

Che cosa è il Piano Integrato Attività Organizzazione

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito indicato con l'acronimo PIAO) è uno strumento di pianificazione operativa introdotto dall'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021 n. 80 e convertito nella legge 6 agosto 2021 n. 113.

Il Piano integra e sostituisce - con finalità di semplificazione ed integrazione – i seguenti documenti:

1. Piano della Performance;
2. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
3. Programmazione Triennale del fabbisogno di Personale;
4. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
5. Piano triennale delle Azioni Positive.

Il decreto ministeriale 24 giugno 2022, in attuazione di quanto previsto al comma 5 del citato articolo 6 ha individuato gli adempimenti contenuti nella disciplina vigente per i Piani sopra citati che devono ritenersi assorbiti dal PIAO.

Successivamente il decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 pubblicato nella G.U. del 7 settembre 2022 in attuazione di quanto previsto al comma 6 del citato articolo 6 ha approvato lo schema ufficiale di PIAO e dettato le prime indicazioni operative per la sua stesura ed approvazione.

La Provincia di Parma intende seguire le norme e le istruzioni contenute nelle disposizioni sopra citate integrandole con i seguenti indirizzi operativi (naturalmente anch'essi discendenti dalle disposizioni oggi vigenti):

1. Coordinamento tra PIAO e gli altri strumenti di programmazione ed in particolare:
 - a. Documento Unico di Programmazione (DUP);
 - b. Bilancio di Previsione;
 - c. Piano esecutivo di Gestione (PEG).
2. Semplificazione dei contenuti e superamento delle duplicazioni oggi riscontrabili nella struttura degli atti;
3. Integrazione operativa delle sezioni del PIAO e strutturazione di strumenti e procedure con finalità plurime con lo scopo di unificare e semplificare gli adempimenti interni legati al monitoraggio, alla rendicontazione ed al controllo.

Nell'ottica del progressivo rilancio delle Province la tempestiva e coordinata redazione del PIAO si pone come condizione essenziale per la realizzazione della *Mission* dell'Ente.

E' evidente infatti che la completezza del documento è alla base di una corretta pianificazione ed esecuzione delle complesse attività che si riconnettono alle funzioni tradizionali (Viabilità ed Edilizia Scolastica), al nuovo ruolo di "Casa dei Comuni" che l'Ente sta progressivamente strutturando, nonché al corretto approccio alla fase attuativa del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PRNN) che vede la Provincia impegnata nel duplice ruolo di soggetto attuatore e di ente di supporto per i soggetti attuatori privati e pubblici operanti sul territorio provinciale.

SEZIONE 2.3 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.3.1 - Premessa.

L'esperienza maturata nonché l'esame degli esiti del monitoraggio dell'ultimo triennio hanno evidenziato un complessivo rispetto delle misure generali e speciali contenute nel Piano.

L'Ufficio ha peraltro annualmente aggiornato le misure speciali di regolamentazione relative all'area di rischio "contratti pubblici" (linee guida interne) che riassumono una parte rilevante dell'azione di prevenzione.

Nel corso del 2024 le Linee Guida potranno necessitare di ulteriori aggiornamenti in ragione del completamento del processo di digitalizzazione del ciclo dei contratti pubblici, anche con riferimento alla trasparenza e pubblicità delle procedure.

Gli esiti del monitoraggio sono alla base, in primo luogo, degli indirizzi strategici definiti dal Consiglio – approvati con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 52 del 28/11/2022 e confermati per il 2024.

Questi ultimi sono, a loro volta, fortemente condizionati dall'introduzione del PIAO e dai fattori di rischio connessi con l'attuazione del PNRR che, insieme ai citati esiti del monitoraggio, saranno alla base della revisione del sistema per il triennio 2024 - 2026.

Nel contesto della nuova pianificazione operativa definita dal PIAO l'azione di prevenzione della corruzione, pur sviluppata autonomamente nella sottosezione 2.3, assume un duplice ruolo in quanto:

- da un lato è essa stessa fonte di indirizzi ed obiettivi strategici ed in ultima analisi è essa stessa valore pubblico da preservare ed implementare;
- dall'altro lato (se intesa come complesso sistema di misure che presidiano l'azione amministrativa e la preservano dalle diverse forme di sviamento) è strumento di presidio dell'azione amministrativa finalizzato a garantirne la correttezza del ciclo di produzione dell'output e quindi del ciclo della performance che si rifletterà sul valore pubblico prodotto.

Le finalità sopra elencate dovranno coniugarsi con l'obiettivo di semplificazione e razionalizzazione che sottende l'intero Piano. Per tale ragione, i capitoli che compongono la presente sottosezione avranno un contenuto fortemente integrato con allegati e rimandi ad altre parti del documento (ove possibile associati a specifici link di rinvio).

Le misure di prevenzione della corruzione e, in particolare, quelle specifiche ulteriori saranno dove possibile progettate monitorate e rendicontate con lo scopo non di sovrapporsi come ulteriori appesantimenti all'azione amministrativa ma con la funzione di costituirne parte integrante (per es. segregazione delle funzioni e linee guida interne) o di attagliarsi a forme di autocontrollo della qualità e completezza del percorso operativo dei singoli processi (check list).

La struttura della sezione 2.3 – Anticorruzione – definita dal decreto 30 giugno 2022 n. 132 è la seguente:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno:** il contesto esterno è descritto con richiamo alla corrispondente sezione del DUP;
- **Valutazione di impatto del contesto interno:** il contesto interno è descritto in parte richiamando la sezione 3.1 del Piano (organizzazione) ed in parte (mappatura dei processi) con richiamo agli specifici allegati;
- **Mappatura dei processi:** effettuata attraverso allegati specifici richiamati e sinteticamente descritti nel testo;

- **Identificazione dei rischi corruttivi:** effettuata attraverso allegati specifici richiamati e sinteticamente descritti nel testo;
- **Monitoraggio delle misure:** descritto sinteticamente nel testo ed effettuato nell'ambito del sistema dei controlli interni (i cui report sono reperibili nella sezione "Amministrazione Trasparente del sito istituzionale) ormai integrato con il monitoraggio di cui al presente punto;
- **Programmazione ed attuazione della trasparenza**

I contenuti delle singole sottosezioni sono poi definiti in coerenza con le indicazioni contenute nel PNA adeguate alla realtà, alle dimensioni ed alle finalità di fondo della Provincia di Parma.

2.3.2 - Valutazione di impatto del Contesto esterno

Il PIAO offre una sintetica indicazione del contesto esterno la cui descrizione è contenuta nella sezione strategica del DUP che il RPCT ha integrato in collaborazione con il Segretario Generale ed il dirigente dei Servizi Finanziari:

- Contesto economico sociale;
- Presenza criminalità organizzata e di stampo mafioso;
- Reati di riciclaggio corruzione concussione peculato – ad oggi assenti;
- Criticità derivanti da segnalazioni esterne (per es. whistleblower) – ad oggi assenti.

La corretta e completa descrizione del contesto esterno **contenuta nel DUP** è stata dunque integrata con i dati più specifici inerenti i livelli di criminalità e di interferenza di organizzazioni criminali nel tessuto economico e sociale della Provincia di Parma acquisiti tramite le statistiche prodotte dalla Prefettura, dalla Questura.

I dati riportati permettono di affermare che i principali rischi di infiltrazione si manifestano non tanto attraverso la presenza fisica delle organizzazioni quanto piuttosto sotto forma di collusione tra le organizzazioni criminali e componenti del tessuto economico sociale e professionale (imprese – professionisti – e talvolta, mondo della cooperazione).

Tali circostanze già critiche nel recente passato - anche la Provincia di Parma è stata parte lesa nella vicenda Aemilia – sono oggi assai più rilevanti nel contesto di attuazione del PNRR che vede la Provincia coinvolta sia come soggetto attuatore che come partner e supporto dei comuni attraverso la SUA.

Tali circostanze oggettive sono poi aggravate dal ritmo e carico di lavoro imposto dalle milestones comunitarie ed il diverso connotarsi della responsabilità contabile da un lato (che con gli artt. 21 del d.l. 76/2020 ed art. 51 del d.l. 77/2021 è stata circoscritta per le condotte commissive al solo dolo dell'evento) e dall'obbligo di procedere con stipulazione ed esecuzione del contratto anche in caso di contenzioso (art. 4, comma 1 d.l. 76/2020) dall'altro.

Le esigenze di celerità palesemente ritenute prevalenti rispetto al principio di prudenza, il carico di lavoro, la maggiore libertà di azione conseguente alla limitazione della responsabilità contabile sono **fattori abilitanti** che possono portare ad una complessiva sottovalutazione dell'impatto economico dei possibili contenziosi conseguenti ad errori scaturenti da condotte di natura commissiva, come tali non sindacabili dal giudice contabile fatti salvi i casi di dolo inteso come volontà dell'evento.

La rilevanza dell'impatto "temuto" ha comportato:

- la definizione di una specifica "sottoarea di rischio "PNRR" nell'ambito dell'area di rischio "contratti pubblici" con misure di controllo e riesame degli atti;
- l'adeguamento delle linee guida interne;
- l'adeguamento del codice di comportamento;

- il potenziamento della formazione tecnica per il personale della SUA.

2.3.3 - Valutazione di impatto del Contesto interno

Come per il contesto esterno, anche per il contesto interno il PNA riporta la sintesi del contenuto minimo che ancora una volta si riporta al fine di indicare in quali sezioni i dati sono contenuti ovvero di svilupparne i contenuti:

2.3.3.1 Distribuzione ruoli e responsabilità

L'assetto organizzativo della Provincia è analiticamente descritto nella sezione 3.1. Di seguito pertanto si riporta unicamente il sistema di compiti e responsabilità strettamente inerenti all'attività di competenza della presente sezione.

Gli Organi di indirizzo politico amministrativo

L'introduzione del PIAO non pare mutare significativamente il ruolo degli Organi di Indirizzo dell'ente ma certamente impone un maggiore coordinamento in fase di istruttoria dei provvedimenti che direttamente o indirettamente sono connessi al PIAO.

Per tale ragione, già in fase di prima stesura si stabilisce di concentrare l'attenzione sulle possibili duplicazioni eligendo in pari tempo la sedes materiae più appropriata per il singolo contenuto senza replicarla in altri atti.

Rimangono ferme le funzioni del Presidente della Provincia, il quale:

- ha nominato il RPCT
- provvede, con apposito decreto, all'approvazione del presente PTPCT.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Nell'attuale assetto organizzativo della Provincia di Parma l'incarico di RPCT è stato assegnato al Vicesegretario Generale con decreto n. 12/2022 pubblicato sul sito "Amministrazione Trasparente" - Altri contenuti – Anticorruzione".

Le ridotte dimensioni dell'Ente peraltro non hanno permesso di assicurare una piena emancipazione del ruolo di RPCT da compiti e funzioni di carattere gestionale.

Di seguito pertanto si darà conto dell'impatto di tale circostanza sul contesto interno e delle conseguenti misure di contenimento del rischio e di prevenzione di conflitti di interesse.

I Referenti per la prevenzione

Anche per il triennio 2024 – 2026 sono confermati quali Referenti per la Prevenzione assegnate i Dirigenti ed i Titolari di Elevata Qualificazione.

I Dirigenti/Titolari di Elevata Qualificazione concorrono pertanto alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'Ufficio cui sono preposti e sono pertanto portatori di :

- a. dovere di collaborazione ed informazione in fase di monitoraggio e rendicontazione delle misure;
- b. dovere di controllo dell'osservanza del Codice Integrativo di Comportamento e delle Linee Guida interne da parte dei collaboratori;
- c. dovere di segnalazione se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere ovvero nel caso abbiano notizia di episodi corruttivi e/o episodi rilevanti sotto il profilo disciplinare.

I Dipendenti

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio e sono portatori:

1. dell'obbligo di collaborare ai processi di formazione monitoraggio e riesame delle misure contenute nella sezione 2.3. del PIAO;
 2. dell'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT e nel Codice integrativo di Comportamento;
 3. dell'obbligo di segnalare le situazioni di illecito al proprio dirigente o al RPCT;
 4. dell'obbligo di segnalazione di casi di personale conflitto di interessi;
- anche con riguardo all'organizzazione del sistema di prevenzione.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente

I collaboratori a qualsiasi titolo della Provincia:

1. sono tenuti al rispetto del Codice Integrativo di Comportamento la cui cogenza è espressamente richiamata nei disciplinari di incarico a pena di risoluzione del rapporto;
2. sono soggetti alle misure di prevenzione del conflitto di interesse; osservano le misure contenute nel PTPCT e nel Codice di Comportamento; segnalano le situazioni di illecito.

A questo fine tutti i contratti con soggetti esterni contengono la clausola di estensione a questi ultimi (ed ai loro dipendenti) delle norme del Codice di Comportamento dell'Amministrazione Provinciale che contiene una sezione specifica per tali figure professionali.

Gli stakeholders

Il ruolo degli stakeholders (ad oggi oggettivamente poco sfruttato da questi ultimi) si attaglia a tutte le fasi di formazione e gestione della sezione 2 del PIAO ed in particolare:

- a. è coinvolto attraverso la pubblicazione e diffusione delle proposte nella stesura del PTPCT e del codice di comportamento;
- b. è informato attraverso la pubblicazione e diffusione dei report nella fase di monitoraggio delle misure;
- c. è coinvolto attraverso la customer nella misurazione e valutazione della performance;
- d. alle proposte nella stesura del PTPCT.

Le società partecipate:

Il sistema delle società è analiticamente descritto nella sezione dedicata del DUP "Indirizzi Strategici – Indirizzi Generali sul ruolo degli Organismi ed Enti strumentali e Società controllate e partecipate".

Il processo di razionalizzazione è annualmente aggiornato in fase di revisione periodica con deliberazione del Consiglio Provinciale.

La Provincia di Parma, effettua la doverosa attività di monitoraggio (L. n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione; D. Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza; determinazione ANAC n. 1134/2017) attraverso riscontro in ordine all'avvenuto adempimento dei seguenti obblighi:

- a. nomina RPCT;
- b. adozione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione;
- c. adozione di misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico.

L'attività di verifica, è rendicontata nei report trimestrali reperibili al seguente link controllo successivo nonché attraverso accesso diretto al sito istituzionale delle stesse.

Peraltro, anche al fine di meglio monitorare il complessivo sistema delle partecipazioni provinciali, si è deciso, fin dallo scorso anno, di istituire una specifica area di rischio con misure di prevenzione connesse essenzialmente al controllo dei rappresentanti ed al corretto flusso informativo.

Con nota del 30 maggio 2023 è stata trasmessa la delibera n. 203/2023 con la quale ANAC ha fornito le modalità per la predisposizione delle attestazioni, da parte degli OIV o degli organismi con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Si conferma per il 2024 la necessità di valutare l'attivazione di ogni possibile misura di sostegno tesa a garantire la continuità delle società e a fronteggiare eventuali perdite che inevitabilmente avrebbero riflessi sul bilancio dell'Ente.

2.3.3.2 Qualità e quantità di personale

analiticamente descritta nella sezione 3.1 del PIAO;

2.3.3.3 Risorse finanziarie disponibili

analiticamente descritta nel bilancio e nel PEG;

2.3.3.4 Rilevazione fatti corruttivi interni

Non si sono registrati fenomeni corruttivi nel recente passato;

2.3.3.5 Esito dei procedimenti disciplinari conclusi

L'attività dell'UPD non pare di particolare rilevanza per l'assetto interno. Infatti si sono registrati nel biennio precedente:

1. n.1 procedimenti avviati e conclusi per fatti di modesto rilievo e certamente non rilevanti nel contesto del PTPCT.
2. n.1 procedimenti attualmente sospesi per fatti (se confermati) di particolare rilevanza ma commessi non in veste di dipendenti della Provincia.
3. n.1 procedimento sospeso per fatti colposi di rilevanza penale

Nel complesso l'azione disciplinare non è fonte di informazioni significative per la stesura del presente documento.

2.3.3.6 Segnalazioni whistleblower

Non ci sono state segnalazioni note al RPCT; in ogni caso, nel mese di dicembre 2023, si è effettuato un test di prova.

Prima di rimandare agli allegati "Registri dei Rischi" per la mappatura la ponderazione ed il trattamento del rischio occorre infine porre l'accento sui tratti caratterizzanti il contesto interno che hanno avuto impatto immediato sull'impostazione del ciclo di gestione del rischio.

2.3.3.7. Riunione in unico dirigente del ruolo di RPCT e del ruolo di Responsabile della SUA

Come sopra accennato le ridotte dimensioni dell'Ente peraltro non hanno permesso di assicurare una piena emancipazione del ruolo di RPCT da compiti e funzioni di carattere gestionale. Infatti in capo al Vicesegretario Generale si sommano, oltre alle funzioni di RPCT, anche la funzione di Responsabile dei controlli interni e di Responsabile della SUA che rappresenta l'area a maggior rischio corruzione.

Per ridurre l'impatto di tale assetto organizzativo sono state predisposte alcune **misure specifiche di prevenzione del rischio** fondate sul principio della "segregazione delle funzioni" e sul principio della trasparenza. Nello specifico:

- la particolare attenzione sull'attuazione della segregazione delle funzioni nell'ambito dell'attività della SUA che è attuata sia con riguardo al personale direttamente in essa operante che relativamente agli interlocutori esterni (RUP);

- il potenziamento degli obblighi di trasparenza (in un settore nel quale meno rilevanti sono i profili di protezione dei dati personali) è operativo attraverso le già citate Linee Guida;
- dall'anno 2020 si è iniziato ad utilizzare esclusivamente le piattaforme telematiche per l'effettuazione delle gare;

la misura della segregazione delle funzioni nei contratti pubblici, introdotta per minimizzare l'impatto della presenza in un unico dirigente del ruolo di responsabile della SUA e di RPCT, è derogata esclusivamente nei casi di sostituzione per assenza ovvero nei casi nei quali il carico di lavoro impone un maggiore impegno operativo.

2.3.3.8. Attività di supporto ai comuni:

- **Stazione Unica Appaltante:** oltre a stabilizzare con una convenzione triennale il rapporto con i comuni si prevede la possibilità di estensione del servizio ai privati ed ai comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti per gli affidamenti in ambito PNRR, alle istituzioni scolastiche;
- Inoltre, nel corso dell'esercizio 2024 si dovrà valutare la possibilità di estendere il servizio anche ai Comuni sopra i 10.000 abitanti, non qualificati, nonché agli Enti segnalati da Anac che chiederanno l'accesso al servizio.
- **acquisizione di personale:** si conferma l'obiettivo da realizzare attraverso la sottoscrizione di accordi e convenzioni per velocizzare e semplificare le assunzioni degli enti del territorio, al fine di sopperire all'assenza di competenze/risorse dei comuni/unioni, utilizzando gli strumenti introdotti dalla recente normativa;
- **gestione associata dell'UPD:** si conferma la gestione associata dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che, ad oggi, è estesa a n. 5 comuni ed un'Unione che raccoglie n. 7 amministrazioni;
- **Ufficio Europa intercomunale:** si implementa l'attività dell'ufficio per il supporto tecnico e la collaborazione in materia di accesso alle risorse europee, anche in considerazione dell'attuale periodo che rappresenta un momento strategico per l'avvio di attività legate ai fondi europei e alle ingenti risorse messe a disposizione dalla UE;
- **Ufficio Pianificazione Territoriale:** è attivo un servizio di supporto ai comuni per l'impostazione del documento preliminare alla programmazione.

L'attività di supporto ai Comuni genera un aumento del rischio corruttivo conseguente all'aumento del carico di lavoro.

Si rileva peraltro che soltanto il servizio della SUA manifesta già oggi evidenti potenziali implicazioni in ambito di prevenzione della corruzione soprattutto in fase di attuazione del PNRR alle quali si fa fronte con le misure ulteriori di controllo – trasparenza – segregazione funzioni – verifica conflitto interessi.

2.3.3.9. Funzioni delegate/assegnate

In attesa della riforma della legge regionale 13/2015 si sono ridotte le funzioni con conseguente impatto in riduzione del rischio corruttivo.

2.3.3.10. Organismo composizione Crisi da sovra indebitamento

La Provincia di Parma ha attivato un proprio Organismo di Composizione delle Crisi da Sovraindebitamento a norma della legge 27 gennaio 2012 n. 3 e del relativo regolamento di attuazione D.M. 24 settembre 2014 n. 202.

Si tratta di attività rispondenti ad una disciplina peculiare nella quale, in particolare, si caratterizza il ruolo del Referente nominato dal Presidente – ed incaricato, in particolare, di conferire gli incarichi ai gestori della crisi.

Nel corso del 2023 si è intervenuti con misure di trasparenza e misure di regolamentazione.

Nel 2023 l'Ente si è altresì dotato di un software in grado di dare maggiori certezze sui flussi documentali e maggiori possibilità di controllo in ordine allo stato di avanzamento delle pratiche, ai pagamenti, all'aggiornamento della formazione dei gestori; lo stesso consente inoltre di effettuare la rendicontazione annuale al Ministero della Giustizia.

L'impatto sul rischio corruttivo viene pertanto contenuto attraverso misure ulteriori di:

1. Trasparenza;
2. Regolamentazione
3. Certezza dei tempi e contenuti dei documenti garantita dall'utilizzo di piattaforma documentale.

2.3.4. Mappatura dei processi

Dopo aver completato la fase di valutazione di impatto del contesto interno si rinvia all'allegato "Registro dei Rischi" per la mappatura dei processi (intesi come "sequenza di attività interrelate ed integranterse che trasformano le risorse – input - in risultati – output - aventi destinatari un soggetto interno o esterno – utente) che nel rispetto delle indicazioni ANAC si è sviluppata attraverso le fasi di:

- **identificazione:** intesa come individuazione dell'insieme di processi che rappresenta tutta l'attività dell'Amministrazione;
- **descrizione:** intesa come scomposizione del singolo processo in fasi ed attività;
- **rappresentazione:** intesa come rappresentazione matriciale delle attività ricondotte ad un processo a sua volta ricondotto ad un'area di rischio.

Lo schema utilizzato per la mappatura è stato il seguente:

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	ATTIVITA'	RESPONSABILITA'

Rispetto allo schema contenuto nel PNA, il PTPCT della Provincia di Parma non contiene la sotto articolazione delle "FASI" dei singoli processi dal momento che tale articolazione (non sempre chiara) non è comunque oggetto di esame ai fini dell'individuazione e del trattamento dei rischi.

I processi, a conclusione del percorso di valutazione di impatto del contesto interno sono infine stati ricondotti alle seguenti aree di rischio:

- AREE DI RISCHIO GENERALI:
- Acquisizione e gestione del personale
 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato: Autorizzazioni e Concessioni
 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato: borse di studio
 - Contratti pubblici – Contratti pubblici PNRR
 - Affari generali e contenzioso
 - Controlli, verifiche e sanzioni
- AREE DI RISCHIO SPECIFICHE:
- Gestione del Patrimonio
 - Pianificazione urbanistica
 - Società partecipate

2.3.5. Identificazione e valutazione rischi corruttivi

L'identificazione analisi e ponderazione del rischio è avvenuta nel rispetto delle indicazioni ANAC contenute nel PNA 2022 – 2024 e nell'aggiornamento 2023, in particolare:

Il primo passaggio “Identificazione del Rischio” è avvenuta avendo a riferimento l'unità di analisi costituita dalle singole attività comprese nelle diverse attività in cui si articolano i processi ed ha coinvolto l'intera struttura dell'Ente. Le fonti principali sono state attinte dalle analisi condotte da ANAC, lette congiuntamente con le risultanze delle attività di mappatura condotta con il supporto dei Dirigenti e delle Elevate Qualificazioni.

Non sono invece presenti segnalazioni del whistleblower o precedenti giudiziari.

L'identificazione del rischio ha permesso la formazione del registro degli eventi rischiosi indicati nelle prime 3 colonne dell'allegato “Registro dei Rischi”.

Il secondo passaggio “Analisi” ha permesso di effettuare una stima del livello di esposizione al rischio ed è stata condotta secondo le indicazioni del PNA spostando l'attenzione del dato quantitativo a quello qualitativo.

La scelta degli elementi di stima del livello di esposizione rischio è caduta su alcuni soltanto dei criteri suggeriti da ANAC che di seguito si riportano:

- regolamentazione eccessiva
- attività di controllo assente o poco penetrante
- livelli di trasparenza
- esercizio prolungato di compiti da parte di un medesimo soggetto

In fase di aggiornamento si valuterà l'impiego di ulteriori elementi al fine di affinare e correggere i risultati dell'analisi alla luce dell'esperienza medio tempore maturata.

La griglia di valutazione del rischio risulta così impostata:

Fattori abilitanti	Impatto	Probabilità	Giudizio sintetico	Motivazione
--------------------	---------	-------------	--------------------	-------------

Il terzo passaggio “Ponderazione” è alla base della successiva scelta delle azioni e delle priorità di intervento nella fase di pianificazione ed attuazione delle misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi.

In questo ambito il PTPCT della Provincia di Parma si sofferma, in particolare, sull'area di rischio dei contratti pubblici – identificando una sotto area “contratti PNRR in ragione della particolare rilevanza assunta dal percorso di attuazione e soprattutto dal rilievo strategico che la correttezza e tempestività delle procedure assume per l'efficacia dell'azione amministrativa e quindi per l'impatto positivo sull'economia ed il rilancio del Paese.

Il Piano, ha utilizzato pertanto il concetto di rischio residuo per calibrare le misure di prevenzione e controllo che risultano particolarmente stringenti nell'area di rischio “contratti pubblici”.

La misurazione e ponderazione del livello di esposizione è stata determinata e sinteticamente motivata nelle ultime due colonne prospetto allegato “Registro dei Rischi”.

2.3.6. Trattamento del rischio. Progettazione delle misure di prevenzione della corruzione

2.3.6.1 Premessa.

Con “trattamento del rischio” si intende l'insieme dei correttivi organizzativi e procedurali adottati per contenere il rischio di manifestarsi di eventi corruttivi ed il relativo monitoraggio e riesame. Tale fase comprende l'individuazione, disciplina, monitoraggio e riesame di misure di contenimento distinte in:

- **misure generali**, in quanto destinate ad applicarsi in modo trasversale all'intera struttura amministrativa
- **misure specifiche**, in quanto destinate a fronteggiare rischi specifici

Le misure generali non sono associate a specifici processi ma si attagliano ad una generalità di fattispecie e sono finalizzate, di volta in volta, a garantire – imparzialità e competenza - del pubblico dipendente e sono classificabili come di seguito:

- misure per prevenire ipotesi di conflitto di interessi
- misure per prevenire ipotesi di violazione di standard etici di comportamento
- rotazione ordinaria
- rotazione straordinaria
- whistleblower
- formazione
- trasparenza
- pantouflage

Le misure speciali, al contrario, sono specifiche per determinati processi e determinati rischi e sono pertanto individuate, programmate e disciplinate nell'allegato “Registro dei Rischi”.

Prima di passare alla disciplina delle misure generali si rammenta che, una misura non necessariamente è generale o specifica in se stessa ma può assumere le une o le altre caratteristiche in relazione al tipo di rischio cui la medesima è associata.

Nel PTPCT della Provincia di Parma tale duplice veste è particolarmente presente nelle misure di trasparenza ma anche in alcune misure di controllo.

Inoltre, nel PTPCT della Provincia di Parma è dato particolare rilievo alla misura ulteriore della segregazione delle funzioni intesa ora quale misura alternativa alla rotazione ordinaria ora quale misura specifica per determinate tipologie di attività nell'ambito dell'area di rischio dei “contratti pubblici” con la funzione di ridurre il margine del c.d. “rischio residuo” e le situazioni di potenziale conflitto in particolare per la coincidenza in un unico dirigente del ruolo di RPCT e di quello di responsabile della SUA.

2.3.7. Individuazione delle misure generali

Premessa

Le misure generali obbligatorie sono le seguenti:

A. Misure finalizzate all'accesso e permanenza nell'impiego comprendenti:

1. rotazione straordinaria;
2. trasferimento in caso di rinvio a giudizio;
3. licenziamento in caso di condanna;
4. rotazione ordinaria

B. misure finalizzate a garantire l'imparzialità del dipendente comprendenti:

1. misure per prevenire ipotesi di conflitto di interessi;

2. misure per prevenire ipotesi di incompatibilità inconfiribilità;
 3. pantouflage (incompatibilità successiva);
 4. concentrazione delle funzioni e svolgimento degli incarichi extra istituzionali
- C. whistleblower
D. formazione
E. standard etici di comportamento
F. trasparenza

A. Misure generali finalizzate accesso e permanenza agli impieghi

Nel PTPCT della Provincia di Parma le “misure generali” sono, in primo luogo, quelle destinate a garantire l'imparzialità soggettiva dei funzionari e dei dirigenti e dei collaboratori esterni e comprende:

La rotazione straordinaria - trasferimento in caso di rinvio a giudizio – licenziamento in caso di condanna

La normativa di seguito elencata – così come approfondita nella deliberazione dell'Autorità n. 215/2019 – prevede il trasferimento del dipendente (indipendentemente dalla qualifica rivestita) in caso di rinvio a giudizio (prima fattispecie) ovvero in caso di avvio di procedimenti penali nonché di sottoposizione a procedimenti disciplinari o di responsabilità erariale (seconda fattispecie – rotazione straordinaria):

- legge 27 marzo 2001 n. 97: trasferimento – aspettativa – licenziamento
- art. 16 bis del D. lgs. 30 marzo 2001 n. 165: rotazione straordinaria

Dette fattispecie hanno tra loro profondi elementi di connessione riassumibili in questa sede nel rapporto di antecedenza – successione come di seguito illustrato.

A.1 La rotazione straordinaria è obbligatoria quanto ad attivazione del procedimento, ma facoltativa quanto ad adozione del provvedimento di trasferimento. Tale misura “anticipa” l'ipotesi di trasferimento obbligatorio in caso di rinvio a giudizio. La Provincia di Parma limita la rotazione straordinaria ai soli casi di fattispecie dolose.

L'atipicità della nozione di “condotta corruttiva” pone il problema del presupposto di attivazione della procedura. Il Codice di Comportamento della Provincia di Parma prevede, in ogni caso, l'obbligo del dipendente di segnalare l'avvio di procedimenti penali a proprio carico se derivanti da ragioni d'ufficio.

La Provincia di Parma inoltre, come misura ulteriore, avvia la rotazione straordinaria in tutti i casi di avvio di procedimento per danno erariale a titolo di dolo.

La procedura per la gestione della misura nel caso di avvio del procedimento penale è la seguente:

COMUN.NE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO PENALE/ERARIARE DOLOSO	SEGNALAZIONE UPD	CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO	ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	UPD	UPD	Dirigente	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 10 giorni	Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente	120 giorni dalla contestazione	Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione)	Cadenza annuale

A.2 Trasferimento nei casi di rinvio a giudizio per i delitti previsti dagli artt. 314, 1° comma, 317, 318, 319, 319-ter e 319-quater del codice penale, l'Amministrazione deve, entro 30 gg. dalla ricezione della comunicazione del rinvio a giudizio:

- sospendere il dipendente dal servizio, in conformità a quanto previsto dal ccnl vigente
- trasferirlo ad un Ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento e mansioni, a quelle svolte in precedenza.

La Provincia di Parma limita la rotazione straordinaria ai soli casi di fattispecie dolose.

Nell'adozione della misura in oggetto l'Amministrazione non esercita alcun tipo di discrezionalità peraltro la misura si atteggia in modo diverso a seconda che il dipendente rivesta qualifica di dirigente – di Elevata Qualificazione – ovvero di appartenente al comparto.

Nei termini di cui alla normativa vigente, viene avviato contestualmente il procedimento disciplinare che, in ragione delle circostanze di fatto, può essere sospeso in attesa della pronuncia del giudice penale.

Nel caso si tratti di dirigente il procedimento è il seguente:

COMUN.NE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO	SEGNALAZIONE UPD	CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO	ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO /COLLOCAZIONE ASPETTATIVA	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Ufficio Personale	UPD	Presidente assistito da Segretario Gen.le	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 10 giorni	Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente	120 giorni dalla contestazione	Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione)	Cadenza annuale

Qualora venga ravvisata la possibilità di mantenere in servizio il dirigente, il Presidente, sentito il Segretario Generale, dispone con atto motivato la revoca dell'incarico dirigenziale in essere ed il passaggio ad altro incarico dirigenziale, entro il termine di ulteriori 30 giorni.

Nel caso si tratti di titolare di Elevata Qualificazione il procedimento è il seguente:

COMUN.NE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO	SEGNALAZIONE UPD	CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO	ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO/CO LLOCAZIONE ASPETTATIVA	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Ufficio Personale	UPD	Dirigente assistito dal RPCT	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 10 giorni	Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente	120 giorni dalla contestazione	Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione)	Cadenza annuale

Qualora sia ritenuta possibile la permanenza, il Dirigente del Personale – sentito il Comitato di Direzione - valuta, se procedere con:

- il trasferimento del dipendente all'interno dello stesso Servizio, con attribuzione di funzioni e mansioni corrispondenti alla categoria di appartenenza, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni, e contestuale revoca dell'incarico di elevata qualificazione.
- il trasferimento del dipendente presso altro Servizio, con attribuzione di funzioni e mansioni corrispondenti alla categoria di appartenenza, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni e contestuale revoca dell'incarico di elevata qualificazione.

Nel caso si tratti di dipendente il procedimento è il seguente:

COMUN.NE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO	SEGNALAZIONE UPD	CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO	ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO/CO LLOCAZIONE ASPETTATIVA	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Ufficio Personale	UPD	Dirigente	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 10 giorni	Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente	120 giorni dalla contestazione	Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione)	Cadenza annuale

Qualora sia ritenuta possibile la permanenza, il dirigente del personale – sentito il Dirigente - valuta, se procedere con:

- il trasferimento all'interno dello stesso Servizio, con attribuzione di attività differenti da quelle già svolte, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni;
- il trasferimento presso altro Servizio, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni.

In tutti i casi in cui non sia possibile il trasferimento dovrà essere attivato il ricorso all'aspettativa retribuita.

L'atto di collocamento in aspettativa o disponibilità è adottato dal Dirigente del Servizio Personale, previo confronto con i ruoli competenti sulla base della qualifica rivestita dall'interessato, come sopra individuati.

I provvedimenti succitati perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva.

In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'Amministrazione sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

L'attuazione ed il monitoraggio delle misure inerenti il trasferimento a seguito del rinvio a giudizio ovvero la condanna non definitiva seguono il seguente schema:

COMUN.NE RINVIO A GIUDIZIO	AVVIO PROCEDIMENTO	COMUNICAZIONE UPD	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO	COLLOCAZIONE IN ASPETTATIVA	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Ufficio Personale	Ufficio Personale	Segretario Gen.le/Dirig	Ufficio personale	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 15 gg. dalla comunicazione al dipendente	Entro 5 gg. dalla ricezione della comunicazione del dipendente	Entro 30 gg. dall'avvio della comunicazione dell'Ufficio Personale	Entro 30 gg. dalla precedente decisione	Cadenza annuale

Gli interventi sul rapporto di lavoro sono connessi a fattispecie circoscritte nel numero quando l'intervento è richiesto in fasi preliminari del procedimento penale (avvio indagini – rinvio a giudizio) che progressivamente aumentano nelle fasi successive della condanna non definitiva e definitiva.

Rimozione della misura

In ogni caso i provvedimenti adottati in attuazione della misura hanno carattere preventivo e non sanzionatorio. Fa naturalmente eccezione il licenziamento disposto in alcune fattispecie di condanna definitiva e previo esperimento del procedimento disciplinare di cui è evidente il connotato sanzionatorio.

A.3 Il licenziamento a seguito di condanna definitiva è disposto nei modi e forme definiti per il procedimento disciplinare:

SEGNALAZIONE UPD	AVVIO PROCEDIMENTO	DECISIONE	CONTROLLO ESECUZIONE
Dirigente Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Responsabile UPD Entro 30 gg. dalla comunicazione	UPD Entro 120 gg. dall'avvio	RPCT Cadenza annuale

A.4 ROTAZIONE ORDINARIA DEGLI INCARICHI

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio dell'instaurazione di relazioni professionali improprie tra un dipendente pubblico da tempo impiegato in un determinato ambito ed i partners dell'Amministrazione in esso operanti ma in pari tempo (inutile negarlo) genera forti diseconomie, produce immancabilmente arresti e ritardi essi stessi rientranti nella nozione di corruzione adottata da ANAC e qui pienamente condivisa.

La Provincia di Parma conta ad oggi 4 Dirigenti e 16 Elevate Qualificazioni; una rotazione ordinaria ulteriore rispetto a quella di per se stessa generantesi per gli ordinari avvicendamenti del personale non pare utile e, soprattutto in un'ottica di sostenibilità delle misure, appare addirittura dannosa.

La Provincia, che nell'ultimo quadriennio ha sostituito l'intero quadro dirigenziale ed ha istituito tre nuove posizioni di Elevata qualificazione, ha oggi in organico 16 posizioni di Elevata Qualificazione (di cui una non assegnata e due che hanno subito un'implementazione). Nel corso del 2024 si avrà il pensionamento di tre Elevate Qualificazioni.

Alla luce di dette osservazioni non si ritiene necessario attivare un piano specifico di rotazione ordinaria fermo restando il ricorso, dove possibile, a misure alternative quali la segregazione di funzioni.

B. Misure finalizzate a garantire l'imparzialità del dipendente comprendenti CONFLITTO DI INTERESSI

La gestione dei conflitti di interesse comprende una serie di istituti che hanno in comune la finalità anticipatoria e preventiva rispetto al manifestarsi di fenomeni corruttivi.

Nella sua accezione più ampia ed ormai consolidata, il conflitto di interessi comprende sia il conflitto reale che quello potenziale e coinvolge fattispecie non sempre prevedibili ex ante e può riguardare un singolo provvedimento come situazioni più generali e strutturali.

L'azione preventiva del presente Piano coinvolge i seguenti istituti:

- astensione del dipendente in situazione di conflitto di interesse e verifica dell'assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità;
- divieto di Pantouflage – art. 53, comma 16ter del D. Lgs. 165/2001;
- autorizzazione a svolgere incarichi a soggetti esterni all'Amministrazione – art. 7, comma 6 e art. 53 del D. Lgs. 165/2001.

Le disposizioni in materia di PNRR e le circolari esplicative (in particolare la circolare MEF 30/2022) impongono di potenziare questa misura nell'ambito delle attività di attuazione del Piano.

La presente sezione pertanto oltre a confermare ed adeguare (sulla scorta del risultato dei monitoraggi) quelle già in essere prevede ulteriori misure speciali a presidio dell'imparzialità del dipendente che è direttamente impegnato nell'attuazione del PNRR.

B.1 Conflitto di interessi e cause di incompatibilità ed inconferibilità

L'obbligo di astensione e l'accertamento delle cause di inconferibilità ed incompatibilità sono misure che nel PTPCT della Provincia possono parzialmente sovrapporsi.

L'inconferibilità può derivare sia da circostanze in sé lecite, quale la precedente assunzione di incarichi politici e di vertice, sia da precedenti di carattere penale.

L'incompatibilità discende dal ruolo rivestito dal soggetto e si traduce nell'obbligo di optare tra l'incarico in essere e quello "conferendo".

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con l'obbligo di un funzionario pubblico ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità: il tema è inserito in più norme e, in particolare del D.P.R. 62/2013 e art. 6 bis della Legge 241/1990 per quanto riguarda l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi: al riguardo, l'Amministrazione opera sia al momento del conferimento dell'incarico che al momento dell'adozione dei singoli provvedimenti di competenza dell'Ente.

“Il conflitto di interessi “potenziale o percepito” è disciplinato all'art. 42 del Codice Contratti ed è circoscritto all'area di rischio "contratti pubblici" e si realizza quanto l'interesse "reale ed esistente" del dipendente, pur in concreto non in antitesi, può "potenzialmente" arrivare a confliggere in futuro (potenziale) o comunque generare nei terzi la "convinzione" di conflitto. Non è dunque necessario un conflitto concreto ed attuale ma è sufficiente un conflitto potenziale o percepito (per es. casi di estrema tenuità dei valori in campo).

La presenza del conflitto di interesse genera due distinti obblighi:

- **Obbligo di segnalazione al dirigente;**
- **L'obbligo di astensione**

Le misure adottate introdotte per contrastare/prevenire il rischio sono le medesime e sono gestite e trattate congiuntamente.

L'accertamento delle condizioni ostative deve avvenire mediante acquisizione di una specifica dichiarazione (DSAN) di insussistenza delle condizioni stesse, resa dall'interessato all'atto del conferimento dell'incarico.

La dichiarazione in oggetto:

- è condizione di efficacia dell'assunzione dell'incarico per le incompatibilità ed inconferibilità;
- deve contenere l'elenco degli incarichi precedentemente svolti;
- deve essere pubblicata sul sito istituzionale della Provincia;
- deve essere resa:
 1. al momento dell'assunzione dell'incarico;
 2. in fase di adozione del provvedimento.

L'Amministrazione procede con analoga strategia in attuazione dell'art. n. 16 del Codice dei Contratti – D. Lgs. n. 36/2023 estendendo il controllo al conflitto di interessi potenziale – al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

L'attuazione delle misure inerenti la presenza di situazioni di conflitto di interesse al momento del conferimento seguono il seguente schema (si veda per maggiore approfondimento il paragrafo successivo):

ACQUISIZIONE DICHIARAZIONE	CONTROLLO FORMALE COMPLETEZZA DICHIARAZIONE	CONTROLLO SOSTANZIALE CONTENUTO DICHIARAZIONE	VERIFICA AVVENUTA PUBBLICAZIONE
Servizio Personale /SUA	Servizio Personale/SUA	Dirigente/PO che conferisce l'incarico	Ufficio Controllo atti

Attestazione assenza di conflitto di interesse al momento dell'adozione di ciascun atto amministrativo

Oltre alla dichiarazione resa in occasione dell'attribuzione di incarichi specifici è prevista, in applicazione dell'art. 6 bis della legge 8 agosto 1990 n. 241, al momento dell'adozione del singolo provvedimento, la dichiarazione del sottoscrittore di assenza di conflitto di interesse. Detta dichiarazione è inserita nel corpo del provvedimento medesimo nella parte dispositiva con apposita dichiarazione.

L'attuazione delle misure inerenti la presenza di conflitto di interesse al momento del conferimento sono monitorate dall'Ufficio Controllo Atti il quale, in caso di assenza della dichiarazione è tenuto a chiedere l'integrazione del provvedimento.

ACQUISIZIONE DICHIARAZIONE	VALUTAZIONE	DECISIONE
Dirigente responsabile	Dirigente responsabile con eventuale supporto RPCT	Dirigente responsabile

L'obbligo di astenersi nel caso di sussistenza del conflitto di interessi – anche potenziale o percepito - è previsto nel vigente Codice di Comportamento.

Le valutazioni del dirigente in materia di conflitto di interesse, incompatibilità, inconfiribilità sono adottate con il supporto del RPCT al quale compete inoltre il monitoraggio dell'attuazione ed è affidato al RPCT nel rispetto del seguente schema:

VERIFICA ACQUISIZIONE DICHIARAZIONE	CONTROLLO SOSTANZIALE CONTENUTO ED ELENCO INCARICHI	CONTROLLO PRECEDENTI PENALI A CAMPIONE	VERIFICA ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA
Ufficio Controllo Atti	RPCT	RPCT	Ufficio controllo atti

Qualora si rilevi la non veridicità della dichiarazione il RPCT procede come di seguito (deliberazione ANAC n. 833/2016):

CONTESTAZIONE PRESENZA CAUSA INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ	DICHIARAZIONE DECADENZA PER INCONFERIBILITÀ	INTIMAZIONE AD OPTARE ENTRO 15 GG. PER INCOMPATIBILITÀ	ADOZIONE PROVVEDIMENTO DI NULLITÀ O DECADENZA	ACCERTAMENTO DOLO SOGGETTO CONFERENTE ED ADOZIONE SANZIONE
RPCT tempestivo	RPCT – 30 gg.	RPCT – 30 gg.	RPCT – 30 gg.	RPCT – 30 gg.

Si rammenta che gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle norme sulla inconfiribilità sono nulli. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

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

B.2 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – PANTOUFLAGE

L'art. 53, comma 16- ter del D. Lgs. n. 165/2001 dispone che i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia, non possano svolgere,

nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Provincia compiuta attraverso i medesimi poteri (pantouflage) con l'intento di evitare che il dipendente che cessa dall'incarico pubblico possa essere distolto dalla cura dell'interesse pubblico nella prospettiva di poter avere in futuro rapporti di lavoro con i destinatari della sua attività.

L'art. 21 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 ha esteso il divieto ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo decreto e ai soggetti esterni con i quali l'Amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Il divieto si applica a far data dalla cessazione dell'incarico.

La materia è stata approfondita in numerosi interventi e sintetizzata ulteriormente nel PNA 2022 cui si rinvia per la descrizione dell'istituto e delle criticità ad esso associate.

Il Consiglio di Stato, con sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019, ha stabilito la competenza in merito alla vigilanza, all'accertamento e alla sanzione della fattispecie di pantouflage di ANAC la quale ha il compito anche di dichiarare nulli i contratti sottoscritti dalle parti, rimane peraltro fermo l'obbligo di introdurre misure di prevenzione che, sulla scorta delle indicazioni di ANAC sono identificate come di seguito:

1. nei documenti di gara (in coerenza con il bando tipo) per l'affidamento dei contratti pubblici è inserita la clausola recante l'obbligo di rendere specifica dichiarazione di rispetto dell'art. 53, comma 16- ter del D. Lgs. n. 165/2001;
2. nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la Provincia nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o incarico cessato dal servizio;
3. sottoscrizione da parte dei dipendenti cessati, di livello dirigenziale e cat. Funzionari/Elevate Qualificazioni, di un modello di dichiarazione di conoscenza del divieto valido per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia di Parma, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Provincia di Parma svolta attraverso i medesimi poteri.

B.3 Concentrazione delle funzioni e svolgimento degli incarichi extra istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. La scelta di evitare la suddetta concentrazione di poteri, rimane tuttavia condizionata dal numero assai ridotto delle posizioni dirigenziali.

Si è già riferito in particolare sulla concentrazione in capo ad un'unica figura del ruolo di RPCT e Responsabile della SUA nonché delle misure specifiche di contenimento del rischio corruttivo:

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, è disciplinato dall'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

L'assunzione di detti incarichi extra lavorativi e svolti fuori orario di servizio da parte del dirigente o del funzionario se, per un verso è strumento di incentivazione del dipendente ed occasione di professionalizzazione, per altro verso, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono

compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, soprattutto nel caso in cui il conferimento sia disposto a soggetti privati.

La Provincia pertanto nel dettare la disciplina, i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra istituzionali ha per un verso, incentivato (stante anche il ruolo di supporto dei comuni) il rilascio dell'autorizzazione ma per altro verso, ha mantenuto il seguente rigoroso regime di controllo che precede il rilascio dell'autorizzazione e che viene rappresentato nella seguente tabella:

RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE	PARERE VINCOLANTE	RILASCIO/DINEGO AUTORIZZAZIONE	ADEMPIMENTI DI COMPETENZA	CONTROLLO ADEMPIMENTI TRASPARENZA
Dirigente/dipendente	Dirigente/Segretario Generale	Ufficio Personale	Ufficio Personale	Servizio Controllo interno

In sede di autorizzazione si valutano tutti i profili di conflitto d'interesse, anche quelli potenziali.

C. WHISTLEBLOWING

La tutela espressa della figura del whistleblower, introdotta nell'ordinamento dalla L. n. 190/2012, delineata all'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, è stata compiutamente disciplinata dalla L. n. 179/2017 che:

- ha ampliato l'ambito soggettivo di applicazione
- ha valorizzato il ruolo del RPCT nella gestione delle segnalazioni
- ha dettato un sistema generale di tutela e protezione del segnalante
- ha qualificato la segnalazione come “giusta causa” di rivelazione di segreto d'ufficio o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro o di collaborazione (riguarda infatti non solo i dipendenti dell'Ente ma anche i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'Ente).

Elemento centrale della disciplina è quello di:

1. garantire riservatezza del segnalante (e degli altri soggetti coinvolti);
2. garantire tutela contro eventuali misure ritorsive

La Provincia di Parma si è dotata:

- di una piattaforma crittografata per la ricezione e gestione della segnalazione accessibile anche dall'esterno direttamente da sito internet istituzionale (D.P. 141 del 11 giugno 2021);
- di una procedura interna di gestione delle segnalazioni approvata con determinazione n. 746 del 22 giugno 2021, aggiornata con determinazione n. 10 del 10 gennaio 2022.

La piattaforma permette di inviare segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in modo sicuro e confidenziale, attraverso la compilazione di un questionario dando avvio ad un percorso che prevede:

1. il ricevimento della segnalazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la sua gestione con garanzia di confidenzialità del segnalante
2. il ricevimento da parte del segnalante di un codice numerico di 16 (sedici) cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dialogare rispondendo ad eventuali richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza necessità di fornire contatti personali
3. la possibilità di fare la segnalazione da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) con garanzia di anonimato in qualsiasi circostanza.

In data 15 luglio è diventato efficace il D. Lgs. n. 24/2023 che ha recepito la direttiva europea 2019/1937 in tema di whistleblowing.

La nuova normativa, che racchiude in un unico testo la disciplina del settore pubblico e privato, ha definito in modo organico un complesso regime di obblighi e tutele che ampliano le garanzie per i segnalanti, al fine di incentivare il sistema di segnalazione, a tutela dell'integrità dell'Ente e dell'interesse pubblico.

Anac, al riguardo, ha approvato con delibera n. 311/2023 apposite "Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

Si è reso pertanto necessario recepire quanto stabilito da tali disposizioni, riguardanti in particolare:

- i soggetti segnalanti
- l'ambito della violazione
- il canale esterno di segnalazione
- le misure di protezione del segnalante

e, conseguentemente, con D.D. n. 1006 del 14/07/2023 è stata aggiornata la "procedura whistleblowing" messa a disposizione sulle reti Intranet e Internet.

Sul sito istituzionale dell'Ente sono attive le piattaforme di segnalazione di illeciti o di irregolarità:

- mediante **canale interno**, per le segnalazioni al RPCT
- mediante **canale esterno**, per le segnalazioni ad ANAC.

Ulteriore adempimento al quale si è provveduto nel 2023 è stata la redazione del documento sulla valutazione di impatto sulla protezione dei dati del whistleblower, ai sensi dell'art. 13, comma 6 del D. Lgs. n. 24/2023 che prescrive che le pubbliche amministrazioni definiscano "il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati per loro conto ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 o dell'art. 18 del D. Lgs. n. 51/2018".

La procedura nel rispetto delle tempistiche di legge è di seguito rappresentata:

RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE	CONFERMA DI RICEZIONE	AVVIO ISTRUTTORIA	CONCLUSIONE PROCEDURA
RPCT	RPCT	RPCT	RPCT
- tramite piattaforma	Entro 7 giorni - tramite piattaforma	Entro 15 giorni	<ul style="list-style-type: none"> - archiviazione - segnalazione UPD - segnalazione Corte Conti - segnalazione Ispettorato F.P. - segnalazione Procura della Repubblica

D. LA FORMAZIONE

La formazione dedicata alla sensibilizzazione del personale ai temi dell'etica pubblica e della legalità è misura generale di prevenzione e deve essere intesa non come avulsa ma al contrario come integrata con la generale attività di formazione dell'Ente.

Non sfugge certamente che la formazione e la competenza tecnica del personale sono elementi essenziali per prevenire rischi corruttivi soprattutto nella accezione ampia del termine utilizzata nei sistemi di prevenzione della corruzione.

La Provincia pertanto – nell'ambito del generale programma di formazione del personale - organizza un Programma di formazione permanente integrato destinato:

- in parte a tutti i dipendenti (anche dei comuni) nelle materie dell'e-procurement;

- in parte al personale operante nella Stazione Unica Appaltante (ed al personale delle CUC presenti sul territorio ed aderenti alla Convezione);
- in parte a tutto il personale ed incentrato sui temi della legalità;

La Provincia inoltre cura la formazione specifica del personale direttamente operante nell'ambito della prevenzione della corruzione attraverso la partecipazione a giornate di aggiornamento anche avvalendosi dei canali di formazione gratuita oggi disponibili.

Il piano di formazione è sviluppato nella sezione 3 – capitale umano ed organizzazione.

E. CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice integrativo di Comportamento della Provincia di Parma è adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44 della L. n. 190/2012 e dall'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

La prima versione – approvata con deliberazione della Giunta Provinciale 667/2013 è stata successivamente aggiornata a seguito delle nuove linee guida di ANAC adottate con deliberazione n. 177/2020.

Nell'aggiornamento del Codice si è voluto introdurre ulteriori e specifiche regole in un'ottica di rafforzamento del contrasto al fenomeno della corruzione e di una maggiore aderenza alla normativa in tema di trasparenza e privacy: sono state introdotte, in particolare, le seguenti disposizioni:

- l'accertamento della violazione del Codice incide negativamente sulla valutazione della performance a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati;
- i dipendenti interessati da procedimenti penali per reati contro la P.A. hanno l'obbligo di segnalare immediatamente l'avvio di tali procedimenti all'Amministrazione;
- i dipendenti hanno il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni, già presentate, di insussistenza di conflitto di interesse;
- i titolari di incarichi dirigenziali hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente l'insorgere di cause di incompatibilità e di inconfiribilità dell'incarico. È posta in capo ai titolari di incarichi dirigenziali, per l'ambito della propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità, la vigilanza sulla effettiva attuazione delle regole contenute nel Codice. I titolari di incarichi dirigenziali favoriscono la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza;
- i doveri di comportamento si estendono a consulenti, collaboratori, fornitori di beni, lavori e servizi attraverso la previsione di una apposita sezione;
- è prevista una disposizione specifica per la prestazione lavorativa resa con modalità di lavoro agile (Smart working).

Da ultimo, il Codice è stato nuovamente aggiornato con Decreto Presidenziale n. 290 del 12/12/2022 - previo svolgimento di procedura di consultazione - con l'introduzione di ulteriori precisazioni in materia di doveri di condotta ed obblighi del dipendente inerenti:

- accesso ed utilizzo da parte del dipendente dei social network;
- risparmio energetico;
- attuazione PNRR;
- la formazione in materia di etica pubblica e comportamento etico.

Il Codice di Comportamento, unitamente alla relazione illustrativa, è pubblicato sul sito Internet istituzionale e consegnato a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione.

Il Codice vigente e tutte le versioni precedenti sono altresì reperibili nella sezione “[Amministrazione Trasparente](#)” del sito istituzionale.

F. PATTO DI INTEGRITA'

In attuazione di quanto previsto dalla L. 190/2012, su proposta del RPCT, il Presidente, con proprio decreto n. 229/2015, ha approvato il Patto di integrità in materia di contratti pubblici. Il patto:

- prevede la formale obbligazione della Provincia di Parma e dei concorrenti e aggiudicatari di improntare i rispettivi comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza con conseguente irrogazione, in caso di violazioni, di sanzioni di varia natura a seconda che le predette violazioni siano poste in essere dai dipendenti dell'Amministrazione giudicatrice o dagli operatori economicità- diviene parte integrante dei contratti stipulati dalla Provincia di Parma;
- rappresenta una misura specifica ulteriore preventiva nei confronti di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità e di pratiche corruttive e concussive, nel delicato settore dei contratti - costituisce, con la sua accettazione, condizione di ammissibilità alle procedure di affidamento.

Il predetto patto di integrità si applica alle procedure di affidamento le cui determinazioni a contrarre siano state assunte dall'Amministrazione aggiudicatrice a decorrere dall'entrata in vigore del decreto di approvazione, e prevede che l'accettazione dello stesso da parte degli operatori economici avvenga in occasione della partecipazione degli operatori ad una procedura di affidamento.

G. PROTOCOLLO DI LEGALITA'

In data 11.07.2016 Prefettura di Parma, Stazioni Appaltanti della Provincia, OO.SS. dei lavoratori ed Associazioni di categoria degli imprenditori della provincia hanno sottoscritto il documento denominato “Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in appalti, concessioni, forniture e servizi nel settore dei lavori pubblici nella Provincia di Parma” che ha aggiornato l'analogo documento firmato il 20.05.2011 e la cui operatività è stata confermata mediante adesione il 27.06.2013.

Il protocollo è scaduto nel corso del 2020 ed è oggi non operativo.

2.3.8. Misure Speciali

Le misure speciali ulteriori non hanno carattere di obbligatorietà e non si estendono all'intera azione amministrativa.

Al contrario sono strutturate con riferimento a singoli processi e sono poste a presidio di specifiche attività con l'obiettivo di prevenire il rischio di realizzazione ovvero di ridurre le probabilità di verifica.

Ciò premesso giova però ribadire che le misure speciali non si distinguono necessariamente da quelle generali per forma e natura:

Nel Piano della Provincia di Parma le misure speciali ulteriori sono classificabili come di seguito:

1. **misure speciali di carattere organizzativo: segregazione delle funzioni.** Consiste nell'assegnazione del ruolo di RUP o comunque di soggetto che istruisce la pratica e formula la proposta di provvedimento da quello che sottoscrive il provvedimento finale. La finalità è quella di garantire la presenza e presidio dei processi da parte di soggetti diversi. Le piattaforme permettono poi di distinguere il contributo apposto da ciascuno alla stesura del provvedimento che contiene la decisione finale. La misura è utilizzata con riferimento all'area di rischio "contratti pubblici" per la parte relativa alle procedure di affidamento;
2. **misure speciali nella forma di DSAN:** il sistema del PTPCT conosce l'istituto delle DSAN. La Provincia di Parma ha esteso tali dichiarazioni al fine di adeguarsi alle indicazioni contenute nella circolare MEF 32/2022 relativa al monitoraggio e controllo del PNRR. La misura è utilizzata con riferimento all'area di rischio "contratti pubblici";
3. **misure speciali di controllo:** sono misure che si traducono di volta in volta in attestazioni di avvenuto controllo e monitoraggio (per es. attestazioni di congruità o di avvenuto adempimento) dell'attività amministrativa ed integrano i controlli di legittimità interni e quelli sul monitoraggio delle misure e permettono talvolta di coordinare controllo e monitoraggio con la performance;
4. **misure speciali di regolamentazione (linee guida):** la regolamentazione è una misura di prevenzione da utilizzare con moderazione in quanto spesso foriera di appesantimenti procedurali. La Provincia ha scelto di impiegare questo strumento con riferimento all'area di rischio contratti pubblici al fine di indirizzare in via preventiva l'azione senza però imporre adempimenti ulteriori di tipo amministrativo fatta eccezione per le misure di trasparenza ulteriori;
5. **misure speciali di trasparenza:** in ossequio alle indicazioni del d.lgs. 13 marzo 2013 n. 33 e del PNA sono state individuate misure ulteriori di trasparenza disciplinate nelle Linee Guida di cui al punto precedente al fine di presidiare con maggiore efficacia l'attività di affidamento senza gara dei contratti pubblici e permettere anche dall'esterno la verifica del rispetto dei principi di rotazione e divieto di frazionamento;
6. **misure speciali di monitoraggio nella forma di check list:** la misura è stata introdotta con il Piano 2023 – 2025 ed attiene, per ora, alle procedure condotte in ambito PNRR. La finalità della misura è principalmente quella di presidiare quei profili c.d. corruttivi che non attengono a condotte dolose e che si sostanziano in errori od omissioni nella corretta acquisizione e conservazione della documentazione necessaria alla rendicontazione ed al conseguente ottenimento effettivo dei finanziamenti concessi.

la descrizione delle misure speciali, con la relativa programmazione ed identificazione dei risultati attesi sono contenute negli allegati “Registri dei Rischi” al presente Piano.

Il monitoraggio e rendicontazione saranno poi analiticamente descritti nei report trimestrali di controllo interno pubblicati nella sezione “[Amministrazione Trasparente](#)”.

2.3.9. SEZIONE - TRASPARENZA

2.3.9.1 Premessa. Il quadro normativo che disciplina la materia della trasparenza ha trovato un momento di complessivo riassetto con il D. lgs. 13 marzo 2013 n. 33 nel testo radicalmente rivisto dal D. lgs. 97/2016 e puntualmente interpretato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Anac è intervenuta ulteriormente con delibera n. 264 del 20/03/2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023, per individuare atti, informazioni e dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza, ai fini e per gli effetti dell'art. 37 del "decreto trasparenza" e dell'art. 28 del Codice degli appalti. La stessa ha stabilito obblighi e modalità di pubblicazione per le procedure avviate dopo il 01/01/2024.

La trasparenza è strumento multiforme di conoscenza accesso e partecipazione ed è inoltre uno strumento fondamentale dell'azione di prevenzione della corruzione.

L'attuazione della trasparenza viene assicurata attraverso due strumenti:

- **Accesso** – Il diritto di accesso (che la novella del 2016 amplia radicalmente)
- **Pubblicazione** – Gli obblighi di pubblicazione (già presenti nella prima versione e qui razionalizzati ed in parte semplificati)

Quanto al secondo profilo il sistema dei controlli interni si occupa di un monitoraggio periodico degli adempimenti in materia di trasparenza concentrato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale che costituisce il veicolo principale di comunicazione ed accesso diretto alle informazioni.

L'esito del monitoraggio è rendicontato trimestralmente.

Nel complesso, per la corretta gestione della trasparenza e della sezione "Amministrazione Trasparente", i Dirigenti/Elevate Qualificazioni garantiscono:

- il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal Piano
- la gestione dell'accesso civico
- il rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali relativamente ai dati personali messi a disposizione sul sito istituzionale, contenuti anche in atti e documenti amministrativi (in forma integrale, per estratto, ivi compresi gli allegati).

L'Ufficio Controllo Atti, monitora con cadenza trimestrale il rispetto degli obblighi, al fine:

- di garantire la correttezza dell'azione amministrativa
- di supportare gli Uffici in un ambito non sempre di semplice gestione indicando eventuali adempimenti da integrare e/o completare
- di garantire al cittadino il pieno accesso alle informazioni.

L'Ufficio Legale supporta gli altri Uffici nella complessa attività di armonizzazione della trasparenza con il principio di pari livello costituzionale della riservatezza e protezione dei dati personali.

L'attività di pubblicazione dei dati per finalità di trasparenza infatti deve avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 che di seguito si riportano:

- adeguatezza
- pertinenza
- limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (c.d. "minimizzazione dei dati") e ai tempi della conservazione

- liceità, correttezza, trasparenza del trattamento, aggiornamento dei dati.

Il Responsabile per la Anticorruzione e Trasparenza sovrintende al sistema e ne verifica il corretto funzionamento.

Tutti gli elementi sopra indicati contribuiscono a formare un'unica rilevante misura generale di prevenzione della corruzione il cui adempimento e monitoraggio assume ruolo strategico e trasversale nell'attuazione del presente Piano.

L'azione di armonizzazione della trasparenza con la riservatezza e protezione dei dati comporta un delicato lavoro di analisi caso per caso, finalizzato ad adottare tutte le misure di volta in volta necessarie per omettere di diffondere, cancellare o rettificare tempestivamente i dati eccessivi o inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

2.3.9.2 Il Sistema della Trasparenza

Il Responsabile per la Trasparenza, dott. Ugo Giudice, assume compiti:

- di coordinamento interno delle attività in capo ai singoli Servizi per le materie attribuite e riferite nell'ambito della trasparenza
- di stimolo e supporto informativo interno in materia di trasparenza ed integrità
- di controllo dell'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di trasparenza contemplati dal D. Lgs. n. 33/2013
- di verifica della completezza, della chiarezza e dell'aggiornamento delle informazioni rese accessibili mediante la pubblicazione
- di verifica della regolarità e dell'attuazione dell'accesso civico.

Il Responsabile ha inoltre il potere:

- di segnalazione alle Autorità competenti (OIV, ANAC, UPD) delle inadempienze relative alle pubblicazioni obbligatorie
- di segnalazione dei casi più gravi di inadempimento degli obblighi sopraindicati alle Autorità indicate al punto precedente (anche per le iniziative disciplinari) nonché all'Autorità politica per le ulteriori forme di responsabilità configurabili.

Anche per il 2024 – 2026, come in passato, si pone dunque il problema della contemporanea assegnazione al medesimo dirigente del ruolo di RPCT e di RPDP (invero scoraggiata da ANAC e dallo stesso GPDP). Si conferma pertanto la necessità di continuare il monitoraggio finalizzato ad accertare possibili conflitti penalizzanti per l'azione amministrativa.

Soccorre tuttavia in tale ambito una sorta di “condivisione” di funzioni incentrata sulla simultaneità e dell’azione posta a presidio dei due fondamentali principi tutelati dalle figure sopra menzionate.

Infatti il Piano della Performance prevede l’azione simultanea in fase di controllo di legittimità interno e di monitoraggio delle misure del PTPCT da parte di tutto il personale assegnato all’Ufficio Legale ed all’Ufficio del RPC. Tale azione simultanea trova riscontro nel report trimestrale sul controllo interno che contiene anche gli esiti del monitoraggio ed è sottoscritto dal RPCT su proposta dell’Ufficio.

Inoltre i Dirigenti/Elevate Qualificazioni sono tutti designati quali responsabili del processo di realizzazione delle iniziative attinenti alla raccolta e trasmissione dei dati, informazioni e documenti da pubblicare.

Il principio è quindi quello per cui chi detiene e governa il dato “rilevante” ai fini del presente Piano è responsabile dell'intero processo che va dalla raccolta delle informazioni, all'aggiornamento continuo ed

alla trasmissione per la successiva pubblicazione. Il RPCT e gli uffici addetti al controllo dunque sono a loro volta passibili di immediata verifica e riscontro delle attestazioni rese.

L'Organo di Valutazione svolge compiti di controllo sull'attuazione delle azioni, attestando l'assolvimento degli obblighi ed esercitando un'attività d'impulso e di promozione per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Ente.

2.3.9.3. Obblighi e Tempi di Pubblicazione Vigenti

La materia non ha subito nel 2023 significative innovazioni: si conferma pertanto il contenuto del Piano 2023 – 2025 ed ad esso si rinvia (reperibile al seguente link o comunque mediante accesso alla sezione “Amministrazione Trasparente”).

Nell'allegato “Elenco obblighi di pubblicazione” al presente Piano sono riportati:

- i soggetti responsabili della trasmissione dei dati
- i soggetti responsabili della pubblicazione.

Le scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti, sono valutate alla luce dei seguenti criteri:

- è da ritenersi tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro 30 gg. dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni, documenti
- le pubblicazioni di dati, informazioni e documenti trimestrali, semestrali e annuali si considerano effettuate nei termini se avvengono entro 30 gg. decorrenti dalla disponibilità/elaborazione definitiva dei dati, informazioni e documenti.

2.3.9.4 Accesso Civico

La materia dell'accesso (accesso documentale ex l. 8 agosto 1990 n. 241 – accesso civico semplice ed accesso generalizzato ex d.lgs. 13 marzo 2013 n. 33) è disciplinato nel Regolamento provinciale approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale 3° marzo 2017 n. 10.

Il citato regolamento è reperibile e nella stessa sezione “accesso civico” è reperibile il modello per effettuare le richieste.

Il titolare del potere sostitutivo cui rivolgersi in caso di inerzia è indicato nell'elenco dei procedimenti al seguente link: [Elenco dei procedimenti](#).

2.3.10.1 Premessa

La riconduzione degli strumenti di programmazione operativa ad un unico documento impone di definire un sistema di monitoraggio progressivamente sempre più integrato. Si rimanda pertanto alla apposita sezione 4.1 del Piano la compiuta descrizione del sistema di monitoraggio integrato.

Già nel recente passato la Provincia di Parma peraltro ha sviluppato una progressiva integrazione del sistema dei controlli interni con il sistema di monitoraggio dell'attuazione del PTPCT ed è pervenuta ad unificare nei 4 report trimestrali il sistema dei controlli interni con quello di monitoraggio ed il riesame del grado di attuazione delle misure del PTPCT.

L'esito del monitoraggio e controllo è stato poi connesso con il sistema di misurazione della performance attraverso:

1. quanto alla performance organizzativa mediante:
 - a. la previsione di un obiettivo di performance organizzativa comune a tutto l'ente e consistente della rilevazione del livello complessivo di adeguamento ed attuazione delle misure generali e speciali contenute nel PTPCT;
 - b. la previsione all'interno dell'obiettivo di performance organizzativa di cui al punto precedente di uno specifico indicatore di attuazione delle misure di trasparenza connesso all'attestazione resa annualmente dal Nucleo Interno di valutazione;
2. quanto alla performance individuale attraverso la previsione nel PTPCT di specifiche linee di condotta rendicontate da considerare al fine di formulare la valutazione inerente a specifiche declaratorie di condotta previste nello SMi.VaP.

Il sistema vigente è già oggi idoneo a permettere una rendicontazione di qualità con riferimento alle sezioni 2.1. e 2.2. e la sezione 3 del PIAO.

2.3.10.2 Monitoraggio sez. 2.3. del PIAO - stato di attuazione e riesame misure di prevenzione

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle singole misure individuate nel PTPCT evidenzia quanto l'Amministrazione sia in grado di mettere in atto per prevenire i fenomeni corruttivi.

L'attività di monitoraggio si sostanzia in due distinte fasi:

1. monitoraggio in ordine all'attuazione delle misure;
2. riesame in ordine all'efficacia delle misure.

La prima fase è svolta in parte d'ufficio (per es. mediante accesso ed esame della sezione "Amministrazione Trasparente") ed in parte mediante la somministrazione di un questionario specifico relativo all'area di rischio "contratti pubblici".

La finalità della fase di monitoraggio non si esaurisce in un mero controllo sull'esecuzione ma ha lo scopo di intervenire per stimolare i responsabili ad integrare e completare le azioni richieste dalle misure.

Gli esiti del monitoraggio sono riepilogati trimestralmente nel report sul sistema dei controlli interni di legittimità integrato. Il predetto documento contiene inoltre una sezione riassuntiva del contenuto dei questionari somministrati, con cadenza semestrale, ed attinenti in modo specifico all'area di rischio contratti pubblici.

Il monitoraggio delle misure generali di trasparenza – DSAN (incompatibilità - inconfiribilità conflitto di interesse) si svolge come di seguito:

MISURA GENERALE	CONTROLLO	MONITORAGGIO	STRUMENTO	
DSAN incompatibilità – inconfiribilità – conflitto di interesse	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale	
Trasparenza	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale	
Pantouflage	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale	
Wistleblower	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale	
Formazione	Annuale	Annuale	Report ultimo trimestre	
Codice comportamento	Annuale	Annuale	Report ultimo trimestre	

Le misure speciali sono riconducibili alle seguenti categorie e strumenti:

1. misure speciali di carattere organizzativo (segregazione delle funzioni);
2. misure speciali nella forma di DSAN;
3. misure speciali di controllo;
4. misure speciali di regolamentazione (linee guida);
5. misure speciali di trasparenza;
6. misure speciali di monitoraggio nella forma di check list.

Il monitoraggio si svolge come di seguito:

MISURA SPECIALE	RISCHI	CONTROLLO	MONITORAGGIO	STRUMENTO
Regolazione (linee guida) misure ulteriori di trasparenza	Rotazione – frazionamento	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale
DSAN ed Attestazioni RUP - DIRIGENTI	Rotazione - frazionamento (PNRR)	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale
Check list	Violazione processi PNRR – carenze rendicontazione -	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale
Audit mediante questionario	Rispetto cronoprogrammi PNRR	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale
Segregazione funzioni	Rischio conflitto di ruolo (responsabile SUA – RPCT)	Sistematico	Trimestrale	Report trimestrale

Il monitoraggio permette al RPCT di attestare il grado/livello di attuazione delle misure e (specie nel caso della segregazione delle funzioni) le ragioni del mancato rispetto delle stesse.

Il riesame sull'efficacia delle misure evidenzia il grado di prevenzione/individuazione dei fenomeni corruttivi che l'Amministrazione è in grado di garantire attraverso l'attuazione delle misure.

La seconda fase (esame dell'efficacia delle misure) è destinata principalmente (anche se non esclusivamente) alle misure ulteriori specifiche.

Le misure generali infatti sono obbligatorie e generalmente caratterizzate da procedure standardizzate e costanti (per es. whistleblowing – verifica DSAN) ed hanno forme di verifica vincolanti (AVCPass – e casellario ANAC – banca dati antimafia - per i requisiti generali in materia di contratti pubblici).

Parimenti il Codice di Comportamento viene aggiornato periodicamente di norma a seguito di linee guida proposte da ANAC o comunque per la necessità di introdurre aggiornamenti a seguito di grandi innovazioni organizzative (smart working) o operative (PNRR).

La verifica dell'idoneità delle misure ulteriori specifiche è stata effettuata in passato d'ufficio dal RPCT ed ha portato, in particolare, all'adeguamento delle linee guida interne che governano l'area di rischio contratti pubblici.

Per il triennio 2024 – 2026 si prevede di effettuare il riesame con cadenza annuale mediante:

- audit interno dirigenti per analisi del report dei controlli interni finalizzato ad effettuare:
 - o grado di congruenza ed integrazione della sezione 2.3. del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione e le altre sezioni e/o strumenti strategici di programmazione;
- stima dell'efficacia delle seguenti misure ulteriori:
 - o impatto in termini di appesantimento dell'azione amministrativa determinato dall'attuazione della misura;
 - o adeguatezza della risposta della struttura in termini di performance
- sintesi annuale redatta dal RPCT previa acquisizione parere del Nucleo di Valutazione e dell'Organo di Revisione destinata al Presidente ed al Consiglio Provinciale.

L'esito del riesame può condurre ad integrare, ridurre o modificare le misure oggetto dello stesso da compiersi in fase di aggiornamento annuale della Sezione 2.3. del PIAO.

ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE

- Registro dei rischi – allegati da n.1 a n.10
- Linee Guida – allegato n.11
- Check List PNRR – allegati da n.12 a n.14
- Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione – allegato n.15