato</p>	4	basso	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze in favore di taluni o a discapito di altri, svolgendo o meno le verifiche necessarie</p>	<p>Misure di rotazione incarichi / turnazione del Personale</p> <p>Effettuazione del Servizio in coppia o in più di due soggetti</p> <p>misure di controllo periodico sulle pratiche e provvedimenti</p> <p>Misure di regolamentazione: Regolamento organico del Corpo di Polizia Municipale</p>	<p>Formazione tecnico giuridica specifica sulle materie di competenza (diritto amministrativo, pubblico, penale)</p>

Affari generali	Polizia municipale	<p>Contratti pubblici Appalti di beni e servizi</p> <p>Affidamento di lavori, servizi e forniture</p>	<p>Contratti d'appalto per acquisizione beni e servizi per l'area Polizia Municipale</p>	4	basso	<p>I contratti di appalto, lavori forniture e servizi, dati gli interessi economici in gioco, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre</p>	<p>Misure di regolamentazione: Regolamento organico del Corpo di Polizia Municipale nonché attraverso l'emanazione di atti di indirizzo (chiarezza e adeguatezza di avvisi o lettere di invito rispetto ai criteri e alle condizioni individuate; rispetto dei requisiti previsti dalla legge per procedure negoziate e affidamenti diretti; Richiesta di chiarimenti in offerte eccezionalmente anomale per eccesso o eccessivamente prossime nel valore; Regolarità della fornitura; Assenza di ulteriori procedure per gli stessi oggetti)</p> <p>Misure di controllo: revoca dei bandi solo con atto dirigenziale Misure di disciplina del conflitto di interesse</p> <p>Misure di trasparenza: tempestiva e completa pubblicazione delle informazioni; rispetto dei tempi procedurali</p>	<p>Giornate formative e informative con i dipendenti della struttura sull'applicazione del Nuovo Codice degli appalti e le continue modifiche e aggiornamenti</p>
-----------------	--------------------	---	--	---	-------	---	--	---

Settore	Servizio	Procedimento	Azione/ provvedimento	Classificaz. quantitativa rischio	Classificaz. qualitativa rischio	Descrizione del rischio e motivazione della valutazione	Descrizione procedura e misure per contrastare il rischio	Attività formative proposte
Affari generali	Polizia Municipale	Rilascio autorizzazioni e licenze p.s.	Atto autorizzativo	4	basso	Ritardo nel rilascio dell'atto	Rispetto dei termini previsti per legge e nei regolamenti comunali	Formazione in materia
Affari generali	Polizia Municipale	Procedura sanzionatoria	Annullamento in autotutela	4	basso	Carenza di motivazione	Verifica puntuale dei motivi che conducono a detta procedura di autotutela	Formazione in materia
Affari generali	Polizia Municipale	Affidamento servizio rimoz. forzata	Determina dirigenziale di affidamento servizio e approvazione convenzione	4	basso	Mancata applicazione delle disposizioni normative in materia di affidamento di servizi	Verifica del rispetto della normativa vigente	Formazione in materia
Affari generali	Squadra di vigilanza edilizia - PM	Vigilanza Settore redige gli atti avvalendosi del controllo della vigilanza edilizia che è sotto PM vedi punto "Procedimenti repressivi in materia di abusivismo edilizio"	Attività di vigilanza su abusi edilizi	4	basso	Eccessiva discrezionalità nello svolgimento delle attività di vigilanza che la rende suscettibile di condizionamenti e pressioni esterne	- Assegnazione delle funzioni di controllo a soggetti diversi da quelli che svolgono l'istruttoria - Verifiche, anche a campione, del calcolo delle sanzioni applicate	Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e corsi di aggiornamento sulla normativa vigente