



**COMUNE DI SASSO MARCONI .**  
**PROVINCIA DI BOLOGNA**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE**

***ANNI 2014 – 2015 – 2016***

**Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 29/1/2014**

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014/2016

## 1 - LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 1.1 - Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, ha previsto un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione articolato su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale è stato predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base delle linee guida definite dal Comitato interministeriale, e approvato con deliberazione n. 72/2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T.), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC)

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che, sulla base delle indicazioni contenute nel P.N.A., rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all'interno dell'ente. Il P.T.P.C. costituisce, quindi, lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni devono prevedere azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa dell'ente.

Con il termine corruzione, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non ci si riferisce solo ai delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale ma si intende *"ogni situazione 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"*. In pratica rilevano tutti i casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione, nel senso di una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, causato dall'uso per interessi privati delle funzioni pubbliche attribuite.

La legge 190/2012 delinea, quindi, un'accezione ampia del fenomeno della corruzione e si propone di superare un approccio meramente repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo un sempre più intenso potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni.

### 1.2 — Fonti normative

Legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;

decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 *"Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;

- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012"*;

- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;

il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

– Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 (Repertorio atti n. 79/CU) con la quale le parti hanno stabilito gli adempimenti, con

l'indicazione dei relativi termini, volti all'attuazione della legge n. 190/2012 e dei decreti attuativi (d.lgs. 33/2013, d.lgs.39/2013, d.P.R. 62/2013) secondo quanto previsto dall'articolo 1, commi 60 e 61, della legge delega n. 190 citata.

### **1.3 - Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

In quanto documento di natura programmatica, il P.T.P.C. deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione, in primo luogo con il piano della performance e con il piano della trasparenza, che ne costituisce parte. Le attività svolte per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.P.C. sono inseriti tra gli obiettivi del ciclo della performance sia per la misurazione della performance organizzativa che di quella individuale dei titolari di posizione organizzativa e dell'esito del raggiungimento degli specifici obiettivi previsti per la prevenzione della corruzione individuati nel P.T.P.C. deve essere dato specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance.

### **1.4 - Soggetti coinvolti**

**Il Sindaco** è l'organo di indirizzo politico amministrativo titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione.

Per l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del P.T.P.C. entro il 31 gennaio di ogni anno; l'organo competente è la giunta comunale.

**Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C.)** è il segretario comunale, nominato con atto del Sindaco prot.1443 del 29.1.2014.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi;
- elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- si raccorda con il Responsabile della trasparenza ai fini del coordinamento tra il presente Piano e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.);
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 d.P.R. 62/2013).

**I dirigenti e i titolari di PO** nell'ambito delle strutture organizzative di rispettiva competenza:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- concorrono alla individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti di settori cui sono preposti;
- 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;
- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001)

**Il Comitato di Coordinamento**, che riunisce i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa, i responsabili delle Unità Operative e il segretario comunale assicura la programmazione ed il coordinamento delle attività

**Il Responsabile della trasparenza** è il segretario comunale, nominato con provvedimento del Sindaco in data 13/12/2013 prot.18193

Il Responsabile della trasparenza svolge le funzioni indicate dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013 anche ai fini del coordinamento tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.L).

**L'Organismo Indipendente di Valutazione:**

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni e vigila sull'applicazione;

**L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):**

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

**Tutto il personale:**

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnala le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi

**I collaboratori a qualsiasi titolo:**

- osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento.

**1.5 - La procedura di redazione del Piano**

La predisposizione del presente documento è stata curata dal segretario comunale, responsabile della prevenzione della corruzione, con la partecipazione del Dirigente Area di Staff e dei titolari di funzioni dirigenziali.

In primo luogo si è proceduto all'analisi delle aree considerate a rischio dalla normativa e, nell'ambito delle stesse, all'individuazione dei processi sensibili. E' stato così possibile definire un primo progetto di Piano, trasmesso ai titolari di posizione organizzative, ai responsabili di U.O. e all'O.I.V. per una verifica di coerenza ed eventuali osservazioni ed esaminato in Comitato di Coordinamento, con la presenza del R.P.C.

Il Piano viene sottoposto alla giunta comunale per l'adozione entro il termine prescritto. In sede di

aggiornamento verranno motivatamente tenute in considerazione le eventuali osservazioni pervenute.

Il P.T.P.C. approvato viene pubblicato nel sito istituzionale alla Sezione "Amministrazione Trasparente" e della pubblicazione viene data comunicazione via mail a ciascun dipendente.

Verrà pubblicato nel sito web istituzionale apposito avviso per avviare la consultazione di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed acquisire le loro indicazioni.

L'inoltro al dipartimento della Funzione Pubblica del Piano adottato, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge n. 190 del 2012 avverrà entro il 31 gennaio secondo le modalità di cui all'Intesa sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; con le medesime modalità verrà data diffusione degli aggiornamenti annuali del Piano.

Il P.T.P.C. viene adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento. Ai fini degli aggiornamenti annuali, i titolari di posizione organizzativa trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali proposte inerenti al proprio ambito di attività, di norma in occasione della verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi del P.E.G. entro il 30 novembre di ciascun anno. Lo schema preliminare predisposto per l'aggiornamento annuale del P.T.P.C., prima dell'approvazione, viene sottoposto all'esame del Comitato di Coordinamento e dell'Organo di Valutazione e pubblicato sul sito istituzionale.

### **1.6 Aspetti di natura organizzativa**

In base a quanto indicato al punto 2.2 della circolare n. 1 del 25.01.2013 del Dipartimento della Funzione pubblica, si individuano i referenti per la corruzione nei titolari di funzioni dirigenziali, in modo da estendere l'efficacia delle azioni inserite nel Piano all'interno di tutta l'organizzazione e al fine di consentire al R.P.C. una effettiva verifica dell'efficace attuazione del Piano.

I referenti svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C., affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione nonché attività di costante monitoraggio per l'efficace attuazione del piano di prevenzione.

I referenti avanzano proposte al R.P.C. per la definizione del suo contenuto e per le modifiche dello stesso ed informano il R.P.C. sulla corretta applicazione del D.Lgs. 39/2013. Periodicamente saranno previsti incontri di confronto in Comitato di Coordinamento, al fine di avere il massimo coordinamento tra il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutti i referenti.

## **2 — INDIVIDUAZIONE DELLE AREE E DEI PROCESSI A RISCHIO**

### **2.1 - Metodologia**

Il P.T.P.C. può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dal Comune. Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano, recependo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

1. mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
2. valutazione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono riportati nelle tabelle allegate.

### **2.2 - La mappatura dei processi**

Per mappatura si intende l'analisi dei processi attuati all'interno del Comune al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal P.N.A. Questa attività è stata effettuata con riferimento a tutte le strutture organizzative, analizzandone preliminarmente attribuzioni e procedimenti di competenza, utilizzando a tal fine le schede dei procedimenti inviati dai Servizi, in occasione delle varie rilevazioni effettuate nell'ente e i dati reperiti nel sito istituzionale del Comune, pubblicati dai Servizi all'interno della sezione trasparenza e/o delle sezioni dedicate ai diversi servizi.

La mappatura dei processi è stata effettuata con riferimento a tutte le aree che comprendono i procedimenti e le attività che la normativa e il P.N.A. considerano potenzialmente a rischio per

tutte le Amministrazioni (c.d. aree di rischio comuni e obbligatorie) ovvero:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo n.163 del 2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.

Come risulta dalle tabelle allegate, l'analisi svolta ha consentito di evidenziare specifiche aree di rischio, ulteriori rispetto a quelle prefigurate come tali dalla legge. Le prime quattro tabelle di gestione del rischio sono state, infatti, redatte per ciascuna delle aree di rischio prefigurate come tali dalla legge, la quinta individua ulteriori ambiti di rischio specifici per il Comune.

### **2.3 - La valutazione del rischio**

Per ciascun processo individuato è stata effettuata la valutazione del rischio, attività complessa suddivisa nei seguenti passaggi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

### **2.4 - L' identificazione del rischio**

I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, sono stati identificati e descritti mediante:

- confronto con i titolari di posizione organizzativa;
- indicazioni tratte dal P.N.A.

I possibili rischi individuati sono sinteticamente descritti nella colonna "TIPOLOGIE RISCHIO" delle predette tabelle.

### **2.5 - L'analisi del rischio**

Per ogni rischio individuato sono stati stimati la probabilità che lo stesso si verifichi e, nel caso, il conseguente impatto per l'Amministrazione. A tal fine ci si è avvalsi degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto riportati nel P.N.A.

Pertanto, la probabilità di accadimento di ciascun rischio è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- discrezionalità (più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio - valori da 1 a 5);
- rilevanza esterna (nessuna: valore 2; se il risultato si rivolge a terzi: valore 5);
- complessità (se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta da 1 a 5; più di 3 am: 3; più di 5 am: 5)
- valore economico (rilevanza esclusivamente interna: 1; vantaggi a soggetti esterni ma non di particolare rilievo economico es. borse studio: 3; considerevoli vantaggi a soggetti esterni es. affidamento appalto: 5);
- frazionabilità (se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale; No=1 Sì=5);
- efficacia dei controlli (la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio. Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati per la stima della probabilità - non rileva la previsione dell'esistenza del controllo ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato).

L'impatto è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo (tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività, rispetto al personale-complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà l'impatto (fino a circa al 20% del personale=1; fino a circa al 40% del personale=2; fino a circa al 60% del personale=3; fino a circa al 80% del personale=4; fino a circa al 100% del personale=5);
- economico (se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1);

- reputazionale (se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali, o sui media in genere, articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi che hanno interessato l'ente, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0);

- organizzativo, economico e sull'immagine (dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice)

La stima della probabilità e dell'importanza dell'impatto è stata graduata recependo gli indici di valutazione indicati nell'Allegato 5 del PNA, con media aritmetica e arrotondamento ad un decimale.

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO** = Valore frequenza x valore impatto

Come si evince dalle tabelle allegate, il "Livello di rischio" è dato dal prodotto del valore di "Probabilità" e del valore di "Impatto".

## 2.6 - La ponderazione del rischio

I rischi sono stati quindi classificati in base al livello numerico assegnato, confrontati e soppesati (c.d. ponderazione del rischio) al fine di individuare le priorità di trattamento, ovvero quelli che richiedono di essere trattati con maggiore urgenza.

I livelli di rischio sono stati graduati come segue:

LIVELLO DI RISCHIO	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO
Maggiore o uguale a 5	BASSO
Maggiore di 5 e minore di 10	MEDIO
Maggiore di 5 e minore di 10	ALTO
Maggiore di 20 e fino a 25	ELEVATO

## 3 — IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo finalizzato a modificare i rischi emersi attraverso l'individuazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, volte a neutralizzare o ridurre il rischio. Con il termine "misura" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dal Comune.

Le misure possono essere classificate in

- **misure comuni e obbligatorie:** sono misure la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e debbono, pertanto essere attuate necessariamente nell'amministrazione;

- **misure ulteriori:** sono misure aggiuntive eventuali individuate autonomamente da ciascuna amministrazione; diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

E' data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori, che devono essere valutate anche in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce alla misura.

Alcune misure presentano carattere trasversale, ossia sono applicabili alla struttura organizzativa dell'ente nel suo complesso, mentre altre sono, per così dire, settoriali in quanto ritenute idonee a trattare il rischio insito in specifici settori di attività.

Di seguito sono illustrate le misure di prevenzione previste per il presente piano. Per facilità di consultazione, dette misure sono elencate con lettere, così da consentire il richiamo sintetico nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio allegate.

## 4 — LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO

### A - Adempimenti relativi alla trasparenza

Considerato che la trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, è comunque assicurato uno stretto coordinamento tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.) adottato in separato documento

**Azioni da intraprendere:** si rimanda al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), allegato al presente Piano. Il Responsabile per la trasparenza, verificherà

l'attuazione degli adempimenti di trasparenza.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative

### **B - Informatizzazione dei processi**

Come evidenziato dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), l'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità. Riduce il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

**Azioni da intraprendere:** maggiore diffusione possibile dell'informatizzazione dei processi - entro la scadenza del primo aggiornamento del Piano tutti i titolari funzioni dirigenziali, con la collaborazione dell'U.O Servizi Informatici, sono chiamati a relazionare al R.P.C. con riguardo al livello di informatizzazione dei processi attuati nei rispettivi settori ed alla fattibilità e tempi, tenuto conto anche delle risorse finanziarie necessarie e disponibili, di una progressiva introduzione/ estensione della stessa.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Titolari di funzioni dirigenziali

### **C - Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti**

Rappresenta una misura trasversale che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

**Azioni da intraprendere:** maggiore diffusione possibile dell'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti. Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'Amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o da allegare all'istanza.

Entro la scadenza del primo aggiornamento del Piano tutti i titolari di posizione organizzativa, con la collaborazione e per il tramite dell'U.O Servizi Informatici, sono chiamati a relazionare al R.P.C. con riguardo all'esistenza di tale strumento nei rispettivi settori e alla possibilità di ampliarne/introdurne l'utilizzo

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative

### **D - Monitoraggio termini procedurali**

L'amministrazione ha l'obbligo, ex art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della L. n. 190/2012 e art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, procedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie.

Con deliberazione della giunta n. 3 in data odierna è stato attribuito al segretario comunale il potere sostitutivo in caso di inerzia ai sensi dell'art. 2 comma 9bis legge n.241/1990.

**Azioni da intraprendere:** ciascun titolare di funzioni dirigenziali vigila affinché i provvedimenti di competenza dei rispettivi servizi vengano adottati nel rispetto dei termini di conclusione ed esercita il proprio potere sostitutivo nei confronti dei responsabili di procedimento individuati; eventuali ritardi devono essere segnalati al segretario comunale.

La mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dipendente inadempiente.

Nei provvedimenti rilasciati in ritardo su istanza di parte deve essere espressamente indicato il termine previsto dalla legge o dal regolamento e quello effettivamente impiegato.

Il sistema di monitoraggio dei termini è esercitato nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa previsti dal Regolamento del sistema dei controlli interni

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Segretario Comunale, Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative

## **E - Formazione in tema di anticorruzione**

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio correttivo

**Azioni da intraprendere:** si individuano due livelli di formazione:

- Formazione base: destinata a tutto il personale e finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità e sui contenuti dei codici di comportamento. Viene impartita mediante appositi seminari destinati a tutto il personale. Ai nuovi assunti deve essere garantito il livello di formazione base mediante affiancamento di personale esperto interno (tutoraggio).

- Formazione tecnica: destinata a titolari di posizione organizzativa che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio, alto e elevato. Viene impartita mediante appositi corsi anche su tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

**Soggetti responsabili:** Incaricato di organizzare la formazione in tema di anticorruzione è Il RPC in collaborazione con l'U.O. Personale. Dell'avvenuto adempimento viene dato atto in occasione della reportistica finale relativa al P.E.G. Ciascun Dirigente o Titolare di Posizione Organizzativa è competente per la trasmissione della formazione all' interno della rispettiva struttura organizzativa.

## **F - Codice di comportamento**

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il D.P.R. 62/2013 recante il suddetto Codice di Comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento *"con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione"*.

L'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Con deliberazione della giunta n.4 in data odierna viene approvato il Codice di Comportamento integrativo, che sarà pubblicato sul sito istituzionale per la prescritta partecipazione.

**Azioni da intraprendere:** si rimanda integralmente alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013 e al Codice di Comportamento integrativo.

Si dà indicazione per inserire negli schemi tipo di incarico, contratti, bandi la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento per i consulenti o collaboratori esterni, con clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative.

## **G — Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione**

### **Azioni da intraprendere**

1. Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti:

- rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza, fatte salve eventuali eccezioni stabilite da disposizioni legislative o regolamentari
- redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile. In generale, per tutti i provvedimenti, lo stile dovrà essere il più possibile semplice e diretto ed il linguaggio comprensibile a tutti.

2. Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica:

- in osservanza all'art. 3 della Legge 241/1990, riportare adeguata motivazione, tanto più estesa quanto più è ampio il margine di discrezionalità. Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, eventualmente utilizzando schemi predipsoti in collaborazione con il segretario comunale;

- nei casi previsti dall'art. 6-bis della Legge 241/1990, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La segnalazione del conflitto deve essere scritta e indirizzata al responsabile di Area il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività e le eventuali condizioni o limiti di azione. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, svolto dal responsabile stesso. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di Area, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Responsabile dell'Area che ha affidato l'incarico.

Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'Amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre o da allegare all'istanza.

### 3. Nell'attività contrattuale:

- rispettare il divieto di frazionamento o di innalzamento artificioso dell'importo contrattuale

- ricorrere agli acquisti a mezzo CONSIP o del mercato elettronico della pubblica amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa

- assicurare il confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati

- nelle procedure di gara, anche negoziata, ovvero di selezione concorsuale o comparativa, individuare un soggetto terzo, con funzioni di segretario verbalizzante, diverso da coloro che assumono le decisioni sulla procedura e se possibile secondo un criterio di rotazione

- vigilare sull'esecuzione dei contratti di appalto/affidamento di lavori, forniture e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale e sull'esecuzione dei contratti relativi alla gestione dei servizi pubblici locali, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per inadempimento o per danno

Per quanto riguarda l'arbitrato, l'ente applica, per ogni ipotesi contrattuale, le prescrizioni dell'art. 1 commi 19-25 della L. 190/2012 e degli artt. 241, 242 e 243 del D.Lgs. 163/2006

4. I componenti le commissioni di gara e di concorso devono rendere, all'atto dell'accettazione della nomina, dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela, di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara o al concorso, con gli Amministratori, con i titolari di P.O. interessati alla gara o al concorso.

5. Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, benefici e vantaggi economici di qualunque genere sono elargiti esclusivamente alle condizioni predeterminate secondo la disciplina dei regolamenti ai sensi dell'art. 12 della L. 241/1990. Nel provvedimento devono essere enunciati i criteri di concessione, erogazione, ammissione relativi allo specifico caso concreto. I provvedimenti sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*".

6. I concorsi e le procedure selettive del personale si svolgono secondo le prescrizioni del D.Lgs. 165/2001 e del relativo regolamento comunale. Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*".

7. Nel conferimento, a soggetti esterni, degli incarichi individuali di collaborazione autonoma di natura occasionale o coordinata e continuativa, il responsabile deve rendere la dichiarazione con la quale attesta la carenza di professionalità interne.

Misure comuni a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** tutto il personale

#### **H - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice**

**Azioni da intraprendere:** Autocertificazione da parte del Dirigente o del titolare di PO all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto n.39/2013 e dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità.

L'U.O. Personale cura l'acquisizione delle autocertificazioni

**Soggetti responsabili:** Responsabile U.O. Personale

#### **I - Incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti**

L'articolo 53, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che *"...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2"*.

**Azioni da intraprendere:** verifica della corrispondenza dei regolamenti e delle direttive/disposizioni operative dell'Ente con la normativa sopra citata e, se necessario, loro adeguamento per la individuazione degli incarichi vietati; indicazione avvenuto adempimento in occasione della reportistica finale relativa al P.E.G. 2014

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Responsabile U.O. Personale per la predisposizione delle direttive; Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative per i singoli provvedimenti

#### **L - Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici**

L'articolo 35-bis del D.Lgs n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione, nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici *"Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

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

*b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*

*c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere"*.

**Azioni da intraprendere:** obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostantive indicate dalla normativa citata per: a) membri commissione; b) responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative interessati all'organizzazione di commissioni – U.O. Personale per acquisizione delle autocertificazioni

#### **M - Divieto di svolgere attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

L'articolo 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che: *"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".*

Il rischio è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione ed il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

**Azioni da intraprendere:** nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere l'obbligo da parte delle ditte interessate di dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'insussistenza di rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative per gli affidamenti di competenza

#### **N - Tutela del dipendente che segnala illeciti**

**Azioni da intraprendere:** sono accordate al dipendente che segnala illeciti la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione e l'esclusione della denuncia dal diritto di accesso fatta esclusione per le ipotesi previste dal comma 2 dell' art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001.

La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla norma si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati (es: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari...). Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non operano nei casi in cui, in virtù di disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie, ispezioni ecc...

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

**Soggetti responsabili:** competenti a ricevere le segnalazioni sono i Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative, il Responsabile della prevenzione della Corruzione e l'Ufficio Procedimenti disciplinari.

#### **P - Rotazione del personale**

L'art. 16 comma 1 lett. I - quater del D.Lgs. 165/2001 prevede che i dirigenti 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 struttura organizzativa e la dotazione organica dell'ente non consentono la rotazione del personale al di fuori di tale situazione.

**Azioni da intraprendere:** Adeguamento degli atti regolamentari a detta disposizione

**Soggetti responsabili:** Dirigenti e Titolari di Posizioni Organizzative

#### **Q - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la comunità**

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante la comunicazione e diffusione delle strategie di prevenzione adottate mediante il PTCP, il coinvolgimento e l'ascolto della comunità, anche attraverso le forme associative e le rappresentanze di categoria. A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del Piano mediante pubblicazione nel sito istituzionale per la consultazione da parte di soggetti portatori di interessi e l'espressione di suggerimenti, istanze e osservazioni.

**Azioni da intraprendere:** pubblicazione del Piano nel sito istituzionale; comunicazione sul periodico comunale

**Soggetti responsabili:** Responsabile della Prevenzione e Corruzione, Gabinetto del Sindaco

## **5 - IL MONITORAGGIO E LE AZIONI DI RISPOSTA**

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Il monitoraggio periodico del piano dell'ente spetta:

- al Responsabile per la prevenzione della corruzione che cura la relazione annuale;
- ai titolari di P.O. per la prevenzione;
- all'O.I.V.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione. Qualora la giunta comunale lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta.

La relazione viene pubblicata sul sito istituzionale e dovrà contenere:

- 1) la reportistica delle misure anticorruzione come rilevata nel processo di performance;
- 2) le considerazioni ed eventuali proposte del Responsabile della prevenzione della corruzione sull'efficacia delle previsioni del P.T.P.C., incluse eventuali proposte di modifica.

Le misure di prevenzione di cui al presente Piano e al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità costituiscono obiettivi del piano della performance; sono inserite nel P.E.G. e le verifiche dell'avvenuto adempimento avverranno in occasione della relativa reportistica finale.

Poiché il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che il P.T.P.C. riporti le iniziative e le misure intraprese per la prevenzione durante l'anno 2013, si precisa che nel corso di detto anno, l'attività svolta a riguardo si è concretizzata nella predisposizione del presente Piano e del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità ai fini dell'approvazione entro il 31/1/2014.

## **6 - LE RESPONSABILITÀ**

L'articolo 1 della legge n. 190/2012 stabilisce:

– al comma 8 che *"la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"*;

– al comma 12 che, in caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C. risponde per responsabilità dirigenziale, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano triennale di prevenzione della corruzione e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di aver osservato le prescrizioni di cui ai c. 9 e 10 del medesimo articolo 1;

– al comma 14, la responsabilità dirigenziale nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano nonché, in presenza delle medesime circostanze, una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo.

Specifiche corrispondenti responsabilità sono previste a carico del Responsabile della trasparenza e dei Dirigenti con riferimento agli obblighi posti dalla normativa in materia di trasparenza. In particolare:

– l'articolo 1, comma 33, della legge n. 190 del 2012 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31 costituisce violazione degli *standard* qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009 e va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 165 del 2001. Eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

- l'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo n. 33 del 2013 prevede che *"l'inadempimento*

*degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".*

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione del presente P.T.P.C. devono essere rispettate da tutti i dipendenti. L'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 dispone infatti che *"La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare".*

Nel caso dei titolari di funzioni dirigenziali a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale.

GESTIONE DEL RISCHIO - TABELLA A

AREA AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI

STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE		
								2014	2015	2016
U.O. Cultura Sport Turismo Tempo Libero	Concessioni sale, spazi e impianti comunali	omesso/carente controllo requisiti; disomogeneità di interpretazione ed applicazione norme; con	2,7	1,5	4,1	BASSO		Misure da A a N - Formazione base	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio previa adeguamento direttiva con % minime per sorteggi	
U.O. Scuola, nidi, servizi sociali e sanità, casa e lavoro	concessioni cimiteriali	omesso/carente controllo requisiti; indebita concessione	2,8	1,5	4,2	BASSO		Misure da A a N - Formazione base	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio previo adeguamento direttiva con % minime per sorteggi	
U.O. Edilizia Privata	procedimenti inerenti titoli per l'attività edilizia e per le conformità e agibilità	omesso/carente controllo requisiti; rilascio autorizzazione in violazione normativa di settore; disomogeneità di interpretazione ed applicazione delle norme di riferimento	3,8	2,8	10,6	ALTO		Misure da A a N - Formazione base + tecnica	Implementazione informatizzazione processi	Implementazione informatizzazione processi

U.O. Ambiente	Permessi autorizzazioni paesaggistiche	omesso/carente controllo requisiti; rilascio autorizzazione in violazione normativa di settore; disomogeneità di interpretazione ed applicazione delle norme di riferimento	4,0	2,0	8,0	MEDIO	Misure da A a N - Formazione tecnica		
U.O. Ambiente	autorizzazioni ambientali	omesso/carente controllo requisiti; rilascio autorizzazione in violazione normativa di settore; disomogeneità di interpretazione ed applicazione delle norme di riferimento	2,7	1,8	4,9	BASSO	Misure da A a N - Formazione base		
U.O. SUAP e Attività Produttive	procedimenti attività produttive	omesso/carente controllo requisiti; rilascio autorizzazioni/licenze in violazione normative di settore	2,7	1,8	4,9	BASSO	Misure da A a N - Formazione base	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio previo adeguamento direttiva con % minime per sorteggi - Implementazione Informatizzazione processi	Implementazione Informatizzazione processi
U.O. SUAP e Attività Produttive	Autorizzazioni commercio medie e grandi strutture	omesso/carente controllo requisiti; rilascio autorizzazione in violazione normativa di settore	3,2	1,8	5,8	MEDIO	Misure da A a N - Formazione tecnica		
U.O. Scuola, nidi, servizi sociali e sanità, casa e lavoro	Autorizzazione al funzionamento per i servizi educativi per la prima infanzia	Rilascio autorizzazione in violazione normativa di settore; omesso controllo requisiti	3,2	1,8	5,8	MEDIO	Misure da A a N - Formazione tecnica		
U.O. Scuola, nidi, servizi sociali e sanità, casa e lavoro	Autorizzazione al funzionamento di strutture socio-sanitarie	Rilascio autorizzazione in violazione normativa di settore; omesso controllo requisiti	3,2	1,8	5,8	MEDIO	Misure da A a N - Formazione tecnica		
U.O. Diverse	concessioni occupazionali suolo pubblico	omesso/carente controllo requisiti; rilascio concessione in violazione normativa di settore ;	2,5	1,8	4,5	BASSO	Misure da A a N - Formazione base		

U.O. Diverse	Autorizzazioni manifestazioni od eventi	violazione autorizzazioni In violazione normativa del settore	3,8	1,8	6,8	MEDIO	Misure da A a N — Formazione tecnica		
--------------	--	---	-----	-----	-----	-------	--	--	--

GESTIONE DEL RISCHIO – TABELLA B  
AREA SCELTA DEL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI

STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE	
								2014	2015/2016
U.O. Diverse	Affidamenti di lavori, servizi forniture mediante procedure aperte o ristrette	<p>Violazione norme in materia di procedure ad evidenza pubblica;</p> <p>accordi collusivi tra imprese partecipanti ad una gara volti a manipolarne gli esiti;</p> <p>definizione di requisiti di partecipazione al fine di favorire un determinato concorrente;</p> <p>omesso controllo dei requisiti;</p> <p>uso distorto dei criteri di trasparenza,</p> <p>mancanza di rotazione e parità di trattamento;</p> <p>abuso del provvedimento di revoca del bando per non aggiudicare</p>	3,7	1,8	6,7	MEDIO	Misura O protocollo con Prefettura di Bologna dell'iberazione C.C. n.21212010	Misure da A a O - Formazione tecnica	
U.O. Diverse	Acquisizione di beni e servizi in economia	<p>utilizzo della procedura al di fuori dei casi previsti dalla normativa di settore;</p> <p>frazionamento artificioso dei contratti di acquisto per procedere in economia;</p> <p>omesso ricorso a MEPA/CONSIP;</p> <p>abuso dell'affidamento diretto a determinate imprese fornitrici;</p> <p>abuso del criterio del rapporto fiduciario</p>	3,8	1,8	6,84	MEDIO	controlli Interni su Indagini MEPA/CONSIP	Misure da A a O - Formazione tecnica	

GESTIONE DEL RISCHIO - TABELLA C

AREA EROGAZIONE CONTRIBUTI — VANTAGGI ECONOMICI

STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE		
								2014	2015	2016
U.O. Diverse	Concessione patrocini, sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, agevolazioni tariffarie, benefici e vantaggi economici di non particolare rilievo economico	omesso/carente controllo su requisiti ed attività; violazione delle norme regolamentari; indebito riconoscimento del contributo	2,7	1,8	4,9	BASSO		Misure da A a N - Formazione base	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio previo adeguamento direttiva con % minime per sorteggi	
U.O. Diverse	Concessione contributi, sussidi, ausili finanziari, agevolazioni tariffarie, benefici e vantaggi economici di considerevole rilievo economico	omesso/carente controllo su requisiti ed attività; violazione delle norme regolamentari; indebito riconoscimento del contributo	3,2	1,8	5,8	MEDIO		Misure da A a N - Formazione tecnica	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni e sostitutive di certificazione e atto notorio previo adeguamento direttiva con % minime per sorteggi	
U.O. Scuola, nidi, servizi sociali e sanità, casa e lavoro	Edilizia residenziale Pubblica ERP (assegnazione alloggi, mobilità, emergenze abitative, ampliamento nuclei familiari)	Indebito riconoscimento requisiti per inserimento o alterazione graduatorie; indebito riconoscimento titoli; valutazione non omogenea dei requisiti di accesso; rilascio autorizzazione ospitalità/ampliamento in violazione normativa e/o in assenza requisiti; mancata adozione provvedimenti di decadenza in violazione normativa di settore	3,5	1,8	6,3	MEDIO		Misure da A a N - Formazione tecnica	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni e sostitutive di certificazione e atto notorio previo adeguamento direttiva con % minime per sorteggi	

GESTIONE DEL RISCHIO - TABELLA D  
AREA CONCORSI E PROVE  
SELETTIVE

STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE.. RISCHIO .	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE		
								. 2014 .	2015 .	2016 .
U.O. Gestione e Amministrazione Personale	Reclutamento personale	Nomina commissari compiacenti; Predisposizione bandi e prove ad hoc e/o valutazioni inique per favorire determinati candidati	3,2	1,8	5,8	MEDIO		Misure da A a N - Formazione base		
U.O. Gestione e Amministrazione Personale	Progressioni economiche o di carriera	Attuazione secondo criteri volti a favorire determinati candidati	3,0	1,8	5,4	MEDIO		Misure da A a N - Formazione base		
U.O. Gestione e Amministrazione Personale	Incarichi esterni per collaborazione	Affidamento di incarichi per attività possibili all'interno dell'amministrazione; violazione normativa di settore al fine di favorire determinati soggetti	3,5	2,8	9,8	MEDIO		Misure da A a N - Formazione tecnica		

GESTIONE DEL RISCHIO - TABELLA E  
 AMBITI DIVERSI E SPECIFICI

STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	: MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE:		
								2014	2015	2016
U.O. Scuola, nidi, servizi sociali e sanità, casa e lavoro	ammissioni ai nidi e scuole d'infanzia	indebito riconoscimento di requisiti/titoli per inserimento nelle graduatorie; omesso/carente controllo requisiti	3,2	1,3	4,2	BASSO	controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive	Misure da A a N - Formazione base	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio previo adeguamento direttiva con % minime per sorteggi	
U.O. Servizio Integrato U.R.P. - Servizi Demografici	Procedimenti anagrafici, di stato civile e servizio elettorale	omesso/carente controllo requisiti; modalità non omogenee di controllo e verifica requisiti in materia anagrafica	3,0	1,3	3,9	BASSO		Misure da A a N - Formazione base		
Polizia Municipale	Rilascio contrassegno disabili	omesso/carente controllo requisiti; indebito riconoscimento dei requisiti	3,0	1,0	3,0	BASSO		Misure da A a N - Formazione base + inserimento negli atti autorizzativi estratti per controllo amministrativo di regolarità successiva	Intensificazione controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio previo adeguamento direttiva con % minime per sorteggi	

Polizia Municipale U.O. Edilizia Privata	Attività ispettiva, di controllo e sanzionatoria	Mancato accertamento violazioni; annullamento/cancellazione sanzioni; alterazione dei dati per rendere inefficace l'accertamento	3,8	1,5	5,7	MEDIO	Controlli in pattuglia e rotazione del personale nella formazione delle stesse; procedura interna informatizzata per la gestione delle sanzioni con tracciabilità operatori; accesso ai principali atti relativi ai verbali C.d.S.	Misure da A a N - Formazione tecnica		
U.O. Servizio Integrato U.R.P. - Servizi Demografici	Arrivo corrispondenza e protocollo	irregolarità delle operazioni di protocollazione; irregolarità accettazione documenti (es. di gara) pervenuti oltre la scadenza con retrodatazione timbro di arrivo	1,7	1	1,7	BASSO	Gestione informatizzata del protocollo tracciabilità dei nominativi degli operatori - ufficio centrale strutturato con presenza contestuale di più dipendenti che svolgono lo stesso tipo di attività ed esercitano reciproco controllo	Misure da A a N - Formazione base		
Diverse U.O	Ricorsi avverso sanzioni amministrative	accordi collusivi per una non corretta difesa in giudizio al fine di favorire un soggetto	3,5	1,3	4,6	BASSO		Misure da A a N Formazione base		

Segretario comunale	Controlli interni sull'attività amministrativa	Interpretazioni soggettive e disparità di trattamento tra servizi	2,8	2	5,6	MEDIO	Per controllo di regolarità amministrativa successivo: approvazione scheda Controllo omogenea Per tipi di atti sorteggiati; sorteggio Con sistema automatico; comunicazione ai dirigenti della data sorteggio per consentire partecipazione	Misure da A a N - Formazione base + Razionalizzazione organizzativa dei controlli con potenziamento grazie a sinergie e collaborazioni tra gli organi e i Servizi deputati (Segretario Generale, OIV, Responsabile Trasparenza, Controllo di Gestione e relativi uffici di supporto)		
Gabinetto del Sindaco	Tenuta agenda e corrispondenza del Sindaco e degli Assessori	Disomogeneità nel trattamento dei cittadini	3,3	1,3	4,3	BASSO	interscambi abilità operatori segreteria	Misure da A a N - Formazione base		
U.O. Pianificazione territoriale e attuazione opere connesse	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativi	condizionamenti nelle scelte — creazione di vantaggi	4,7	2,3	10,8	ALTO		Misure da A a N - Formazione base + tecnica		
	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativi	condizionamenti nelle scelte — creazione di vantaggi	4,5	2	90	MEDIO		Misure da A a N - Formazione base		
U.O. Entrate	Accertamenti in materia di tributi locali	omesso/carente controllo delle dichiarazioni, dei requisiti e del versamenti; disomogeneità delle valutazioni	4,2	1,5	6,3	MEDIO		Misure da A a N - Formazione tecnica		