

COMUNE DI FIDENZA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025

ALLEGATO N. 3
riferimento sezione n. 2.3 “Obiettivi di
prevenzione della corruzione e della trasparenza”

INDICE

INDICE.....	2
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno.....	3
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno.....	4
2.3.3 Mappatura dei processi.....	5
2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi.....	7
2.3.5 Progettazione misure organizzative per il trattamento del rischio.....	10
2.3.6 Monitoraggio sulla attuazione e sulla efficacia delle misure.....	23
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza.....	24
Allegati:	
- 1 Schede valutazione del rischio.....	
- 2 Schede valutazione del rischio Area B.....	
- 3 Piano dei Rischi 2023.....	
- 4 Mappa della trasparenza.....	

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

In attesa di riscontro da parte di S.E. Prefetto di Parma alla richiesta di informazioni relative al territorio provinciale relativamente all'ordine e alla sicurezza pubblici con particolare riferimento alla criminalità organizzata, si richiama il contesto esterno descritto nel Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 52 del 27 ottobre 2022 e dalla nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 approvata con la delibera di Consiglio Comunale n. 63 del 22 dicembre 2022.

Per quanto riguarda la situazione sotto il profilo della sicurezza, e dell'ordine pubblico e della criminalità organizzata anche di tipo mafioso sul territorio dell'Emilia Romagna, utili elementi sono riscontrabili e consultabili al seguente link <https://autonomie.regione.emilia-romagna.it/sicurezza-urbana> documenti di sintesi, quaderni di lavoro, statistiche, metodi e strumenti di prevenzione.

Importanti elementi di analisi sono reperibili nell'Indice di criminalità pubblicato da *Il Sole 24 ore*, con dati statistici riferiti all'anno 2022 (<https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/indexT.php>). Nella classifica generale, la provincia di Parma si colloca alla quindicesima posizione su 106 province italiane; complessivamente le denunce sono state 17541 pari a 3897,6 denunce ogni 100.000 abitanti.

Il contesto esterno nel corso del 2022, così come negli anni precedenti, ha colpito molto duramente il nostro Paese, già fragile da un punto di vista economico, sociale ed ambientale. Durante l'ultimo triennio, segnato in maniera drammatica dal Covid-19, si è assistito infatti ad un peggioramento.

L'U.E. ha risposto alla pandemia da Covid 19 con il Next Generation EU (NGEU) che si configura come 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 e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Per l'Italia il NGEU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme volte a modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare e dare slancio al suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi al fine di contrastare alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze.

2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno

Complessivamente alla data del 31.12.2022, la dotazione organica del Comune di Fidenza è di n. **142** dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 10 titolari di posizione organizzativa e n.1 Dirigente, n. 1 in comando presso altro ente. Sono in servizio anche: n. 2 in comando da altro ente, n. 1 Segretario Generale in convenzione, n. 4 dipendenti a tempo determinato (di cui n. 1 Dirigente art 110, n. 1 funzionario art. 110, titolare di PO, n. 1 art. 90, e n. 1 t. determinato normale).

Con riferimento al contesto interno del Comune di Fidenza si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali, compatibilmente alla struttura organizzativa.

La struttura organizzativa prevede una precisa differenziazione di ruoli e di responsabilità sebbene la nomina a Responsabile della Prevenzione della Corruzione sia stata trasferita dal Segretario Generale al Dirigente del Settore Amministrativo. Pur avendo la titolarità di singole procedure, vi sono diversi momenti di verifica delle stesse, che sono necessariamente indirizzate e gestite in modo coerente rispetto alla programmazione di competenza degli organi politici.

A tale proposito si richiama il contesto interno descritto nel Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con la delibera del Consiglio Comunale n. 52 del 27 ottobre 2022 e dalla nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 approvata con la delibera di Consiglio Comunale n. 63 del 22 dicembre 2022.

2.3.3 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi resta ripartita tra Aree di rischio "Generali" e "Specifiche" così come previste anche dal nuovo PNA 2022.

La mappatura dei processi presso il Comune di Fidenza è la seguente:

A. ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

B. CONTRATTI PUBBLICI

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

E. GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE, DEL PATRIMONIO

F. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI

G. INCARICHI E NOMINE

H. ATTI DI GOVERNO DEL TERRITORIO

G.1.A. ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2

- progressioni di carriera
- reclutamento del personale

G.1.B. CONTRATTI PUBBLICI

La presente area B è stata oggetto di ulteriore approfondimento nella mappatura del rischio svolta quest'anno, anche in considerazione dell'incremento delle procedure pubbliche legate ai finanziamenti del PNRR.

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7

- programmazione
- progettazione
- selezione del contraente
- altre procedure di affidamento
- verifica, aggiudicazione e stipula del contratto
- esecuzione del contratto
- rendicontazione del contratto

G.1.C. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- provvedimenti di tipo autorizzativo/dichiarativo

G.1.D. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi

G.1.E. GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE, DEL PATRIMONIO

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- gestione delle entrate e delle spese

G.1.F. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni

G.1.G. INCARICHE E NOMINE

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

conferimento di incarichi di collaborazione

G.1.H. ATTI DI GOVERNO DEL TERRITORIO

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3

pianificazione attuativa

permessi di costruire convenzionati

rilascio o controllo dei titoli abilitativi

Nell'allegato "Piano dei Rischi 2023" sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo.

2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

Ai sensi dell'art. 3 della legge 241/1990 e ss.mm.ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente documento:

- a) le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;
- b) le linee guida successivamente contenute nel PNA 2013 e gli aggiornamenti indicati nella Determinazione ANAC n. 12/2015 (PNA 2015), nella Determinazione ANAC n. 831/2016 (PNA 2016), nella Determinazione ANAC n. 1208/2017 (PNA 2017), nella Determinazione ANAC n. 1074/2018 (PNA 2018), nel PNA 2019 e nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, emanato da ANAC in data 16 novembre 2022.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso aggiornato negli anni, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nel Comune di Fidenza.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale del Comune, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

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

Per processo è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

In adesione al PNA 2019 e a quello ultimo del 2022:

- **gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;**
- **sono state individuate le cause del loro verificarsi;**
- **è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;**

L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi e i successivi trattamenti, di cui all'allegato "Piano dei Rischi 2023".

- Valutazione del rischio

Per ogni processo è stata elaborata, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e ad oggi ripresa e rivista dal PNA 2022, la relativa valutazione del rischio, con le seguenti caratteristiche:

- **Analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni e specifici criteri.**

- **Definizione degli Indicatori di Rischio: misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.**
- **Scala di misurazione: Alto, Medio, Basso.**

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Fidenza è riepilogata nell'allegato "Piano dei Rischi 2023".

ANAC, nell'Allegato 1 al PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" riprende il tema della valutazione del rischio corruttivo, andando ad esplicitare le motivazioni per cui sia oggi preferibile, sulla base delle esperienze maturate in questi anni di applicazione della succitata metodologia prevista dall'Allegato 5 al PNA 2013, una valutazione qualitativa rispetto ad una di carattere quantitativo: *"Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza"*.

Nell'allegato 1 al PNA 2022 "Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO" ANAC pone l'attenzione, nella valutazioni preliminari, circa il coinvolgimento dell'intero Ente nella predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza, secondo una logica di miglioramento progressivo partendo dagli esiti del monitoraggio dell'anno precedente al fine di evitare la duplicazione di misure eccessive, ridondanti e poco utili.

Particolare attenzione, nella parte speciale tra le altre, è data alla **disciplina del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici** (art. 42 d.lgs. 50/2016), settore particolarmente esposto a rischi di interferenze. Oltre ai chiarimenti sull'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo delle disposizioni, sono state **fornite misure concrete da adottare nella programmazione anticorruzione in materia di contratti ed elaborato un esempio di modello di dichiarazione per individuare anticipatamente possibili ipotesi di conflitto di interessi.**

- **Trattamento 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, come detto, possono essere *obbligatorie* se previste dalla norma o *specifiche* se previste nel PTPCT.

Le misure specifiche devono 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 dal RPCT con il coinvolgimento dei Responsabili dei Servizi del Comune, identificando annualmente le aree "sensibili" 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.

In applicazione del principio metodologico della *Gradualità* enunciato da ANAC (PNA 2019 - PARTE II: I PIANI TRIENNALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELLE P.A. - 1. Finalità – Principi metodologici e PNA 2022 PARTE SPECIALE – CONTRATTI PUBBLICI) nel presente documento si è valutato di predisporre adeguati interventi con priorità massima in riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio “alto”, “critico” e “medio”.

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune di Fidenza sono riepilogate nell'allegato “Piano dei Rischi 2023”.

- Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi

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 sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio e in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Il Comune di Fidenza ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure per l'anno 2022 ed i risultati di tale monitoraggio sono depositati presso l'U.O. Segreteria Organi e resi noti nell'apposita Relazione del RPCeT pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione “Altri contenuti - prevenzione della corruzione”.

Da essa è emerso che le maggiori criticità nell'esercizio del ruolo di RPCT sono rinvenibili principalmente nella scarsità di risorse umane effettivamente chiamate a supportarne l'opera.

Come si è detto, l'azione del RPCT si è avvalsa della cooperazione dei due Dirigenti in servizio (fino a luglio 2022 - successivamente il ruolo di RPCT è stato attribuito al Dirigente del Settore Amministrativo), di un gruppo di lavoro espressione dei vari uffici e servizi che hanno supportato l'opera di mappatura, analisi del rischio ed elaborazione delle misure di trattamento del Rischio.

Per quanto, invece, attiene alla sezione relativa alla Trasparenza si segnala quanto segue.

Il portale dell'Amministrazione Trasparente è ancora esterno, affidato a Gazzetta Amministrativa per la consultazione dello storico/archivio.

E' stata completata la realizzazione della nuova suite collocata all'interno dell'apposita sezione del sito web del Comune di Fidenza (unitamente al nuovo Albo Pretorio on line). La nuova sezione, non visibile all'esterno dell'Ente nell'annualità 2022 è stata tuttavia popolata nel corso dello stesso anno ed è consultabile da tutti dal 9 gennaio 2023.

2.3.5 Progettazione misure organizzative per il trattamento del rischio

PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI

A. Codice di comportamento

Il Comune di Fidenza ha approvato il proprio Codice di Comportamento ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013, disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*. Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori dal Comune di Fidenza.

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.

Il Comune di Fidenza, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento.

Il Comune di Fidenza pubblica il Codice di Comportamento dei dipendenti sul proprio sito web istituzionale e lo invia a tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'amministrazione, il Comune di Fidenza si impegna a consegnare copia del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici a tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto con le medesime.

Nel corso dell'anno 2023 ed entro la scadenza fissata dalle disposizioni specifiche in materia ossia il 30 giugno 2023, il Comune di Fidenza provvederà alla revisione e approvazione di un nuovo Codice di Comportamento, redatto in armonia con le linee guida della deliberazione ANAC n. 177/2020. Provvederà inoltre alla formazione specifica a tutti i dipendenti.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	GC per approvazione e aggiornamento RPCT per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di Servizio e Unità Organizzativa per i fornitori Risorse Umane per nuovi assunti e collaboratori occasionali
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%
Attuazione della misura	2020: Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100% 2021: Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100 % 2022: Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%

B. Rotazione del personale o misure alternative

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

E' uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi: evitare l'isolamento di certe mansioni, favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Nel PNA 2018 è specificato che la "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b), sulla quale l'Autorità intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "mala gestio" e corruzione.

Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l'Autorità nel PNA 2019, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (Allegato 2 del PNA 2019) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la rotazione ordinaria prevista dalla l. 190/2012 e la rotazione straordinaria prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (Capitolo 5 dell'Allegato 2 del PNA 2019).

Stante l'attuale configurazione della struttura organizzativa del Comune di Fidenza, l'infungibilità dei ruoli del personale ed i vincoli di finanza pubblica non consentono all'Ente di utilizzare tale strumento al livello dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative, evidenziando inoltre criticità anche nell'ambito dell'applicazione di tale principio nell'area degli incaricati di Responsabili di Procedimento.

Tuttavia, il Comune come misura di prevenzione della corruzione, opera scelte organizzative volte ad attuare la segregazione delle funzioni.

Tale strumento favorisce una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni determinando una maggiore trasparenza interna delle attività.

In tal modo vengono affidate le varie fasi del procedimento, appartenente ad una determinata area di rischio, a più dipendenti, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dai Dirigenti ai quali compete la verifica e l'adozione del provvedimento finale.

Un'importante innovazione è rappresentata dalla presenza in organico dal primo luglio 2022 di n. 1 Dirigente Settore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato oltre a n. 1 Dirigente Settore Servizi Tecnici.

La rotazione "straordinaria" (cfr. PNA 2019 Parte III, § 1.2) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il

rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

La Delibera n. 215/2019 di ANAC, adottata integralmente all'interno del PNA 2019, stabilisce che la rotazione straordinaria è obbligatoriamente prevista per i reati di corruzione, concussione, istigazione alla corruzione, millantato credito, turbata libertà degli incanti e del procedimento di scelta del contraente negli affidamenti, mentre è nelle facoltà dell'Ente disporla per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Rotazione e formazione

La formazione è misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

Formazione, analisi dei carichi di lavoro e altre misure complementari, sono strumenti imprescindibili per rendere fungibili le competenze al fine di agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

C. Inconfiribilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali

Per i titolari di PO

Al momento del conferimento di ogni incarico di Posizione Organizzativa ogni dipendente deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono comunque rese annualmente da ogni incaricato di Posizione Organizzativa e dai loro sostituti.

Per i commissari di gara

Al momento del conferimento di ogni incarico quale commissario di gara, ogni soggetto sia interno all'ente sia esterno deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono pubblicate in Amministrazione Trasparente/Bandi di gara e contratti, nella raccolta dedicata alla singola procedura di approvvigionamento.

Attività e incarichi extra-istituzionali

Presso il Comune di Fidenza c'è un vincolo di rilascio autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali. All'atto del rilascio dell'autorizzazione all'incarico, il Responsabile di Settore del dipendente (o i Dirigenti per le PO) acquisisce opportuna dichiarazione di assenza conflitto di interesse per le attività extra-istituzionali eventualmente svolte.

Attività extra lavoro vietate (art. 53 comma 3 bis D.lgs. n.165/2001)

Per tutti i dipendenti dell'Amministrazione comunale, fatto salvo quanto stabilito dalle norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale e da altre specifiche norme, è interdetto:

- a. l'esercizio di un'attività di tipo commerciale, artigianale, agricolo-imprenditoriale, di coltivatore diretto professionale, industriale o professionale;
- b. instaurare, in costanza del rapporto di lavoro con il comune, altri rapporti di impiego, sia alle dipendenze di enti pubblici che alle dipendenze di privati;

ALLEGATO N. 3 riferimento sezione n 2.3 Obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza

- c. assumere cariche in società costituite a fine di lucro salvo che la carica assegnata non preveda la partecipazione all'attività di impresa, ma solo all'esercizio dei doveri e diritti del semplice socio;
- d. qualsiasi attività incompatibile con i compiti d'ufficio.

I suddetti divieti valgono anche per il dipendente che si trovi in aspettativa non retribuita o in altre forme di astensione dal lavoro non retribuite, che prevedano, comunque, il mantenimento e la conservazione del rapporto di lavoro con il comune, fatte salve espresse deroghe previste da specifiche norme di legge, come nella fattispecie di cui all'art. 18 della L. 183/2010, o del contratto collettivo di lavoro.

Non possono, inoltre, essere oggetto di incarico extra lavoro da parte dello stesso ente di appartenenza:

- a) attività o prestazioni che rientrino nelle mansioni attribuite al dipendente o che comunque rientrino fra i compiti del servizio di assegnazione;
- b) attività o prestazioni rese in rappresentanza dell'amministrazione (prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto del comune, rappresentando la sua volontà e i suoi interessi).

In tutti i casi si rinvia a quanto previsto dal vigente Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi.

Attività extra lavoro che possono essere svolte previa autorizzazione (art. 53 comma 5 D.lgs. n. 165/2001)

Fatto salvo e nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 52 e dal D.lgs. 165/2001, il dipendente comunale può, previa autorizzazione discrezionale, svolgere, fuori dall'orario di lavoro, le seguenti attività purché non incompatibili con la posizione ricoperta nell'Amministrazione:

- a) incarichi retribuiti, purché in forma temporanea, saltuaria ed occasionale a favore di soggetti sia pubblici sia privati;
- b) partecipazione (retribuita) in qualità di docente e/o relatore a lezioni e corsi, sempre che tali attività non siano incompatibili con l'attività d'istituto svolta presso l'Amministrazione Comunale;
- c) partecipazione (retribuita) a commissioni di concorso esterne all'Ente per assunzioni di personale e commissioni di gara per l'affidamento di contratti.

Vigilanza

Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC.

A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconfiribilità).

Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente.

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

ALLEGATO N. 3 riferimento sezione n 2.3 Obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Segretario/RPCT per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconfiribilità/incompatibilità ricevute: 100%
Attuazione della misura	<p>2020:</p> <p>100% dichiarazioni acquisite e pubblicate (PO e Commissari di Gara), 100% incarichi extraistituzionali autorizzati e pubblicati su PerlaPA, 0% violazioni accertate al protocollo operativo</p> <p>2021:</p> <p>100 % dichiarazioni acquisite e pubblicate (PO e Commissari di Gara), 100 % incarichi extraistituzionali autorizzati e pubblicati su PerlaPA, 0 % violazioni accertate al protocollo operativo</p> <p>2022:</p> <p>100% dichiarazioni acquisite e pubblicate (PO e Commissari di Gara), 100% incarichi extraistituzionali autorizzati e pubblicati su PerlaPA, 0% violazioni accertate al protocollo operativo</p>

D. WHISTLEBLOWING)

La Legge n. 179/2017 ha disciplinato le 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, aggiornando in particolare l'art. 54-bis ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti").

Il pubblico dipendente che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, è venuto a conoscenza diretta di condotte illecite, ne fa segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o ne fa denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

La tutela del segnalante è garantita in modo efficace ed effettivo: la segnalazione è sottratta all'accesso di cui all'art.22 e seguenti della Legge 241/1990.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di una delle suddette misure ritenute ritorsive è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

La tutela dell'anonimato del segnalante non è garantita nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Nel corso dell'anno, il RPC si occuperà della gestione di eventuali segnalazioni, procedendo con una preliminare verifica e analisi delle segnalazioni.

Dal 2018 l'Ente ha istituito un'apposita casella di posta elettronica, gestita esclusivamente dal RPC, da utilizzare per segnalare gli illeciti.

Nel corso del 2022 non è pervenuta alcuna segnalazione attraverso l'istituto del *whistleblowing*.

Il Comune si riserva, inoltre, di valutare di avvalersi di un sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni o sulla *home page* del proprio sito istituzionale o sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di adottare un idoneo modello organizzativo che definisce le responsabilità in tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo agli aspetti di sicurezza e di trattamento delle informazioni.

E. 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.

Il RPCT deve prevedere – nell'ambito delle iniziative formative annuali – adeguati interventi dedicati alla formazione continua, riguardante le norme e le metodologie per la prevenzione della corruzione.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività, l'applicazione delle misure di contrasto alla corruzione, l'applicazione del Codice di Comportamento.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Nel corso del 2022, così come fatto nelle annualità precedenti, il Dirigente competente in materia di formazione nonché RPCT dal mese di luglio 2022, oltre agli specifici corsi destinati al personale dirigente, ai titolari di Posizione organizzativa e ai dipendenti, ha disposto l'attivazione di corsi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza *on demand*, a cui parteciperanno tutti i dipendenti. I report verranno inviati per le rispettive competenze all'Ufficio personale e al RPCT.

Al momento del presente aggiornamento, la formazione è stata già parzialmente svolta dal RPCT e dal personale di supporto per le attività relative all'anticorruzione. I seguenti corsi sono altresì a disposizione di tutto il personale dell'Ente:

1. aggiornamento del piano nazionale anticorruzione 2019 – 2021 (la prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione e l'aggiornamento del piano nazionale anticorruzione 2019);
2. metodologia di gestione dei rischi corruttivi (il modulo e-learning tratta la gestione del rischio di corruzione, a cui anac ha dedicato l'allegato I del piano nazionale anticorruzione 2019);
3. il codice di comportamento (le linee guida di Anac, delibera n°177 del 19 febbraio 2020);
4. vademecum ANAC - orientamento per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022;
5. istruzioni per la redazione della sezione "prevenzione della corruzione e la trasparenza 2023/2025";
6. la norma UNI ISO 37001 sui sistemi di gestione anticorruzione;
7. il videogioco didattico sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

ALLEGATO N. 3 riferimento sezione n 2.3 Obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza

8. i reati contro la pubblica amministrazione (webinar);

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPCT per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	2023: N. ore formative effettuate = 200 Personale formato su personale presente: 80%
Attuazione della misura	2022: effettuata formazione complessiva su tutti i dipendenti, 148 (tra t.d. e t.i. al 31/12/2022) partecipanti alla formazione specifica - esito più che positivo per tutti i partecipanti 2022: 245 ore e 20 minuti complessive

F. Trasparenza

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

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

L'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, 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).

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura e come meglio specificato nel seguente paragrafo "M SEZIONE TRASPARENZA"
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPCT per svolgimento attività di controllo Responsabili di Servizio e Unità Organizzativa e Personale incaricato per la corretta pubblicazione dei dati di competenza Nucleo di Valutazione, per l'annuale attestazione di conformità
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: > 95% Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato
Attuazione della misura	nel 2022: sezione Amministrazione Trasparente costantemente aggiornata per quanto attiene i dati e documenti di pubblicazione

	<p>obbligatoria</p> <p>Attuazione della misura Accesso Civico</p> <p>nel 2020: rilevate n. 0 richieste</p> <p>nel 2021: rilevate n. 1 richiesta</p> <p>nel 2022: rilevate n. 0 richieste</p>
--	---

G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con il Comune di Fidenza, 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.

Il Comune di Fidenza attua l'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla.

Da PNA 2018: l'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*Pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di *Pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Le novità del PNA 2019 attengono a:

- **Ambito di applicazione** estensione del concetto di dipendente pubblico
- **Esercizio di poteri autoritativi e negoziali** es. dirigenti o funzionari con poteri dirigenziali o partecipanti al processo di decisione
- **Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione** estensione più ampia possibile
- **Sanzioni**

Nel PNA 2022, è stato svolto un approfondimento sul divieto di *pantouflage*. Sono stati, inoltre, ricordati i poteri di accertamento, vigilanza e sanzionatori di ANAC stabiliti dal Consiglio di Stato nella sentenza, sez. V, n. 7411 del 29.10.2019. Sono state anche suggerite possibili misure da inserire nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO per garantire il rispetto delle disposizioni ed è stato proposto un modello operativo per la verifica di eventuali violazioni improntato ai criteri di gradualità e sostenibilità delle misure.

In particolare il Comune di Fidenza nei contratti di lavoro prevede la seguente disposizione:

ART. 14

Ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001 "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti».

ed in occasione del pensionamento si chiede di sottoscrivere apposita dichiarazione di rispetto del divieto di “pantouflage” ai sensi del D.Lgs 165/2001 art. 53 c. 16-ter. conservata agli atti dello stesso ufficio.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Segretario/RUP Responsabili di Servizio e Unità Organizzativa e Personale incaricato per la corretta indicazione nei bandi di gara della clausola
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0% Casi pantouflage evidenziatisi: 0
Attuazione della misura	Casi pantouflage evidenziatisi: 2020: 0 2021: 0 2022: 0

H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Il Comune di Fidenza intende mantenere interventi idonei a garantire l'adozione (e/o la corretta e continua attuazione) della misura "Commissioni, assegnazioni di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro le PA".

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte del Comune quale membro di commissione o altro incarico fiduciario 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 condanne per delitti contro la PA.

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, il Comune di Fidenza procede a richiedere a campione il certificato carichi pendenti degli incaricati (Commissari di gara, altri incaricati fiduciari diversi da DG e PO). In ogni caso, l'Ente individua i Commissari di gara/concorso esterni di regola fra i dipendenti di altri Comuni.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Segretario/RPCT per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%
Attuazione della misura	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100% Violazioni evidenziate 2020: 0 2021: 0 2022: 0

I. Patti di integrità e protocolli di legalità

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Il Protocollo di legalità sottoscritto con l'Ufficio Territoriale del Governo di Parma l'11 luglio 2016 viene allegato alla documentazione di gara e con la stessa pubblicato nelle forme di legge.

Il concorrente dichiara espressamente di averne preso visione e di accettarlo e le clausole del protocollo vengono inserite nel contratto di appalto stipulato con l'aggiudicatario.

Si attua pertanto un attento monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura, anche al fine delle successive valutazioni da operare sulle azioni da intraprendere per ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici".

Nel corso delle prossime annualità, poi, si effettuerà un attento monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura, anche al fine delle successive valutazioni da operare sulle azioni da intraprendere per ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici".

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Responsabili di Servizio e Unità organizzativa – redazione Segretario Comunale – verifica e proposta alla GC Successivamente, Responsabili di Servizio e Unità Organizzativa per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Rispetto tempi realizzazione misura: 100% Bandi privi del Patto Integrità dopo la relativa approvazione del CdA: 0%
Attuazione della misura	100%

2.3.6 Monitoraggio sulla attuazione e sulla efficacia delle misure

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 RPTC svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio **almeno semestrale**, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCeT.

Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del RPCT di norma, il Responsabili di Servizio e Unità Organizzativa, dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informa tempestivamente il RPCT della pubblicazione, rispettando le scadenze indicate nella colonna apposita della Mappa della Trasparenza.

2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «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)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, occorre chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».