

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.0. – Esame Piano nazionale Anticorruzione 2025 – 2027

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2025 – 2027 è stato posto in consultazione nel mese di giugno ed approvato il 13 novembre 2025.

Ad oggi tuttavia non è ancora stato pubblicato il testo definitivo pertanto il presente documento è redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nel testo reso noto a giugno con riserva di effettuare eventuali integrazioni e modifiche.

Il nuovo testo prevede di aggiornare la strategia di prevenzione della Corruzione secondo una struttura articolata per linee strategiche.

Il piano si compone:

1. di una parte generale nella quale si invita ad integrare la sezione 2.3. del PIAO sia con le altre sezioni che con gli altri strumenti di pianificazione e controllo.
2. Di tre parti speciali rispettivamente dedicate:
 - a. Ai contratti pubblici
 - b. Alle ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità
 - c. Alla trasparenza

La sezione 2.3. del PIAO avvierà dunque il percorso di adeguamento alle indicazioni del PNA 2025 – 2027 nella sua versione provvisoria Muovendo dal recepimento delle indicazioni contenute nella parte generale e dall'esame e progressivo adeguamento alle misure suggerite nelle parti speciali.

A tale fine si effettua una sintetica esegesi del contenuto del Piano Nazionale anche allo scopo di fornire un primo supporto operativo alle amministrazioni comunali che aderiscono al tavolo di confronto attivato dalla Provincia di Parma.

2.3.0.1. PNA - Parte generale

La parte generale in primo luogo illustra la struttura generale della nuova strategia anticorruzione articolata in n. 6 Linee strategiche, n. 12 Obiettivi e 31 azioni concrete e risultati attesi nonché corredate ciascuna di indicatori di risultato e target come di seguito illustrato:

LINEA STRATEGICA N				
OBIETTIVO STRATEGICO				
AZIONI	TEMPI	RISULTATO ATTESTO	INDICATORE	TARGET PER ANNO

Gli obiettivi connessi con le linee strategiche sono in parte affidate all'azione di ANAC ed in parte all'azione delle amministrazioni e degli enti assoggettati alla disciplina della prevenzione della corruzione.

Si riportano di seguito gli obiettivi posti in capo alle amministrazioni che comprendono la Provincia di Parma e le amministrazioni comunali e che saranno sviluppate nella sezione 2.3. del PIAO.

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

LINEA STRATEGICA N. 1. Razionalizzazione della pubblicazione dei dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini				
OBIETTIVO STRATEGICO 1.2. Incremento dei livelli di trasparenza ed accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni nella sezione amministrazione trasparente.				
AZIONI	TEMPI	RISULTATO ATTESTO	INDICATORE	TARGET PER ANNO
1.2.1 verifica della strutturazione dell'albero logico della sezione amministrazione trasparente attraverso l'applicativo di web crawling (TrasparenzaA)	2026	individuazione difformità nella sezione A.T.	pubblicazione esito verifica (SI/NO)	2025 2026 2027 2028 pubblicazione esito verifica
1.2.2 aggiornamento struttura e contenuti di A.T. anche con riferimento alle regole tecniche di accessibilità per persone con disabilità visive motorie cognitive	2026 2027 2028	allineamento della sezione A.T. alle raccomandazioni e linee guida	stato avanzamento degli interventi di allineamento	2025 2026 2027 2028 completamento 40% 2026
1.2.3. adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti dall'ANAC per i dati riferiti agli "obblighi di pagamento dell'amministrazione" – "organizzazione" "controlli e rilievi sull'amministrazione" (artt. 4 bis – 13 – 31 del d.lgs. 33/2023)	2026 2027	assolvimento obblighi secondo gli schemi definiti dall'ANAC	attestazione positiva da parte dell'OIV (SI/NO)	2025 2026 2027 2028

LINEA STRATEGICA N. 3 Creazione di valore pubblico attraverso strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità.				
OBIETTIVO STRATEGICO 3.2. Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione del Piano Integrato Attività Obiettivi (PIAO)				
3.2.1. predisposizione progressiva di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche).	2026 2027	mappatura unica integrata	completamento al 100% della mappatura	2025 2026 2027 2028 100% mappatura integrata al 2027
3.2.2. realizzazione di forme di coordinamento	2026 2027	misure con cui formalizzare il coordinamento tra attori coinvolti	predisposizione misure di coordinamento	2025 2026 2027 2028 adozione misure di coordinamento al 2027

LINEA STRATEGICA 4: Garantire e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici				
OBIETTIVO STRATEGICO 4.2. Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento di incarichi pubblici				
4.2.1. Adeguamento su base volontaria dei modelli standardizzati definiti da ANAC di dichiarazioni di cui all'art. 20 c.3. del d.lgs. 39/2013 su ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità per i soggetti tenuti al rispetto della normativa	2026 2027	revisione dei modelli di dichiarazione di assenza di conflitto di interesse	adeguamento ai modelli standardizzati	2025 2026 2027 2028 adozione modelli standardizzati al 2027
4.2.2. rafforzamento controlli a campione su incarichi già conferiti	2026 2027 2028	incremento annuo del 5% dei controlli rispetto al dato rilevato nell'annualità precedente (VR valore di riferimento)	N. controlli a campione su + 5% rispetto al VR	2025 2026 2027 2028 + 5% nel 2026 - + 5% 2027 - + 5% 2028 rispetto al VR accertato nell'anno precedente

LINEA STRATEGICA N. 5 Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli stakeholder				
OBIETTIVO STRATEGICO 5.2. Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti				
5.2.1. consolidamento delle competenze del personale (RUP – DEC – DL e relativi collaboratori e collaudatori) in materia di utilizzo di piattaforme digitali.	2026 2027 2028	formazione del personale delle amministrazioni RUP – DEC – DL e relativi collaboratori e collaudatori.	n. risorse formate /n. risorse da formare * 100	2025 2026 2027 2028 55% nel 2026 - 75% 2027 - + 100% 2028

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

LINEA STRATEGICA N. 6 Consolidamento pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse					
OBIETTIVO STRATEGICO N. 6.2. Allineare i canali interni di segnalazione e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni di ANAC contenute nelle linee guida					
6.2.1. iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida whistleblowing sui canali interni di segnalazione	2026 2027 2028	realizzazione iniziative di sensibilizzazione	una o più iniziative per anno	2025 2026 2027 2028 n. 1 iniziativa nel 2026 – n. 1 iniziativa nel 2027 – n. 1 iniziativa nel 2028	
6.2.2. formazione al gestore della segnalazione e ad attori chiave del processo di whistleblowing	2026 2027 2028	effettuazione formazione per RPCT	una o più iniziative di formazione	2025 2026 2027 2028 n. 1 momento formativo nel 2026 – n. 1 n. 1 momento formativo nel 2027 – n. 1 n. 1 momento formativo nel 2028	
6.2.3. allineamento del canale interno di whistleblowing alle nuove indicazioni	2026 2027	aggiornamento criteri e strumenti sul flusso dei dati e sulla ricezione e gestione delle segnalazioni	implementazione ed aggiornamento dell'allineamento (SI/NO)	2025 2026 2027 2028 completamento implementazione 2027	

La parte generale inoltre – sulla scorta degli esiti delle indagini ispettive condotte – individua i contenuti e la struttura della sezione 2.3. e fornisce i seguenti indirizzi generali per la redazione della stessa:

1. Integrazione della mappatura dei processi da acquisire alla sezione 2.1. del PIAO (esterna quindi alla sezione anticorruzione vera e propria);
2. Effettuare la gestione del rischio secondo la metodologia contenuta nel PNA 2019;
3. Effettuare la programmazione delle misure generali che intervengono in modo trasversale su tutti i processi;
4. La sezione Trasparenza deve contenere:
 - a. Programmazione e monitoraggio della trasparenza
 - b. Misure organizzative per garantire accesso civico semplice e generalizzato;
 - c. L'individuazione dei responsabili dell'elaborazione dei dati e quelli cui spetta la pubblicazione;
5. Effettuare il puntuale monitoraggio delle misure generali e speciali e partire dagli esiti del monitoraggio per la redazione dell'aggiornamento della sezione.

La parte generale successivamente fornisce indicazioni per l'integrazione della sezione 2.3. con le altre sezioni del PIAO prestando particolare attenzione alle seguenti attività:

1. Individuazione a cura dell'organo di indirizzo degli obiettivi strategici il cui conseguimento permette di accrescere il Valore Pubblico;
2. Elaborazione della mappatura integrata;
3. Strutturazione del monitoraggio integrato delle misure;

La parte generale infine fornisce indicazioni per strutturare il coordinamento del RPCT con gli altri responsabili coinvolti nel processo di predisposizione del PIAO e precisa che detto coordinamento:

1. Deve coinvolgere tutti i responsabili ovvero essere composto da un gruppo appositamente costituito;
2. Deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi così da garantire la costante vicinanza del RPCT e della sua azione al contesto amministrativo dell'ente:
 - a. Attività di pianificazione;
 - b. Analisi del contesto esterno ed interno (con la finalità di valutare il contenuto della sezione 2.1. ed eventualmente integrarlo con riferimento ai rischi corruttivi.
 - c. Monitoraggio: i cui esiti vanno ovviamente condivisi e che non esclude in ogni caso l'obbligo del RPCT di predisporre la relazione annuale

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

- d. Modifiche ed aggiornamenti della singola sezione allo scopo di arrivare ad un riesame periodico complessivo e condiviso del piano.

La Provincia di Parma relativamente all'anno 2026 si ripropone di dare attuazione alle linee strategiche come di seguito e con le modalità riportate più approfonditamente nella presente sezione.

LINEA STRATEGICA N 1. Razionalizzazione della pubblicazione dei dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini				
OBIETTIVO STRATEGICO 1.2. Incremento dei livelli di trasparenza ed accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni nella sezione amministrazione trasparente.				
AZIONI	TEMPI	RISULTATO ATTESTO	INDICATORE	TARGET PER ANNO
1.2.1 verifica della strutturazione dell'albero logico della sezione amministrazione trasparente attraverso l'applicativo di web crawling (TrasparenzaA)	2026	individuazione difformità nella sezione A.T.	pubblicazione esito verifica (SI/NO)	2025 2026 2027 2028
1.2.2 aggiornamento struttura e contenuti di A.T. anche con riferimento alle regole tecniche di accessibilità per persone con disabilità visive motorie cognitive	2026 2027 2028	verifica stato attuale della sezione A.T. alle raccomandazioni e linee guida	relazione individuazione ambiti di miglioramento ed adeguamento	2025 2026 2027 2028
1.2.3. adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti dall'ANAC per i dati riferiti agli "obblighi di pagamento dell'amministrazione" – "organizzazione" "controlli e rilievi sull'amministrazione" (artt. 4 bis – 13 – 31 del d.lgs. 33/2023)	2026 2027	assolvimento obblighi secondo gli schemi definiti dall'ANAC	attestazione positiva da parte dell'OIV (SI/NO)	2025 2026 2027 2028 verifica completezza dell'adeguamento anno 2027
LINEA STRATEGICA N. 3 Creazione di valore pubblico attraverso strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità.				
OBIETTIVO STRATEGICO 3.2. Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione del Piano Integrato Attività Obiettivi (PIAO)				
3.2.1. predisposizione progressiva di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche).	2026 2027	completamento al 100% della mappatura vedi punto 2.3.4.	completamento al 100% della mappatura	2025 2026 2027 2028
3.2.2. realizzazione di forme di coordinamento	2026 2027	individuazione del CO.DI. vedi punto 2.3.3.1	predisposizione misure di coordinamento	2025 2026 2027 2028
LINEA STRATEGICA 4: Garantire e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici				
OBIETTIVO STRATEGICO 4.2. Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento di incarichi pubblici				
4.2.1. Adeguamento su base volontaria dei modelli standardizzati definiti da ANAC di dichiarazioni di cui all'art. 20 c.3. del d.lgs. 39/2013 su ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità per i soggetti tenuti al rispetto della normativa	2026 2027	adeguamento ai modelli standardizzati vedi punto 2.3.7. sub B3	adeguamento ai modelli standardizzati	2025 2026 2027 2028
4.2.2. rafforzamento controlli a campione su incarichi già conferiti	2026 2027 2028	N. incremento controlli effettuati dall'Ufficio Ispettivo	N. controlli a campione ufficio ispettivo da 3% al 6% dei del n. totale di dipendenti in servizio	2025 2026 2027 2028
LINEA STRATEGICA N. 6 Consolidamento pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse				
OBIETTIVO STRATEGICO N. 6.2. Allineare i canali interni di segnalazione e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni di ANAC contenute nelle linee guida				
6.2.3. allineamento del canale interno di whistleblowing alle nuove indicazioni	2026 2027	aggiornamento linee guida ed attivazione canale di segnalazione orale. Vedi punto 2.3.7. sub C.	implementazione ed aggiornamento dell'allineamento (SI/NO)	2025 2026 2027 2028 verifica idoneità mappatura unica 2027

2.3.0.2 PNA parte speciale – contratti pubblici

La parte speciale dedicata ai contratti pubblici è qualificata come:

1. Aggiornata al codice dei contratti – d.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 come modificato dal correttivo adottato con d.lgs. n. 39 del 31 dicembre 2024
2. Aggiuntivo rispetto al contenuto dei precedenti PNA e prevalente in caso di incompatibilità con essi;
3. Circoscritta a tematiche e profili specifici emersi in particolare a seguito della digitalizzazione quali:
 - a. **Mancato utilizzo della PAD** (piattaforma di approvvigionamento digitale) che è lo strumento attraverso il quale si sviluppa e viene monitorato il ciclo di vita digitale dei contratti pubblici;
 - b. Mancato o erraneo utilizzo del FVOE (fascicolo virtuale dell'operatore economico);
 - c. Conflitto di interessi nei contratti pubblici.
 - d. Programmazione della committenza svolta conto terzi - Centralizzazione degli acquisti ed attività di committenza ausiliaria;
 - e. Ruolo del RUP
 - f. Fase esecutiva dei contratti – con riguardo in particolare a subappalto interoperabilità e utilizzo ambiente BIM – utilizzo della PAD per la fase esecutiva;
 - g. Collegio consultivo tecnico (CCT)
 - h. Sistema di qualificazione delle Stazioni Appaltanti;
 - i. Accordo di Collaborazione

2.3.0.3 PNA parte speciale – Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39

Nella sottosezione 2 si dà preliminarmente conto delle modifiche normative introdotte di recente alla disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità di cui al d.lgs. 8 aprile 2013 n. 39 e si delineano i confini temporali di applicazione della disciplina.

Si delineano poi i rapporti tra la disciplina del citato d.lgs. 39/2013 e quella del d.lgs. 23 dicembre 2022 n. 201 in materia di servizi pubblici locali a rilevanza economica che propone una disciplina in materia di inconferibilità ed incompatibilità analoga nel suo funzionamento a quella del d.lgs. 39/2023 citato. In particolare si conferma la sussistenza (sebbene non espressamente richiamato) del potere dovere di il ruolo di ANAC e del RPCT controllare e vigilare sul rispetto della disciplina con le medesime modalità e potestà disciplinate dal d.lgs. 39/2013.

La sezione continua poi fornendo indicazioni per la corretta gestione del controllo interno (svolto dal RPCT) e del rapporto di questo con il controllo esterno di competenza di ANAC mettendo in particolare in evidenza il ruolo strategico che assolve la segnalazione delle violazioni alla disciplina che il RPCT deve effettuare nei confronti di ANAC.

L'accertamento effettuato da ANAC sia d'ufficio che in conferma o revisione delle decisioni del RPCT ha natura costitutiva e può essere contestato soltanto proponendo ricorso al Tribunale Amministrativo.

Infine la sezione contiene un vademecum operativo per lo svolgimento delle verifiche dal parte del RPCT i cui contenuti sono sviluppati nel presente piano nella sezione dedicata alle misure generali a presidio dell'imparzialità dell'azione amministrativa.

2.3.0.4 PNA parte speciale – Trasparenza

Nella sottosezione 3 il piano ripropone in primo luogo i principi generali inerenti le finalità sottese agli obblighi di trasparenza e i caratteri che le pubblicazioni devono avere sia in termini di contenuto che di formato.

Vengono infine fornite raccomandazioni operative in ordine ai seguenti problemi.

1. Mancata accessibilità delle informazioni nella sezione A.T: dei siti istituzionali;
2. Pubblicazione in AT non conforme alle deliberazioni ANAC;
3. Mancata riconoscibilità della sezione A.T.;
4. disomogeneità delle modalità di pubblicazioni dei dati

2.3.1 - Premessa

Nel corso degli esercizi 2024 e 2025 l'Amministrazione ha completato il percorso di ristrutturazione del sistema di controllo di gestione ed in tale contesto ha complessivamente riesaminato la mappatura dei processi operativi al fine di garantire e assicurare la completezza e la veridicità dei dati di controllo.

Il Piano della Performance per il 2024 pertanto, ha previsto l'obiettivo di avviare un percorso di integrazione della nuova mappatura con quella già elaborata all'interno di PTPCT.

1. semplificare gli strumenti organizzativi;
2. assicurare il passaggio di informazioni rilevanti tra i due sistemi di controllo in modo tale che eventuali diseconomie possano essere esaminate anche sotto il profilo della prevenzione della corruzione in quanto elementi sintomatici di possibili eventi corruttivi (intesi naturalmente nel senso ampio di ipotesi di cattiva amministrazione).

Tale previsione è stata oggi confermata dalla bozza di PNA periodo 2025 – 2027 messa in consultazione nel mese di giugno ed approvata il 13 novembre 2025 (si è ad oggi in attesa della pubblicazione del testo definitivo).

Nel corso dell'anno l'Ufficio Prevenzione della Corruzione è stato pertanto impegnato nell'operazione di integrazione/sostituzione dei processi il cui completamento permetterà di ottenere una mappatura completa ed aggiornata dei percorsi amministrativi dell'Ente e di proseguire nell'aggiornamento della mappatura dei rischi e delle relative misure di contenimento che impegnerà, peraltro, anche i prossimi esercizi.

Tale integrazione ha già peraltro evidenziato, per un verso, l'inserimento, a soli fini di mappatura e ricognizione, di processi privi di rischi corruttivi e la previsione di processi o fasi/attività per i quali l'individuazione, pesatura e trattamento del rischio è in fase di attivazione e sviluppo e, per altro verso, la necessità di mantenere nell'ambito del PTPCT processi che, invece, non assumono particolare rilevanza nell'ambito del controllo di gestione.

Tale attività si configura ad oggi ancora come un "work in progress" che dovrà essere sviluppato ed esaminato criticamente e completato nel corso del 2026 e definitivamente confermato nell'esercizio 2027.

2.3.1.1. – Analisi risultanze anno 2025

L'attuale assetto organizzativo ha pienamente recepito sia l'impatto conseguente all'introduzione del PIAO che l'individuazione del trattamento dei fattori di rischio connessi con l'attuazione del PNRR dai quali sarà ancora fortemente condizionato.

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 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.

Le Linee Guida, aggiornate nel 2024, non richiedono ulteriori interventi correttivi: possono pertanto essere confermate quelle attuali in considerazione del fatto che anche con l'approvazione e l'entrata in vigore del correttivo al codice, non hanno determinato significative modifiche alla normativa che governa le procedure contemplate nelle citate linee guida.

Anche per il 2026 gli esiti del monitoraggio sono alla base, in primo luogo, degli indirizzi strategici definiti dal Consiglio approvati con deliberazione del Consiglio Provinciale n.42 del 9 dicembre 2025.

Per l'anno 2026 si conferma come nel contesto della pianificazione operativa definita dal PIAO l'azione di prevenzione della corruzione, in un duplice ruolo:

- 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 utile a garantirne la correttezza del ciclo di produzione degli output e quindi del ciclo della performance che si rifletterà sul valore pubblico prodotto. Tale ultima considerazione si rafforza a partire dall'esercizio 2025 con l'utilizzo degli esiti del controllo di gestione per individuare e presidiare i rischi corruttivi.

Rimane fermo poi anche l'obiettivo di semplificazione e razionalizzazione che sottende l'intero Piano il quale ha permesso, già dal 2026, di integrare i contenuti della presente sottosezione con gli altri che compongono il PIAO, traducendosi in una tecnica di redazione che favorisce l'impiego, con allegati e rimandi, ad altre parti del documento (ove possibile associati a specifici link di rinvio). Tale processo operativo è oggi definitivamente confermato dal PNA (di cui si ricorda è ad oggi noto soltanto il testo posto in consultazione nel mese di giugno 2025).

Rimane altresì fermo l'obiettivo di non aggravare l'azione amministrativa con fasi e passaggi non previsti o non necessari che si è tradotta nel favorire, ove possibile, una progettazione, attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione (in particolare quelle specifiche ulteriori) integrate (per es. segregazione delle funzioni e linee guida interne) o strutturate come forma 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 e confermata anche per l'anno 2026 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. Nel corso del 2026 la mappatura non verrà allegata alla sezione 2.1. come suggerito dal PNA ma nel corso dell'esercizio si programma di dare corso alle complesse indicazioni contenute nelle Linee Guida approvate con DM 30 ottobre 2025 pubblicate nel mese di dicembre 2025.

- **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:** La sezione è ad oggi correttamente gestita tuttavia nel corso del 2026 si programma di monitorare la stessa nel rispetto delle raccomandazioni contenute nella sezione speciale del PNA con particolare attenzione agli obiettivi di cui alla Linea Strategica 1 sopra riportata. Tutte le attività di cui al presente punto saranno affrontate con il supporto operativo del CED anche relativamente ai limiti di fattibilità informatica. Sempre con il supporto del CED verrà poi

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 e 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.

Anche per il 2026 costituiscono fattori di aumento del rischio:

- a. il ritmo e carico di lavoro imposto dalle milestones comunitarie ormai prossime alla scadenza finale fissata in generale per il 30 giugno 2026.;
- b. l'obbligo di procedere con stipulazione ed esecuzione del contratto anche in caso di contenzioso previsto dal vigente codice dei contratti.

Sembra invece venir meno il fattore di rischio costituito dalla limitazione della responsabilità contabile alle sole condotte omissive ed a quelle dolose che, in assenza di ulteriori proroghe, verrà meno con il 31 dicembre 2025 anche in considerazione della recentissima riforma dell'attività della corte dei Conti approvata in via definitiva con legge 7 gennaio 2026 n. 1 che riporta nel regime ordinario la gestione della responsabilità erariale.

In ogni caso, nel rispetto del principio di prudenza ed in considerazione della rilevanza dell'impatto "temuto" si conferma per il 2026:

- 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;

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

Al contrario possono essere confermati per il 2026 i contenuti delle Linee Guida interne e del Codice di Comportamento come aggiornato nel 2022.

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 Il coordinamento tra il RPCT e gli altri soggetti interni coinvolti.

Il PNA 2025 – 2027 offre importanti spunti organizzativi con riguardo in particolare al coordinamento tra il RPCT e gli altri soggetti interni all'ente.

In particolare si suggerisce la costituzione di un gruppo di lavoro integrato eventualmente aperto a soggetti esterni.

Nel caso specifico della Provincia di Parma – ente di medie dimensioni e senza articolazioni territoriali – pare adeguata l'assegnazione dei compiti descritti dal PNA al Comitato di Direzione (CO.DI) coordinato dal Segretario Generale, composto da tutti i dirigenti dell'ente (n. 5 unità) ed eventualmente integrato dal personale E.Q. su specifiche tematiche ed argomenti.

Il CO.DI. già oggi è il riferimento per tutta l'attività di coordinamento e si riunisce con cadenza settimanale. Per il 2026 si programma di dedicare almeno una riunione di esame dei report trimestrali e di dedicare specifiche sedute all'esame della mappatura unica per arrivare alla sua definitiva formalizzazione entro la fine del 2026 (insieme con l'attivazione dello strumento informatico necessario al funzionamento a regime del sistema di "controllo di gestione").

Con tale operazione si ritiene di dare avvio all'esecuzione dell'azione 3.2.2. – realizzazione di forme di coordinamento - compresa nella linea strategica n. 3 obiettivo strategico 3.2.

Rimane invece immutata rispetto al 2025 la distribuzione di ruoli e responsabilità che di seguito si riporta per ragioni di trasparenza e completezza del documento.

2.3.3.2 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:

1. ha nominato il RPCT
2. 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.

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

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 2026 – 2028 sono confermati quali Referenti per la Prevenzione i Dirigenti passati da 4 a 5 nel corso dell'esercizio 2024 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 parteciate

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

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.

Con il corrente anno è terminata la partecipazione della Provincia alla società di gestione del locale aeroporto, in passato oggetto di rilievi critici da parte del giudice contabile.

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.

Per il 2025 sarà oggetto di verifica anche l'attivazione del canale riservato alle segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblower).

Rimane confermata la previsione di una specifica area di rischio con misure di prevenzione connesse essenzialmente al controllo dei rappresentanti ed al corretto flusso informativo.

2.3.3.3 Qualità e quantità di personale

analiticamente descritta nella sezione 3.1 del PIAO;

2.3.3.4 Risorse finanziarie disponibili

analiticamente descritta nel bilancio e nel PEG;

2.3.3.5 Rilevazione fatti corruttivi interni

Non si sono registrati fenomeni corruttivi nel recente passato;

2.3.3.6 Esito dei procedimenti disciplinari conclusi inerenti alla sola amministrazione provinciale

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

1. n.1 procedimento attualmente sospeso per fatti (se confermati) di rilevanza penale ma commessi non in veste di dipendenti della Provincia e non connessi con il ruolo di dipendente pubblico.
2. n.1 procedimento sospeso per fatti colposi di rilevanza penale. Nel corso del 2025 si è concluso il primo grado con una condanna ed una assoluzione ma la sentenza è oggi impugnata ed il giudizio d'appello è attualmente in corso;
3. sono invece ormai conclusi n. 2 procedimenti per fatti di rilevanza non penale esitati in sanzioni disciplinari comunque conservative.

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

2.3.3.7 Segnalazioni whistleblower

Nel corso del 2025 è stata ricevuta una segnalazione il cui esito è stato comunque di archiviazione per infondatezza.

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.

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.

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 applicata 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:

1. **Stazione Unica Appaltante:** Come previsto nel PTPCT anno 2024 l'attività della SUA è stata estesa ai Comuni sopra i 10.000 abitanti, non qualificati, nonché agli Enti segnalati da Anac che chiederanno l'accesso al servizio;
2. **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;
3. **Gestione associata dell'UPD:** la convenzione per la gestione dell'UPD è stata modificata al fine di estenderne l'operatività anche agli Enti con popolazione superiore a 10.000 abitanti ed è pertanto prevedibile un incremento dell'attività: al momento sono pendenti n. 4 procedimenti avviati per conto degli Enti associati.
4. **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;
5. **Ufficio Pianificazione Territoriale:** è attivo un servizio di supporto ai Comuni per l'impostazione del documento preliminare alla programmazione.
6. **Tavolo dei Comuni:** è attivo un servizio di supporto ai piccoli Comuni per gli adempimenti inerenti la Prevenzione della Corruzione.

L'attività di supporto ai Comuni genera un aumento del rischio corruttivo conseguente all'aumento del carico di lavoro rischio da intendersi in termini qualitativi e non richiedente l'introduzione di misure ulteriori.

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

Non è ad oggi previsto l'esercizio di funzioni delegate 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

Si conferma il contenuto del corrispondente capitolo – punto 2.3.4. del PTPCT del 2024 e 2025 - fatte salve alcune modifiche non sostanziali - che di seguito si riporta per trasparenza e facilità di lettura dell'intera sezione.

Il PNA 2025 – 2027 infatti ha confermato la metodologia descritta nel PNA 2019 e ad oggi non ci sono i tempi tecnici per apportare i miglioramenti suggeriti dalle linee guida dello scorso ottobre.

Rimane inteso peraltro che la mappatura comprende l'esame dei suggerimenti contenuti nel PNA sia con riferimento alle misure generali che alle misure specifiche descritte nell'allegato dedicato.

Come descritto in premessa, nel corso degli esercizi 2024 e 2025 si è avviato un percorso di integrazione della mappatura dei processi contenuta nel PTPCT con quella sviluppata in fase di introduzione del Controllo di Gestione.

L'operazione sopra descritta ha comportato l'avvio parziale della revisione della mappatura e successiva ponderazione e valutazione dei rischi che si è poi sviluppata nel 2025. Con l'esercizio 2026 l'attività dovrà essere definitivamente completata.

Con tale operazione si ritiene di dare avvio all'esecuzione dell'azione 3.2.1. – predisposizione di una mappatura unica integrata di tutti i processi di rischio - realizzazione di forme di coordinamento - compresa nella linea strategica n. 3 obiettivo strategico 3.2.

La mappatura delle Aree di Rischio allegata al PTPCT degli anni precedenti aveva come punto di riferimento principale **“l'area di rischio”**. Tale circostanza aveva determinato un raggruppamento dei processi “per tipologia” che non considerava come elemento classificante il Servizio presso il quale il processo veniva sviluppato.

La nuova mappatura invece – con la sola eccezione dell'area di rischio contratti pubblici data la sua natura trasversale - ha come punto di riferimento principale **“il Servizio”** con la conseguenza che i processi, che per loro natura, sono gestiti da Servizi diversi compaiono mappati in tutti i servizi. Si tratta di un'impostazione che se per un verso può portare ad alcune duplicazioni per altro verso può mettere in risalto come a processi analoghi possano associarsi rischi e o livelli di rischio diversi.

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

Al fine di non aggravare la rappresentazione ed in pari tempo al fine di mantenere l'allineamento con il controllo di gestione si è stabilito di riportare il processo nell'ambito di ciascun Servizio rinviando la rappresentazione del percorso di gestione del rischio.

Rimangono peraltro ferme le modalità di conduzione del percorso di gestione del rischio che si svolgerà nel rispetto delle indicazioni ANAC e che di seguito si riportano per trasparenza e facilità di lettura del presente documento:

- **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:

SERVIZIO	AREA DI RISCHIO	PROCESSO	FASI/ATTIVITA'	RESPONSABILITA'

2.3.5. Identificazione e valutazione rischi corruttivi

Si conferma il contenuto del corrispondente capitolo – punto 2.3.5. del PTPCT del 2024 e 2025 - fatte salve alcune modifiche non sostanziali - che di seguito si riporta per trasparenza e facilità di lettura dell'intera sezione.

Il PNA 2025 – 2027 infatti ha confermato la metodologia descritta nel PNA 2019 e ad oggi non ci sono i tempi tecnici per apportare i miglioramenti suggeriti dalle linee guida dello scorso ottobre.

Rimane inteso peraltro che la mappatura comprende l'esame dei suggerimenti contenuti nel PNA sia con riferimento alle misure generali che alle misure specifiche descritte nell'allegato dedicato.

L'identificazione analisi e ponderazione del rischio è avvenuta nel rispetto delle indicazioni ANAC contenute nel PNA 2019 come integrate 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 fasi/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 dal 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:

1. regolamentazione eccessiva
2. attività di controllo assente o poco penetrante
3. livelli di trasparenza
4. 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

Si conferma il contenuto del corrispondente capitolo – punto 2.3.6. del PTPCT del 2024 e 2025 - fatte salve alcune modifiche non sostanziali - che di seguito si riporta per trasparenza e facilità di lettura dell'intera sezione.

Il PNA 2025 – 2027 infatti ha confermato la metodologia descritta nel PNA 2019 e ad oggi non ci sono i tempi tecnici per apportare i miglioramenti suggeriti dalle linee guida dello scorso ottobre.

Rimane inteso peraltro che la mappatura comprende l'esame dei suggerimenti contenuti nel PNA sia con riferimento alle misure generali che alle misure specifiche descritte nell'allegato dedicato.

L'allegato contiene come previsto nel PNA la fase della programmazione delle misure che tuttavia ad oggi appare quella che maggiormente necessita di integrazioni e miglioramenti che in parte verranno apportati nel corso del 2026 con l'obiettivo finale di un adeguato completamento dell'intero sistema di gestione.

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:

1. **misure generali**, in quanto destinate ad applicarsi in modo trasversale all'intera struttura amministrativa
2. **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.

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 (codice di comportamento);
- F. Patto di Integrità;
- G. Protocollo di legalità (oggi non vigente)
- H. 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):

1. legge 27 marzo 2001 n. 97: trasferimento – aspettativa – licenziamento
2. art. 16 comma 1 lett. I-quater 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.

Entrambe le fattispecie inoltre si caratterizzano per la natura NON sanzionatoria dei provvedimenti di trasferimento/sospensione che pertanto vengono valutati ed adottati mediante procedimenti diversi dal procedimento disciplinare e che ricadono nell'ambito di applicazione della legge 7 agosto 1990 n. 241 con riguardo in particolare al diritto al contraddittorio.

Ne consegue che l'attivazione delle misure in esame non impatta sui modi e tempi di conduzione del procedimento disciplinare che in ogni caso deve essere avviato secondo le regole proprie degli artt. 55 ed ss. del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e del CCNL del tempo vigente.

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.

Stante la indeterminatezza della vigente normativa in ordine sia al momento che alle fattispecie che determinano l'attivazione della procedura di R.S. si precisa fin d'ora che la Provincia di Parma nel rispetto delle indicazioni rese della citata deliberazione ANAC 215/2019:

1. identifica il momento di attivazione con l'iscrizione nel registro degli indagati ed a tale fine 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 sia se derivanti da ragioni d'ufficio che indipendenti da queste. L'obbligo decorre dal momento in cui il dipendente ha notizia dell'iscrizione nel registro degli indagati o da qualsiasi altro atto ricevuto tramite notifica formale.
2. identifica le fattispecie che comportano l'attivazione con riferimento all'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015.

Per tali fattispecie pertanto sussiste l'obbligo di adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

La provincia di Parma inoltre si riserva di valutare l'adozione del provvedimento di cui sopra, anche per l'avvio di procedimenti penali per altre fattispecie di reati contro la P.A.

Infine 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:

Nel caso di sottoposizione a procedimento di un dipendente privo di qualifica dirigenziale:

COMUN.NE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO PENALE/ERARIARE DOLOSO	AVVIO PROCEDIMENTO	ISTRUTTORIA (parere del dirigente competente – controdeduzioni dell'interessato)	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO/ SOSPENSIONE	ESECUZIONE DEL PROVVEDIMENTO	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Dirigente	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 20 giorni dalla comunicazione al dipendente		60 giorni dall'avvio del procedimento.	Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione)	Cadenza annuale

Nel caso di sottoposizione a procedimento di un dipendente in possesso di qualifica dirigenziale:

COMUN.NE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO PENALE/ERARIARE DOLOSO	AVVIO PROCEDIMENTO	ISTRUTTORIA (parere del Segretario Generale – controdeduzioni dell'interessato – eventuale esame del CO.DI)	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO/ SOSPENSIONE	ESECUZIONE DEL PROVVEDIMENTO	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Segretario Generale	Segretario Generale	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 20 giorni dalla comunicazione al dipendente		60 giorni dall'avvio del procedimento.	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 adottare uno dei seguenti provvedimenti:

1. sospendere il dipendente dal servizio
2. 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.

Nell'adozione della misura in oggetto l'Amministrazione non esercita alcun tipo di discrezionalità in ordine alla necessità o meno di adottare un provvedimento ma può unicamente verificare:

1. se sussistono i presupposti per un trasferimento;
2. in alternativa disporre la sospensione con garanzia del trattamento retributivo.

Nel caso in cui il dipendente rinviato a giudizio abbia già subito una valutazione nell'ambito della rotazione straordinaria l'amministrazione è in ogni caso tenuta a rivalutare i provvedimenti adottati.

Quanto alla procedura – che ricade in ogni caso nell'ambito della legge 7 agosto 1990 n. 241 – il percorso si atteggia in modo diverso a seconda che il dipendente rivesta qualifica di dirigente – di Elevata Qualificazione – ovvero di appartenente al comparto e presenta andamento analogo a quello descritto con riferimento alla misura della R.S..

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

COMUNICAZIONE RINVIO A GIUDIZIO	AVVIO PROCEDIMENTO	ISTRUTTORIA (parere del Segretario Generale – controdeduzioni dell'interessato – eventuale esame del CO.DI)	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO/SOSPENSIONE	ESECUZIONE DEL PROVVEDIMENTO	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Segretario Generale	Segretario Generale	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 20 giorni dalla comunicazione al dipendente		60 giorni dall'avvio del procedimento.	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 o comunque di dipendente privo di qualifica dirigenziale il procedimento è il seguente:

COMUNICAZIONE RINVIO A GIUDIZIO	AVVIO PROCEDIMENTO	ISTRUTTORIA (parere del dirigente competente – controdeduzioni dell'interessato)	DECISIONE SUL TRASFERIMENTO/SOSPENSIONE	ESECUZIONE DEL PROVVEDIMENTO	CONTROLLO ESECUZIONE
Dipendente	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza	Dirigente	RPCT
Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT	Entro 20 giorni dalla comunicazione al dipendente		60 giorni dall'avvio del procedimento.	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:

1. 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.
2. 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.

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.

Rimozione della misura.

Trovano applicazione le indicazioni contenute nella deliberazione ANAC 215/2019.

Rapporti tra Rotazione Straordinaria – Trasferimento in caso di rinvio a giudizio e Procedimento disciplinare.

In ogni caso i provvedimenti adottati in attuazione della misura hanno carattere preventivo e non sanzionatorio e come già precisato sono indipendenti dall'avvio dell'azione disciplinare.

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.

Pertanto si conferma che il procedimento disciplinare dovrà essere avviato in parallelo e secondo le indicazioni del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 – artt. 55 ed ss. e del CCNL del tempo vigente ed avrà un proprio autonomo andamento fermo restando che l'adozione della misura del licenziamento a seguito di condanna potrà avvenire soltanto nell'ambito del procedimento disciplinare.

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

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 5 Dirigenti (di cui uno nominato nel corso dell'esercizio 2024) 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.

B. Misure finalizzate a garantire l'imparzialità del dipendente.

La garanzia di imparzialità del dipendente pubblico e dei soggetti che a vario titolo operano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente pubblico 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:

- assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità;
- astensione del dipendente in situazione di conflitto di interesse;
- 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.

A differenza di quanto rilevato nella sezione 2.3. del PIAO oggi vigente si ritiene opportuno definire misure di prevenzione differenziate quanto meno sul fronte della programmazione nonostante il rischio di una parziale sovrapposizione delle stesse.

B.1 Cause di incompatibilità ed inconferibilità.

Il PNA 2025 – 2027 e la successiva deliberazione ANAC 464 del 26 novembre 2025 hanno aggiornato e puntualizzato gli indirizzi generali ed operativi per la strutturazione della misura generale di prevenzione alla luce degli aggiornamenti normativi e degli sviluppi interpretativi successivi al PNA 2019.

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.

La violazione del divieto comporta la nullità dell'atto di conferimento conseguenze sanzionatorie per l'organo che ha conferito l'incarico.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, 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.

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

La mancata effettuazione dell'opzione entro 15 giorni dalla data della contestazione comporta la decadenza dall'incarico dell'interessato.

In tutti i casi di conferimento di incarichi la disciplina prevede l'obbligo per l'interessato di rilasciare una dettagliata dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità.

La ricezione della dichiarazione e la sua successiva programmazione e gestione costituiscono una misura generale di prevenzione della corruzione che come tale opera trasversalmente su di un numero indeterminato di processi e come tale è gestita senza necessario riferimento alle singole procedure ma con un richiamo alla stessa nell'ambito della mappatura dei rischi.

Programmazione e gestione della misura.

La dichiarazione sostitutiva viene raccolta dal Responsabile del procedimento di affidamento dell'incarico e valutata – se occorre con il supporto dell'ufficio legale – durante la fase istruttoria secondo il seguente schema:

prima fase della misura: costituisce parte della fase istruttoria del procedimento di conferimento dell'incarico. In tale ambito la misura assume dunque natura preventiva in quanto l'eventuale accertamento della sussistenza di una fattispecie di inconferibilità può comportare l'interruzione del procedimento di affidamento.

In questa prima fase il controllo si svolge sulla base del contenuto delle dichiarazioni di incompatibilità ed inconferibilità rese dall'interessato e sul curriculum proposto dal candidato secondo il seguente schema:

DICHIARAZIONE DELL'INCARICATO	VALUTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE	PRESENZA CAUSE DI INCONFERIBILITA'	ACCERTAMENTO CAUSA DI INCONFERIBILITA' DI	ACCERTAMENTO ASSENZA CAUSE DI INCONFERIBILITA'	PUBBLICAZIONE
raccolta dal RUP – vedi - il modello disposto dal RPCT	effettuata dal RUP con il supporto dell'Ufficio Legale	contestazione rivolta all'interessato	interruzione del procedimento di conferimento	adozione atto di affidamento e pubblicazione nella sezione di A.T.	L'atto di conferimento è pubblicato nella sezione amministrazione trasparente

DICHIARAZIONE DELL'INCARICATO	VALUTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE	PRESENZA CAUSE DI INCOMPATIBILITA'	MANCATO ESERCIZIO DELL'OPZIONE.	ACCERTAMENTO ASSENZA CAUSE DI INCOMPATIBILITA'	PUBBLICAZIONE
raccolta dal RUP - vedi - il modello disposto dal RPCT	effettuata dal RUP con il supporto dell'Ufficio Legale	contestazione rivolta all'interessato con invito ad optare entro 15 giorni	interruzione del procedimento di conferimento	adozione atto di affidamento e pubblicazione nella sezione di A.T.	L'atto di conferimento è pubblicato nella sezione amministrazione trasparente

Il RUP dovrà sottoporre al candidato il modello di dichiarazione (con relativa informativa) predisposto dal RPCT e disponibile nella intranet. La dichiarazione dovrà essere disponibile entro il mese di marzo 2026.

Il RUP dopo aver acquisito la dichiarazione ne valuta il contenuto sulla base del contenuto della stessa senza necessità di avviare percorsi istruttori di verifica inerenti completezza e veridicità delle dichiarazioni raccolte ed applicando il vademecum. La dichiarazione dovrà essere disponibile entro il mese di marzo 2026.

Nel caso di sussistenza della causa di inconferibilità il RUP interrompe l'istruttoria a tale fine il RUP medesimo potrà acquisire il preventivo parere del RPCT.

Seconda fase della misura: la seconda fase della misura si svolge su di un campione definito dall'atto di indirizzo del presidente ed è competenza dell'RPCT con il supporto dell'ufficio legale ed il dirigente responsabile dell'affidamento.

Si tratta di una fase successiva che interviene sul provvedimento di affidamento della prestazione con efficacia di annullamento/dichiarazione di nullità.

La misura interviene su di una percentuale di tutte le dichiarazioni rese individuata mediante sorteggio ed integrata delle dichiarazioni per le quali il RPCT o il dirigente responsabile dell'affidamento ritengono sussistenti ragioni di sospetto e di mera perplessità nonché da quelle segnalate da soggetti esterni (compreso il whistleblower).

Il sorteggio è effettuato con frequenza semestrale ovvero con altra frequenza indicata nell'atto di indirizzo annuale del Presidente. Nel primo anno, al fine di accertare la complessità della procedura e l'impegno richiesto si valuta di sottoporre a verifica un massimo di 30 dichiarazioni.

SORTEGGIO DELLE DICHIARAZIONI.	ANALISI CONTENUTO DICHIARAZIONE	AVVIO ATTIVITA' ISTRUTTORIA	CONTESTAZIONE DELLA CAUSA DI INCONFERIBILITA'	ACCERTAMENTO CAUSA DI INCONFERIBILITA'	CONTESTAZIONE ALL'ORGANO CONFERENTE L'INCARICO DICHIARATO Nullo.
Effettuato dall'Ufficio Legale	RPCT con supporto dell'ufficio.	RPCT con supporto dell'ufficio. Comprende diverse azioni quali accesso a banche dati richieste di verifica ad altri enti nonché la possibile interlocuzione diretta con il dichiarante ecc.	da svolgere in contraddittorio con l'interessato.	- dichiarazione di nullità;	- verifica presupposti per applicazione delle sanzioni all'organo conferente (del. ANAC 67/2015)

L'attività istruttoria sulle dichiarazioni sorteggiate avviene d'ufficio e NON richiede la preventiva comunicazione di avvio del procedimento (a tale fine l'incaricato fornirà nella dichiarazione l'indirizzo PEC cui effettuare le comunicazioni) e comprende:

- la consultazione del registro telematico delle imprese;
- la consultazione dell'anagrafe degli amministratori locali;
- l'acquisizione del casellario giudiziale;
- la verifica dell'effettivo decorso del periodo di raffreddamento (se sussiste la fattispecie);
- la valutazione di altre fonti aperte.

La comunicazione di Avvio del procedimento (sotto forma di contestazione) è necessaria 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.

La contestazione costituisce atto endoprecedimentale necessario e deve essere trasmessa:

- all'interessato per garantire il diritto al contraddittorio;
- all'organo che ha conferito l'incarico
- per conoscenza ad ANAC.

Il procedimento si chiude con l'archiviazione ovvero con la dichiarazione di nullità del contratto.

Nel caso di verifica della dichiarazione attinente all'incompatibilità il procedimento segue nei limiti di incompatibilità lo stesso andamento di quello sopra descritto per le cause di inconferibilità.

ANALISI CONTENUTO DICHIARAZIONE	AVVIO ATTIVITA' ISTRUTTORIA	CONTESTAZIONE DELLA CAUSA DI INCOMPATIBILITA'	ACCERTAMENTO CAUSA DI INCOMPATIBILITA'	DICHIARAZIONE DI DECADENZA DALL'INCARICO.
RPCT con supporto dell'ufficio.	RPCT con supporto dell'ufficio. Comprende diverse azioni quali accesso a banche dati richieste di verifica ad altri enti ecc.	da svolgere in contraddittorio con l'interessato.	- invito ad optare con termine perentorio gg. 15;	- da adottare in caso di mancato esercizio dell'opzione.

La durata complessiva della procedura è fissata in 90 giorni con possibilità di proroga a 120 giorni in caso di ritardo nella trasmissione dei dati da parte degli enti terzi coinvolti nel procedimento.

B.2 Conflitto di interessi

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 dall’art. 16 del d.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 (che ha sostituito e parzialmente modificato la precedente disciplina contenuta all’art. 42 del d.lgs. 16 aprile 2026 n. 50) 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.

Significativa la nuova disciplina nella parte in cui assegna l’onere della prova circa la sussistenza del conflitto in capo al soggetto che ne invoca la sussistenza (in coerenza con il principio di fiducia) avuto riguardo ad intessersi effettivi la cui soddisfazione passa necessariamente attraverso il sacrificio dell’interesse principale. La natura anche potenziale del conflitto invece fa sì che la prova non si debba spingere fino a dimostrare l’avvenuto sacrificio.

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) purchè dimostrato sulla base di elementi effettivi come sopra chiarito.

La presenza del conflitto di interesse genera due distinti obblighi:

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

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

Aggiornamento dati pubblicati e rinnovo Attestazione assenza di conflitto di interesse resa di dirigenti con cadenza annuale.

Tutti i dirigenti all’inizio di ciascun esercizio finanziario mantenere aggiornati dati e le dichiarazioni di cui all’art. 14 del d.lgs. 13 marzo 2013 n. 33.

L’attuazione della misura segue il seguente schema:

ACQUISIZIONE DICHIARAZIONE	CONTROLLO FORMALE COMPLETEZZA DICHIARAZIONE	CONTROLLO SOSTANZIALE CONTENUTO DICHIARAZIONE	VERIFICA AVVENUTA PUBBLICAZIONE
Servizio Personale	Servizio Personale	Segretario Generale	Ufficio controllo atti

La rendicontazione della misura verrà resa nel primo report trimestrale dell'esercizio di riferimento.

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.

La gestione delle misure generali in materia di conflitto di interesse seguono lo stesso procedimento previsto per le inconferibilità ed incompatibilità.

Con riferimento alla gestione delle misure generali a presidio dell'imparzialità sopra descritte nel corso del 2026 si avvierà l'esecuzione dell'azione 4.2.1. - Adeguamento su base volontaria dei modelli standardizzati definiti da ANAC di dichiarazioni di cui all'art. 20 c.3. del d.lgs. 39/2013 su ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità per i soggetti tenuti al rispetto della normativa- compresa nella linea strategica n. 4 – obiettivo strategico 4.2. mediante la predisposizione di modelli unici di resa delle dichiarazioni sostitutive redatti secondo le indicazioni ANAC.

B.3 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 nonché dalla recente deliberazione 493 del 25 settembre 2024 (espressamente indicata come integrativa del PNA 2022) in ogni caso valutati criticamente con riferimento al caso concreto e con riserva di parziali differenziazioni 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.4 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/DINIEGO 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.

Con decorrenza 1° gennaio 2025 è operativo l'Ufficio Ispettivo per lo svolgimento dei controlli di cui all'art. 1 c. 62 della legge 23 dicembre 1996 n. 662. Nel corso del 2026 si valuta si elevare la verifica ad una percentuale superiore al 3% dei dipendenti dell'ente.

Tale implementazione costituisce prima attuazione dell'azione 4.2.2. – rafforzamento controlli a campione su incarichi già conferiti compresa nella linea strategica n. 4 – obiettivo strategico 4.2..

Il procedimento di controllo si svilupperà attraverso le seguenti fasi:

SORTEGGIO X% DIPENDENTI DA CONTROLLARE	AQUISIZIONE DOCUMENTI AGENZIA ENTRATE	ESAME DOCUMENTAZIONE	CONCLUSIONE VERIFICHE E FORMALIZZAZIONE	RENDICONTO
Responsabile Ufficio legale	Responsabile Ufficio legale	Ufficio legale	Dirigente	Dirigente

L'esito potrà essere negativo ovvero avviare procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che hanno svolto attività non autorizzate.

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.

Successivamente, in data 15 luglio 2023 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.

Infine con deliberazione ANAC n. 487 del 26 novembre 2025 sono state emanate ulteriori linee guida con finalità integrativa e non sostitutiva di quelle di cui alla citata deliberazione 311/2023 il cui esame ha evidenziato la necessità di apportare integrazioni e miglioramenti alla procedura approvata con la D.D. 1006/2023 con riguardo in particolare:

1. alla attivazione di canali orali per il ricevimento delle segnalazioni;
2. alle ipotesi di cumulo di incarichi e conflitto di interesse.
3. Alla definizione della struttura di supporto.

L'integrazione di cui al precedente punto 1 costituisce attuazione dell'azione 6.2.3. – allineamento del canale interno del whistleblowing alle nuove indicazioni - compresa nella linea strategica n. 6 - obiettivo strategico 6.2.

Si programma pertanto l'adeguamento del documento organizzativo interno da realizzare entro il 30 giugno 2026 previo coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU.

Si ritiene inoltre stanti le dimensioni ridotte dell'ente di escludere forme di segnalazione scritta esterne alla piattaforma oggi disponibile in quanto le forme suggerite e/o possibili non offrono adeguate garanzie di anonimato e sicurezza dei dati.

Non sono invece necessarie modifiche al processo di gestione delle segnalazioni: si riporta pertanto di seguito per trasparenza e completezza la procedura già contenuta nel PTPCT periodo 2024 – 2026.

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 SEGNALEZIONE	CONFERMA RICEZIONE	DI	AVVIO ISTRUTTORIA	CONCLUSIONE PROCEDURA
RPCT	RPCT		RPCT	RPCT
- tramite piattaforma	Entro 7 giorni - tramite piattaforma		Entro 15 giorni	- 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 e contiene disposizioni inerenti:

- 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;

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

- 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).

Successivamente il codice è stato 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.

Nel corso del 2026 si prevede di apportare ulteriori modifiche al codice in particolare nell'intento di introdurre una prima regolazione dell'impiego dei programmi di intelligenza artificiale così come programmato negli indirizzi approvati dal Consiglio Provinciale con la citata deliberazione 42/2025.

Il Codice di Comportamento oggi vigente, 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.

H. PROTOCOLLO PNRR

In data 24.01.2023 è stato siglato il “Protocollo d'intesa tra la Provincia di Parma e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza per il monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico, di finanziamento e di investimento previste nel PNRR”, con l'obiettivo di implementare la reciproca collaborazione e garantire un adeguato presidio di legalità a tutela delle ingenti risorse previste nel PNRR.

2.3.8. Misure Speciali

La presente sezione non muta rispetto al PTPCT relativo all'esercizio 2024 e 2025 e di seguito si riporta per trasparenza e facilità di lettura fermo restando che le singole misure presenti nelle griglie allegate sono state aggiornate ed integrate secondo gli spunti e le indicazioni desunte dal monitoraggio e revisione effettuati negli esercizi pregressi e dal contenuto del PNA 2025 – 2027.

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.

Da ultimo ANAC ha elaborato una sezione speciale dedicata a Trasparenza allegata al PNA 2025 – 2027 di cui si è sinteticamente riferito in premessa.

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 2026 – 2028, 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. Tale condivisione è oggi accentuata dalla riconduzione ad una figura di E.Q. delle funzioni di direzione dell'Ufficio legale con competenza estesa all'ambito della prevenzione della corruzione e dei controlli interni.

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 a partire dall'esercizio 2023 significative innovazioni: si conferma pertanto il contenuto del Piano 2024 – 2026 anche per il triennio 2026 – 2028 ed ad esso si rinvia previo aggiornamento ordinario del contenuto dello stesso (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: