

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026

La Legge

Con l'entrata in vigore della Legge anticorruzione (190/2012) si è aperta una nuova sfida che le pubbliche amministrazioni dovranno raccogliere per combattere il dilagare di un sistema di corruzione sempre più rilevante.

Nel corso del tempo c'è stata una crescente sensibilità nei confronti del problema della corruzione (intesa in senso lato e ampio come 'malfunzionamento dell'Amministrazione pubblica a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite ovvero inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo"). Tale crescente sensibilità è in capo alle Istituzioni nazionali e internazionali ma anche in capo alle Istituzioni locali e agli stessi cittadini. Il nostro Paese si inserisce in un sistema di monitoraggio, valutazione e sollecitazioni reciproca tra i diversi Stati che consente di valutare l'adeguatezza e la validità delle misure per combattere il fenomeno. Il raggiungimento di questo obiettivo passa anche attraverso la creazione di standard internazionali di misurazione del fenomeno attraverso cui la pubblica amministrazione può orientare meglio i suoi interventi e la sua azione. Tra questi ricordiamo l'Indice della corruzione percepita, formulato dall'organizzazione tedesca '*Transparency International*', e l'indice sul controllo della corruzione, pubblicato dalla Banca Mondiale.

La corruzione (intesa in senso lato) è anche una tassa occulta che grava sulle imprese e sui loro investimenti, quindi sull'economia dell'intero Paese. Essa crea incentivi distorti e reprime le iniziative migliori.

In Italia si è dato seguito agli impegni internazionali attraverso, appunto, la **legge 6 novembre 2012 n.190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (in vigore dal 28 novembre 2012) che ha innovato e integrato la precedente normativa sia sul piano della repressione sia su quello della prevenzione e delle responsabilità.

La nuova legge obbliga tutte le amministrazioni pubbliche (e, pertanto, i Comuni) a un impegno concreto alla prevenzione del fenomeno, con strategie di controllo al proprio interno attraverso la predisposizione dei Piani di prevenzione del rischio di corruzione e l'individuazione dei soggetti responsabili per la loro attuazione.

Uno strumento simile vuole rendere più facile e costante il monitoraggio dei procedimenti critici e incrementare i controlli *ex ante*. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) con delibera 12 del 2015 ha aggiornato i contenuti del Piano Nazionale e, infine, con delibera 831 del 3/08/2016 ha approvato il Nuovo Piano Nazionale a cui i Comuni devono ora attenersi.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Anche per il Comune di Solbiate Olona l'approvazione del [Piano triennale di prevenzione della corruzione](#) costituisce senz'altro un passo avanti per cercare di arginare il verificarsi di 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.

Tale strumento, quindi, assume notevole rilevanza nel processo di diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico. L'adozione del piano, costituisce quindi per l'ente una importante occasione per l'affermazione del "buon amministrare".

Il presente piano ha la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio; di creare altresì un collegamento tra corruzione - trasparenza - performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

Il Piano Anticorruzione comunale (o Piano territoriale per la Prevenzione della Corruzione) è previsto dall'art. 1 comma 8 della legge 6.11.2012 n.190.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione - che nel Comune di Solbiate Olona è il dott. Massimo Seminari, Segretario Generale, individuato, ai sensi dell'art.1 comma 7 della legge 190/2012, - presenta la proposta di Piano Anticorruzione all'organo di indirizzo politico dell'ente che lo approva entro il 31 gennaio di ogni anno.

Circa la competenza dell'organo comunale deputato all'approvazione nel Comune di Solbiate Olona si segue l'interpretazione autentica dell'Autorità nazionale Anticorruzione (delibera n°12/2014) in materia di competenza ad approvare il Piano Anticorruzione che, sebbene il PNA indichi l'organo di indirizzo politico amministrativo, si è identificato nella Giunta comunale.

Il d.lgs. n. 97/2016, nel modificare il d.lgs. n. 33/2013 e la l. n. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC. In particolare, il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice delle p.a. e degli enti in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale. Altro contenuto essenziale del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come "apposita sezione". Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

LE STRATEGIE E GLI STRUMENTI

Le **strategie** perseguite dagli strumenti previsti dalla normativa nazionale sono le seguenti:



Gli strumenti a supporto delle strategie sopra elencate sono dunque:

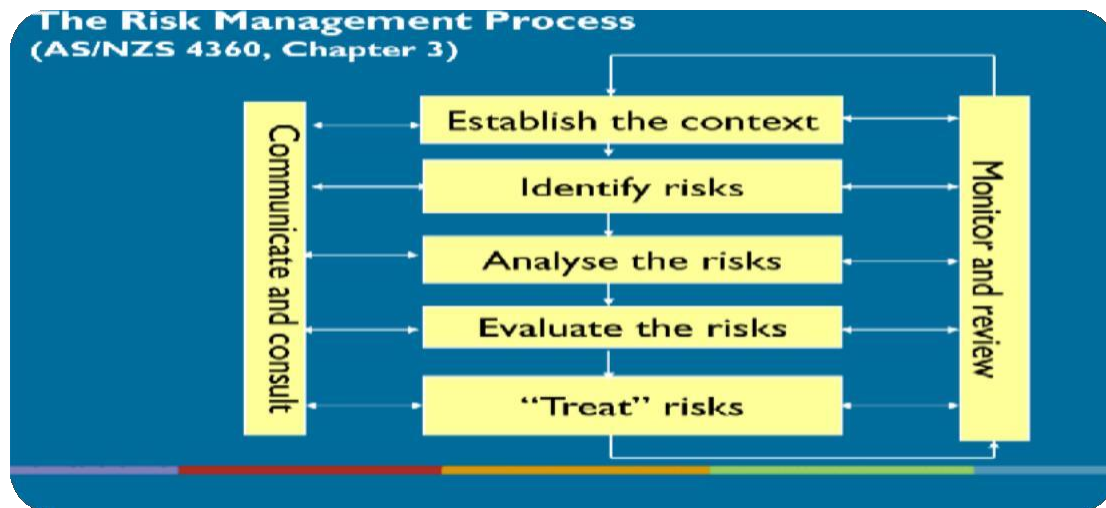
- a. Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.);
- b. Piano territoriale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.);
- c. Adempimenti di maggiore trasparenza degli atti (pubblicazioni su sito internet del Comune – sezione Amministrazione trasparente e Amministrazione aperta);
- d. Adozione di codici di comportamento per i dipendenti comunali;
- e. Rotazione del personale addetto ai servizi più soggetti a rischio;
- f. Nuove incompatibilità dei dirigenti e delle cariche politiche;
- g. Formazione specifica;
- h. Tutela dell’anonimato di chi effettua segnalazioni di illecito;
- i. Rotazione negli appalti;
- j. Mappatura dei processi con individuazione c.d. ‘zone grigie’.

In ambito comunale occorre sviluppare le azioni e introdurre e implementare le misure che il P.N.A. configura come obbligatorie, nonché sviluppare misure ulteriori anche in riferimento al particolare contesto di riferimento. L’allegato 1 al P.N.A. specifica nel dettaglio i contenuti che i Piani comunali devono avere.

LA METODOLOGIA

Secondo l'**OECD** (Organizzazione internazionale per lo sviluppo e la cooperazione economica) «il processo di **analisi del rischio** consiste nell'**individuazione dei processi** (es. acquisti/forniture – c.d. *procurement*, gestione del personale, controlli, ecc.) e dei **soggetti** (persone con ruoli di responsabilità nei predetti processi o nel processo decisionale in genere) **più esposti a violazioni dell'integrità** e nell'identificazione dei **punti critici** in termini di vulnerabilità dell'organizzazione (es. selezione del metodo di affidamento o individuazione di varianti al contratto). L'analisi del rischio costituisce il fondamento per l'**individuazione** all'interno dell'organizzazione delle **misure** per aumentare la resistenza rispetto a tali vulnerabilità».

Sempre secondo l'OECD l'adozione di tecniche di *risk-management* (*management della gestione del rischio*) ha lo scopo di consentire una maggiore efficienza ed efficacia nella redazione dei piani di prevenzione. Per far ciò il *risk-management* non deve diventare fonte di complessità ma piuttosto strumento di riduzione della complessità (eterogeneità delle PA, numerosità delle misure, costi organizzativi, ecc.) e strumento di esplicitazione e socializzazione delle conoscenze. Per **risk-management** si intende il processo con cui si individua e si stima il rischio cui un'organizzazione è soggetta e si sviluppano strategie e procedure operative per governarlo. Il rischio è definito come un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi che mina l'efficacia e l'efficienza di un'iniziativa, di un processo, di un'organizzazione. Un modello di gestione del rischio applicabile al caso dei Piani di prevenzione della corruzione è quello **ISO 31000:2009**. Secondo tale approccio l'analisi e la gestione dei rischi e le strategie di mitigazione favoriscono il raggiungimento degli obiettivi strategici. Le fasi su cui si fonda tale approccio sono le seguenti:



1. ANALISI DEL CONTESTO (*ESTABLISH THE CONTEXT*)

Nel disegno normativo l'adozione delle misure di prevenzione non può prescindere da un'approfondita analisi del contesto in cui opera l'amministrazione e dall'analisi e valutazione dei rischi specifici a cui sono esposti i vari uffici o procedimenti.

Analisi del contesto esterno: il Comune di Solbiate Olona è un piccolo Comune della Lombardia, nella Provincia di Varese. Conta poco più di 5.400 abitanti. Non sono stati segnalati, nel corso degli anni, particolari problemi nella vita civile del Comune. Non risultano esservi insediate 'cellule' di criminalità organizzata (come in altre realtà vicine del Milanese o del Comasco) e non si registrano episodi di criminalità particolarmente rilevanti negli ultimi anni (a parte delitti contro il patrimonio).

Il territorio di Solbiate Olona è ricompreso nella valle Olona, nota per i suoi storici insediamenti produttivi (nel settore tessile e nel settore meccanico), ormai in fase di riconversione. Nel territorio è presente anche una importante caserma della N.A.T.O. (Caserma 'Ugo Mara'). Pertanto si tratta di un territorio che pare rimanere 'esente' da influenze criminali di qualunque tipo. Ciò nonostante permane la doverosità, in capo all'Amministrazione comunale, di mantenere vigile la guardia per mantenere questa situazione di 'buon vivere' collettivo anche per i prossimi anni. A tal fine un Piano Anticorruzione e Trasparenza può aiutare a controllare meglio alcune dinamiche legate a settori comunque 'sensibili' quali l'Edilizia, i Tributi, l'Ambiente.

Analisi del contesto interno: Il Comune di Solbiate Olona ha una disponibilità di personale molto ridotta e, nonostante i numerosi compiti che l'organizzazione è chiamata a svolgere, i diversi servizi sono svolti con costanza e con impegno. Al momento si registra un solo caso di procedimento disciplinare sospeso in attesa di eventi esterni.

I casi sociali sono costantemente monitorati dall'Assistente sociale, anche in sinergia con l'Azienda speciale Servizi alla Persona cui il Comune ha conferito talune funzioni.

Gli appalti di importo più rilevante sono svolti dalla C.U.C. di Rho (MI) o da enti delegati a tal fine.

Nel settembre 2023 è giunta a conclusione giudiziale un procedimento penale avviato negli anni precedenti nei confronti di un dipendente. Il relativo procedimento disciplinare, sospeso in attesa della conclusione del procedimento penale, è stato riaperto e sarà concluso in corso d'anno come da prescrizioni normative e Contrattuali.

2. IDENTIFICARE – ANALIZZARE – VALUTARE I RISCHI (*IDENTIFY- ANALYSE - EVALUATE THE RISK*)

In secondo luogo, occorre segnalare che una fase fondamentale del processo di *risk management* è l'individuazione (in genere sotto forma di *check list*) del **catalogo dei rischi**. Tale fase è in genere oggetto di un lungo processo di elaborazione che richiede l'utilizzo di molteplici fonti informative e la partecipazione di numerosi attori. Nella presente versione del Piano è contenuto un catalogo di rischi, elaborato tenendo conto delle indicazioni dell'Allegato 3 del PNA e del lavoro del Nucleo Tecnico-Scientifico attivato nell'ambito del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione Locale e Centrale", gestito da Formez PA.

Data la necessità di semplificazione, il Catalogo dei Rischi, si suddivide in 3 livelli:

- a. **Area di rischio**, che rappresenta la denominazione dell'area di rischio generale cui afferisce il processo ed i rischi specifici ad esso associati. Le aree di rischio, già individuate dal legislatore, sono:
 - a. Acquisizione e progressione del Personale;
 - b. Affidamento di lavori, servizi e forniture;
 - c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- b. **Processo**, che rappresenta una classificazione, a livello macro, delle possibili attività di trasformazione di input in output dell'amministrazione
- c. **Rischio specifico**, che definisce la tipologia di rischio che si può incontrare in un determinato Processo.

3. TRATTARE I RISCHI (*MITIGATION – 'TREAT THE RISK'*)

Quest'ultima fase prevede l'identificazione delle misure più idonee alla prevenzione /trattamento /mitigazione del rischio. Se il rischio è classificato come inaccettabile, occorre definire una strategia di mitigazione. Sono disponibili quattro opzioni generali nel trattamento di un rischio:

- **Accettare** il rischio
- **Ridurre** la probabilità e l'impatto
- **Trasferire** il rischio
- **Evitare** il rischio

4. CONSULTAZIONE DELLA COMUNITA' (COMMUNICATE AND CONSULT)

Chiunque, ed in qualunque momento (senza pertanto vincoli temporali), può presentare osservazioni e proposte di integrazione al Piano che verranno prese in considerazione nel Piano dell'anno seguente. L'approvazione del Piano Anticorruzione spetta alla Giunta comunale che sarà tenuta ad effettuare, con atti successivi, tutte quelle modifiche organizzative che si rendessero necessarie per l'implementazione del Piano, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

IL PROCESSO DI FORMAZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE COMUNALE (PTPC)

Nella **Tabella n. 1**, riassunta di seguito e disponibile nella sua versione integrale come allegato 1) al PTPC, si è provveduto a sintetizzare:

- le **aree di rischio** individuate dal PNA come comuni a tutte le amministrazioni;
- i principali **processi** associati alle aree di rischio, individuati dal PNA come comuni a tutte le amministrazioni,

Nella **Tabella 1**, come dettato dal Piano Nazionale Anticorruzione, si è poi provveduto a **valutare l'esposizione al rischio** dei processi organizzativi precedentemente mappati. Si è provveduto ad assegnare un punteggio alla valutazione finale di esposizione al rischio sottoponendo ciascun processo a 5 domande per la **probabilità** e 5 domande per **l'impatto**.

Con la media delle risposte per la probabilità e separatamente per l'impatto si è giunti alla valutazione finale di esposizione al rischio come da calcoli riportati nella tabella 1 (colonna finale).

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ		VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO
0 nessuna probabilità		0 nessun impatto
1 improbabile		1 marginale
2 poco probabile	2	minore
3 probabile	3	soglia
4 molto probabile	4	serio
5 altamente probabile	5	superiore

PROBABILITA'

Domanda 1: Discrezionalità

Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4
E' altamente discrezionale	5

Domanda 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5

Domanda 3: Complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola p.a	1
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5

Domanda 4: Valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5

Domanda 5: Frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo 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)?	
No	1
Sì	5

Domanda 6: Controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
Sì, è molto efficace	2
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3
Sì, ma in minima parte	4
No, il rischio rimane indifferente	5

A. IMPATTO

Domanda 7: Impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? <i>(se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</i>	
Fino a circa il 20%	1
Fino a circa il 40%	2
Fino a circa il 60%	3
Fino a circa il 80%	4
Fino a circa il 100%	5

Domanda 8: Impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No	1
Si	5

Domanda 9: Impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No	0
Non ne abbiamo memoria	1
Sì, sulla stampa locale	2
Sì, sulla stampa nazionale	3
Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Domanda 10: Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
A livello di addetto	1
A livello di collaboratore o funzionario	2
A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
A livello di dirigente di ufficio generale	4
A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

TABELLA 1

Mappatura e Analisi dei processi

AREE DI RISCHIO	PROCESSO	VALORE DEL RISCHIO (media prob. * media impatto)			
Area: acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	7,125	Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire)	15,58333333
	Progressioni di carriera	7		Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale)	15
	Conferimento di incarichi di collaborazione	15,58333333		Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)	17,33333333
	Conferimento incarichi di staff Sindaco	12,75			0
		0			0
		0			0
		0			0
Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	17,33333333	Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	17
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	15,58333333			0
	Requisiti di qualificazione	14,66666667			0
	Requisiti di aggiudicazione	14,66666667			0
	Valutazione delle offerte	16,66666667	Area: controlli interni	Controllo sui servizi appaltati	13,75
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	15,625		Controllo sulle società partecipate o finanziate dal Comune	15
	Procedure negoziate	13,75			0
	Affidamenti diretti	13,75			0
	Revoca del bando	12,83333333			0
	Redazione del cronoprogramma	16,25			0
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	16,25			
	Subappalto	12,45833333			
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	16			
		0			
		0			
		0			

I processi che hanno avuto un punteggio superiore a 10 sono stati considerati degni di attenzione ai fini della successiva [Fase di Valutazione del rischio \(Tabella 2 e allegato 2\)](#).

Dopo la **VALUTAZIONE DEI RISCHI** di ciascun processo mappato si ha, dunque, la **IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO**. Ci si è avvalsi, in questa prima fase di stesura del PTPC dell'allegato 4 del PNA che è intitolato "Elenco esemplificativo dei rischi specifici". A seguito dell'identificazione i rischi vengono inseriti in un **REGISTRO DEI RISCHI (Tabella 2)**.

Anche per questa valutazione dei rischi specifici ci si è avvalsi di una valutazione di **PROBABILITA'/IMPATTO**.

<p>PROBABILITA': Le domande che seguono sono volte a rilevare la probabilità intesa come frequenza di accadimento degli eventi rischiosi. La finalità è quella di indagare sulla frequenza di accadimento storicamente rilevabile, e sulla probabilità di accadimento futura (potenziale) degli eventi rischiosi legati al processo.</p>			
Probabilità oggettiva		Probabilità soggettiva	
<p>DOMANDA 1: Ci sono state segnalazioni che hanno riguardato episodi di corruzione o cattiva gestione inerenti il rischio in analisi? <i>(Per segnalazione si intende qualsiasi informazione pervenuta con qualsiasi mezzo - e-mail, telefono, ...-, ivi compresi i reclami)</i></p> <p>a. SI, vi sono state numerose segnalazioni (valore: ALTO);</p> <p>b. SI vi sono state poche segnalazioni (valore: MEDIO);</p> <p>c. NO, non vi sono state segnalazioni (valore: BASSO)</p>	<p>DOMANDA 2: Ci sono state sentenze che hanno riguardato episodi di corruzione (es. Reati contro la PA, Falso e Truffa) inerenti il rischio in analisi?</p> <p>d. SI, vi sono state numerose sentenze (valore: ALTO);</p> <p>e. SI vi sono state poche sentenze (valore: MEDIO);</p> <p>f. NO, non vi sono state sentenze (valore: BASSO)</p>	<p>DOMANDA 3: Secondo lei la probabilità che si verifichino eventi corruttivi o di cattiva gestione relativi al rischio in analisi è:</p> <p>a. L'evento è molto frequente: più di 3 casi all'anno (valore: ALTO);</p> <p>b. L'evento è poco frequente: 2 o 3 casi all'anno (valore: MEDIO);</p> <p>c. L'evento è piuttosto raro (valore: BASSO)</p>	
<p>IMPATTO: Le domande che seguono sono volte a rilevare l'impatto (inteso come danno economico/finanziario, organizzativo e/o di immagine) che, il verificarsi degli eventi rischiosi riferiti al processo in analisi provocano all'amministrazione in termini di danno (economico-finanziario e/o di immagine) storicamente rilevato e di danno potenziale/soggettivo (ossia il danno che, il verificarsi degli eventi legati alla classe di rischio in oggetto, può causare in futuro).</p>			
Impatto oggettivo		Impatto soggettivo	
<p>DOMANDA 4: A seguito di controlli sono state individuate irregolarità?</p> <p>a. SI, le irregolarità individuate a seguito di controlli hanno causato un grave danno (valore: ALTO);</p> <p>b. SI, le irregolarità individuate hanno causato un lieve danno (valore: MEDIO);</p> <p>c. NO, le irregolarità individuate non hanno causato danni all'amministrazione o non sono stati effettuati controlli (valore: BASSO)</p>	<p>DOMANDA 5: Ci sono stati contenziosi?</p> <p>a. SI, i contenziosi hanno causato elevati costi economici e/o organizzativi per l'amministrazione (valore: ALTO);</p> <p>b. SI, i contenziosi hanno causato medio-bassi costi economici e/o organizzativi per l'amministrazione (valore: MEDIO);</p> <p>c. NO, i contenziosi hanno causato costi economici e/o organizzativi trascurabili per l'amministrazione o non vi sono stati contenziosi (valore: BASSO)</p>	<p>DOMANDA 6: Nel corso degli ultimi 3 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il rischio in analisi?</p> <p>a. 3 o più articoli pubblicati in quotidiani nazionali e/o 4 o più articoli pubblicati in quotidiani locali (valore: ALTO);</p> <p>b. fino a 3 articoli pubblicati in quotidiani locali e/o almeno 1 articolo pubblicato su un quotidiano nazionale (valore: MEDIO);</p> <p>c. fino ad 1 articolo pubblicato su un quotidiano locale (valore: BASSO)</p>	<p>DOMANDA 7: Secondo lei il verificarsi di eventi legati al rischio può causare all'amministrazione un impatto:</p> <p>a. Il verificarsi degli eventi rischiosi legati alla classe di rischio in oggetto può causare un ingente danno all'amm.ne (valore: ALTO);</p> <p>b. Il verificarsi degli eventi rischiosi legati alla classe di rischio in oggetto può causare un danno rilevante all'amm.ne (valore: MEDIO);</p> <p>c. Il verificarsi degli eventi rischiosi legati alla classe di rischio in oggetto può causare un danno trascurabile all'amm.ne (valore: BASSO)</p>

TABELLA 2

Mappatura e Analisi Eventi rischiosi

INDIVIDUAZIONE EVENTI RISCHIOSI					
PROCESSIONI	EVENTI RISCHIOSI	Valutazione rischio			
Recrutamento	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficiente di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti strutturali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;	MEDIO BASSO	Revoca del bando	Adozione di un provvedimento di revoca del bando strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione e in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine creare i presupposti per concedere un indennizzo all'aggiudicatario.	BASSO
	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;	MEDIO BASSO	Redazione del cronoprogramma	Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali estraguardi da parte dello stesso esecutore.	BASSO
	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;	MEDIO BASSO		Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera.	MEDIO BASSO
	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la generazione delle prove all'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;	MEDIO BASSO	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo scotto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, addebitabili in particolare modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante.	ALTO
	Ulteriore rischio specifico	BASSO			BASSO
		BASSO			BASSO
Progressioni di carriera	Progressioni economiche od di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;	MEDIO BASSO	Subappalto	Mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture.	MEDIO BASSO
	Ulteriore rischio specifico	BASSO			BASSO
		BASSO	Utilizzo di rime di risoluzione delle controversie alternative a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Londizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione.	MEDIO BASSO
		BASSO	Ulteriore processo precedentemente mappato		BASSO
Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	MEDIO		Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa).	MEDIO BASSO
	Ulteriore rischio specifico	BASSO			BASSO
		BASSO	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (includere figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nullastata, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire)	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).	MEDIO BASSO
Conferimento incarichi di lavoro a tempo	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	MEDIO BASSO		Ulteriore rischio specifico	BASSO
		BASSO			BASSO
		BASSO	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale)	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche	ALTO
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa.	MEDIO		Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.	ALTO
	Ulteriore rischio specifico	BASSO			BASSO
Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di evidenza pubblica, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento mediante rinnovo, addizione, invece che rinnovo i presupposti di una tradizionale gara di appalto.	MEDIO ALTO		Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche	ALTO
		BASSO	Provvedimenti di tipo concessorio (includere figure simili quali: deleghe, ammissioni)	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.	ALTO
Requisiti di qualificazione	Negli affidamenti di servizi e forniture, favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità.	MEDIO		Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	BASSO
		BASSO	Ulteriore processo precedentemente mappato		BASSO
		BASSO		Rischio specifico associato	BASSO
Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa. Possibili cause: i) scelta condizionale dei requisiti di qualificazione, attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo; ii) inesatte o inadeguate individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica; iii) mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice.	ALTO			BASSO
		BASSO			BASSO
		BASSO			BASSO
Valutazione delle offerte	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.	MEDIO BASSO	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;	BASSO
		BASSO		Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti;	BASSO
		BASSO		Rilascio di contributi a soggetti che non abbiano i requisiti presupposti	MEDIO ALTO
Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.	MEDIO BASSO		Rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.	MEDIO ALTO
		BASSO		Ulteriore rischio specifico	BASSO
Procedure negoziate	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge o delle sue ipotesi di ricorso agli affidamenti della legge, pur non sussistenza effettivamente i presupposti.	MEDIO	Controlli	Controlli sui servizi appaltati	MEDIO ALTO
		BASSO		Controlli sulle società partecipate s/o finanziarie del Comune	MEDIO ALTO
		BASSO			BASSO
		BASSO			BASSO
Affidamenti diretti	Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti di importo fino ad un milione di euro (art. 122, comma 7, c.cedec). Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai contratti fiduciari al di fuori delle ipotesi legislativamente previste.	ALTO	Ulteriore processo precedentemente mappato	Rischio specifico associato	BASSO
		BASSO			BASSO
		BASSO			BASSO
		BASSO			BASSO

Ultima fase del processo di completamento del Piano Anticorruzione è quella [dell'Identificazione delle misure più idonee](#) alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio.

A seguito della valutazione dell'impatto e della probabilità dei processi associati ai rischi specifici, emergono quelli con maggiore esposizione al rischio dell'amministrazione.

Solo per i processi e rischi che ricadono nella [zona MEDIA – MEDIO ALTA - ALTA della "Matrice Impatto-Probabilità"](#), si è provveduto nella [Tabella 3](#)) a:

1. Segnalare gli uffici maggiormente esposti al rischio;
2. Indentificare, sulla base delle informazioni fornite nell'allegato 1, le Misure del PNA capaci di presidiare il rischio;
3. Identificare le eventuali misure a presidio del rischio già presenti nell'organizzazione;
4. Individuare la/le misure che, sulla base di quelle già esistenti, sono più idonee a mitigare il rischio, distinguendole tra obbligatorie e ulteriori e tra specifiche e trasversali.

TABELLA 3

Identificazione Misure di prevenzione

PROCESSI	EVENTI RISCHIOSI	Uffici maggiormente esposti	Misure del PNA applicabili	Misure esistenti	Le misure esistenti sono previste formalmente, applicate e efficaci?	Misure proposte
RECLUTAMENTO Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Tutti i settori	Trasparenza	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Obbligo di allegare motivazione specifica in cui si dia atto della valutazione specifica dei curricula pervenuti
RECLUTAMENTO Conferimento incarichi di staff Sindaco	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Tutti i settori	Trasparenza	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Obbligo di allegare motivazione specifica in cui si dia atto della valutazione specifica dei curricula pervenuti
GARE Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di evidenza pubblica, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento mediante rinnovo, laddove invece ricorrono i presupposti di una tradizionale gara di appalto.	Tutti i settori	Formazione	controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Discrezionalità vincolata mediante applicazione della Direttiva riassuntiva degli obblighi previsti dalla legge e dai Regolamenti
GARE Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa.	Tutti i settori	Codice di Comportamento	controllo successivo sugli atti	È presente ma è migliorabile	Controllo preventivo dei capitolati di gara ad offerta economicamente più vantaggiosa
GARE Requisiti di qualificazione	Negli affidamenti di servizi e forniture, favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità.	Tutti i settori	Codice di Comportamento	Controllo successivo sugli atti	È presente ma è migliorabile	Controllo successivo e richiesta di annullamento gara da parte del RPC

GARE Requisiti di aggiudicazione	<p>Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa. Possibili esempi: i) scelta condizionata dei requisiti di qualificazione attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo; ii) inesatta o inadeguata individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica; iii) mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice.</p>	Tutti i settori	Codice di Comportamento	Controllo successivo sugli atti	Efficace ma migliorabile	Controllo successivo dei capitolati e bandi di gara ed eventuale richiesta di annullamento gara da parte del RPC
GARE Valutazione delle offerte	<p>Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.</p>	Tutti i settori	Codice di Comportamento	Controllo successivo sugli atti	Efficace ma migliorabile	Rotazione negli incarichi di membro della Commissione di Gara
GARE Procedure negoziate	<p>Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti.</p>	Tutti i settori	Trasparenza	controllo successivo sugli atti	Efficace ma migliorabile	Discrezionalità vincolata mediante applicazione della Direttiva riassuntiva degli obblighi previsti dalla legge e dai Regolamenti
GARE affidamenti diretti	<p>Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti di importo fino ad un milione di euro (art. 122, comma 7, Codice). Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai cottimi fiduciari al di fuori delle ipotesi legislativamente previste.</p>	Tutti i settori	Codice di Comportamento	controllo successivo sugli atti	Efficace ma migliorabile	Discrezionalità vincolata mediante applicazione della Direttiva riassuntiva degli obblighi previsti dalla legge e dai Regolamenti
APPALTI Varianti in corso di esecuzione del contratto	<p>Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante.</p>	Tutti i settori	Trasparenza	controllo successivo sugli atti	È presente ma è migliorabile	Comunicazione preventiva della necessità di variante all'Organo esecutivo (Giunta) e al Responsabile Anticorruzione
PROVVEDIMENTI I AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEL DESTINATARIO Attività di controllo di autodichiarazioni in luogo di autorizzazioni (ad es. in materia edilizia, commerciale)	<p>Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche</p>	Tutti i settori	Codice di Comportamento	verifiche successive a campione	È presente ma è migliorabile	Ispezioni a campione del RPC. Richieste di verifica a Organi esterni (es.: Guardia di Finanza, Carabinieri)

LE MISURE DI CONTRASTO OBBLIGATORIE DEL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Di seguito verranno schematizzate le misure generali di contrasto previste dal Piano, con una breve descrizione delle caratteristiche principali e delle loro finalità. Tali misure sono implementate anche in documenti diversi rispetto al PTPC anche se ad esso strettamente collegati.

Al Piano Anticorruzione sono infatti collegati:

- Il [Piano della Trasparenza](#);
- Il [Codice di Comportamento](#) approvato dalla Giunta comunale;
- Il [Regolamento di Organizzazione](#) approvato dalla Giunta comunale;
- Il [Regolamento sui Controlli Interni](#) approvato dal Consiglio comunale

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
Trasparenza	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento
Codice di Comportamento	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	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.
Rotazione del Personale	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p>	Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.
Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.
Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.
Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati); • la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.
Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto
Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA
Whistleblowing	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>;
Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.
Patti di Integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".
Rotazione negli Appalti	Si sta consolidando (vedi, da ultimo TAR Toscana sent. N°17 del 2.01.2018) il principio di obbligatorietà dell'applicazione dell'art.36 c.1 e 2 lett.b) del D.lgs. 50/2016 agli appalti sotto soglia, con esclusione dalla gara del precedente aggiudicatario.	Favorire la rotazione negli appalti e nelle concessioni aprendo al mercato ed evitando il consolidamento di 'rendite di posizione'.

LA FORMAZIONE

Tra le azioni di prevenzione sulle cause di corruzione che affianca e accompagna tutta l'azione repressiva della legge 190/2012 una delle più importanti è la Formazione dei dipendenti e dei dirigenti pubblici.

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla legge uno degli strumenti fondamentali per l'azione preventiva.

Come prima cosa è necessario rendere salde le "barriere morali", dare la giusta dignità al "ruolo pubblico", rendere organico "il senso dello Stato" del civil-servant; insieme a questo intervento è necessario definire percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità dell'organizzazione di assimilare una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali.

Le attività formative da intraprendere riguardano:

- dipendenti INTERESSATI alla prevenzione del rischio corruzione - l'azione formativa su tutto il personale comporta interventi di conoscenza della normativa, interventi differenziati secondo i ruoli, ed interventi formativi sul codice etico e di comportamento;
- dipendenti COLLEGATI alla prevenzione del rischio corruzione - i primi interventi formativi previsti sono rivolti ai dipendenti responsabili del sistema di trasparenza e ai responsabili del sistema dei controlli interni;
- dipendenti COINVOLTI nella prevenzione del rischio corruzione - la formazione rivolta a questi destinatari è quella più consistente ed articolata in interventi mirati e differenziati in relazione alle attività ad alto rischio. Fa parte di questa tipologia anche la formazione rivolta al Responsabile del piano anticorruzione.

A queste attività formative si aggiungeranno interventi formativi predisposti sulla base del monitoraggio delle attività del Piano Anticorruzione e sulla analisi dei bisogni formativi evidenziati dal Responsabile del Piano anticorruzione.

POLICY A TUTELA DEL C.D. *WHISTLEBLOWING* (SEGNALAZIONI RISERVATE DI COMPORAMENTI ILLECITI - l.190/2012 art.1 c.51)

Il *whistleblower* è chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un **ruolo di interesse pubblico**, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il *whistleblowing* consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a **incentivare** e **proteggere** tali segnalazioni.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano **comportamenti, rischi, reati o irregolarità** a danno dell'interesse pubblico. Il *whistleblowing* non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

Per garantire tempestività di azione ed evitare la “fuoriuscita” incontrollata di segnalazioni in grado di compromettere l’immagine dell’ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna. Caratteristiche essenziali per questo soggetto sono la sua **indipendenza** (economica e funzionale) nei confronti di altre figure interne nonché la **terzietà** nei confronti dell’oggetto delle segnalazioni e dei soggetti coinvolti da queste.

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all’attenzione dell’organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la **segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo**. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all’avviamento di procedimenti disciplinari.

In Italia esiste un articolo del codice penale (art. 361, **Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale**) che imporrebbe sanzioni per il pubblico ufficiale che non denuncia reati di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell’attività lavorativa, ma tale norma è scarsamente applicata.

La Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) contiene un comma specifico sul *whistleblowing* nel settore pubblico (art. 1 comma 51, **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**).

Da ultimo la **legge 30.11.2017 n.179** ha modificato l’**articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001** introducendo specifiche norme di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

PROCEDURA DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il dipendente del Comune di Solbiate Olona che denuncia all'autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico o al Segretario generale Responsabile Anticorruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni (Accesso ai documenti amministrativi). Il Comune utilizza ogni accorgimento tecnico, anche informatico, affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di condotte illecite di cui all’art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Tale tutela avviene attraverso l’introduzione di specifici obblighi di riservatezza a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti ne processo di gestione della segnalazione. La violazione della riservatezza potrà comportare l’irrogazione di sanzioni disciplinari. Il Comune di Solbiate Olona prevede al proprio interno canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni. Uno di questi è il modulo compilabile all’indirizzo dell’A.N.A.C.

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Anticorruzione/SegnalIllecitoWhistleblower>

(Modulo di segnalazione da compilare e inviare con il portale A.N.A.C.).

E’ altresì disponibile il *form on line* dell’ANAC (gratuito) che si collegherà al sito del Comune.

CONFLITTI DI INTERESSE

In attuazione del punto B6 dell'allegato 1 del Piano Anticorruzione valgono le norme del Codice di comportamento e le specificazioni di seguito elencate:

Il Conflitto di Interesse (Cdi) è attuale (anche detto *reale*) quando si manifesta durante il processo decisionale del soggetto decisore. In altri termini, l'interesse primario e quello secondario entrano in conflitto proprio nel momento in cui è richiesto al soggetto decisore di agire in modo indipendente, senza interferenze.

Il Cdi è potenziale quando il soggetto decisore avendo un interesse secondario, anche a seguito del verificarsi di un certo evento (es. accettazione di un regalo o di un'altra utilità), può arrivare a trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di Cdi attuale. Il conflitto potenziale può nascere anche da una promessa.

Il Cdi è apparente (anche detto Cdi percepito) quando una persona ragionevole potrebbe pensare che l'interesse primario del soggetto decisore possa venire compromesso da interessi secondari di varia natura (es. sociali e finanziari). Nel conflitto apparente, quindi, la situazione è tale da poter danneggiare seriamente la pubblica fiducia del soggetto decisore, anche quando lo stesso non è portatore di nessun interesse secondario.

Per evitare di incorrere in conflitti di interessi i dipendenti comunali sono tenuti ad informare preventivamente il Responsabile Anticorruzione della eventuale posizione di non imparzialità che andrebbero a ricoprire (mediante lettera semplice da protocollare indirizzata al Responsabile Anticorruzione del Comune di Solbiate Olona).

TRASPARENZA

L'amministrazione ritiene che la *trasparenza* sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

1. la **trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale** alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. **il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati (c.d. 'accesso generalizzato').

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Il referente per la trasparenza è il segretario generale, coadiuvato dal Funzionario del servizio personale e trasparenza.

Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare trasmettono settimanalmente a detto ufficio i dati, le informazioni ed i documenti previsti e lo stesso ufficio provvede alla pubblicazione entro giorni cinque dalla ricezione.

A cura del responsabile della prevenzione della corruzione e della
trasparenza

Dott. Massimo Seminari

Approvato come allegato alla Delibera della Giunta comunale