

# PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE TRIENNIO 2024-2026

## PREMESSA

Il Consorzio fin dall'anno 2014 ha approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione.

La relazione del RPCT relativa al 2022, evidenzia lo stato di avanzamento dei lavori per l'attuazione del PTPC e la necessità di proseguire nel 2023 per la piena attuazione degli impegni assunti con il Piano nel 2022. Per questa ragione il PTCP 2023 conferma il contenuto del PTCP 2022, recepisce anche quanto indicato nella Delibera dell'ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 e impegna gli uffici del Consorzio a conseguire la piena attuazione di quanto indicato.

## 1. INTRODUZIONE

La legge 6 novembre 2012 n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto per tutte le pubbliche amministrazioni, l'obbligo di adottare il *Piano triennale di prevenzione della corruzione*, quale strumento atto a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei propri dipendenti. La suddetta legge ha messo a frutto il lavoro di analisi avviato dalla Commissione di Studio su trasparenza e corruzione istituita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, su temi di indubbia attualità rappresentati dalla esigenza di dotare il Paese di una Pubblica Amministrazione, non solo più efficiente ma anche più trasparente, sobria, corretta e a servizio della collettività amministrata.

Proprio per dare un autonomo connotato preventivo e di più ampia moralizzazione dell'azione amministrativa è stata scelta espressamente la strada di una nozione ampia di corruzione, ben oltre le relative fattispecie criminose. Il "salto" di qualità operato dal legislatore deriva dal superamento della mera rilevanza penale a favore di un profilo culturale e sociale in cui si innesti una politica di prevenzione atta ad incidere sulle cosiddette "occasioni della corruzione".

In tale contesto le pubbliche Amministrazioni sono state chiamate a:

- a) definire il Piano triennale di prevenzione della corruzione, (PTPC) a partire da quello relativo agli anni 2014-2016, prevedendone la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- b) ad approvare norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;
- c) ad approvare il codice di comportamento in linea con i principi sanciti dal D.P.R. n. 62 del 2013.

Nel 2013 sono stati adottati due decreti legislativi attuativi della legge n. 190 del 2012:

- il decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 con il quale sono stati disciplinati, in un testo organico, gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, rafforzando la concezione della trasparenza quale *“mezzo attraverso cui prevenire e, eventualmente, disvelare situazioni in cui possano annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi”*;
- il decreto legislativo n. 39 dell' 8 aprile 2013, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" nelle Amministrazioni dello Stato negli enti locali e negli enti di diritto privato controllati da una pubblica amministrazione.

Sono tutte tessere di un mosaico volto a ridisegnare la Pubblica Amministrazione, nel tentativo di espellere e contrastare l'insinuarsi, nei propri ranghi, di fenomeni “lato sensu” corruttivi, contribuendo alla sua rinascita e rinnovamento.

Nel 2016 l'ANAC, con la delibera n. 831 del 3 agosto 2016, in linea con le recenti e rilevanti modifiche legislative, ha adottato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) quale *atto generale di indirizzo* rivolto a tutte le amministrazioni (e ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico), che adottano i Piani Triennali per Prevenzione della Corruzione.

Le rilevanti modifiche legislative alle quali si è fatto riferimento nel precedente capoverso sono rappresentate in particolare dalle norme introdotte dal D.Lgs. 97 del 25.05.2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#) e del [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#)”.

In particolare il D.Lgs. 97/2016 ha trasformato in norma ciò che l'ANAC aveva più volte ribadito in ordine alla strumentalità della trasparenza rispetto al prevenzione della Corruzione, e quindi alla trasparenza intesa quale misura per combattere la corruzione e sviluppare la cultura della legalità, unificando in un unico strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità. L'art. 10 del Decreto infatti non contiene più alcun riferimento all'obbligo di adottare il Piano triennale per la trasparenza e per l'integrità, limitandosi a richiedere l'indicazione, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati all'uopo previsti.

Ne consegue che uno dei contenuti essenziali del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come “apposita sezione”. Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente creando uno stretto trait d'union

tra questi e i responsabili che ne curano la pubblicazione.

Il PNA contiene indicazioni che impegnano le Amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della propria realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività esposte a rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione. Secondo quanto precisato dall'ANAC, si tratta di un modello che deve contemperare *“l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa delle Amministrazioni nel definire i caratteri delle proprie strutture e, all'interno di esse, le misure gestionali necessarie a prevenire i rischi di corruzione rilevati.*

Alle Amministrazioni è stata ancor più segnalata la necessità di concentrarsi sulla effettiva individuazione e attuazione di misure proporzionate al rischio, coerenti con la funzionalità e l'efficienza, concrete, fattibili e verificabili, quanto ad attuazione e ad efficacia.

Trattasi di:

- a) misure di prevenzione oggettiva che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;
- b) misure di prevenzione soggettiva che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri), ad una decisione amministrativa.

L'individuazione delle misure non può prescindere dalla conoscenza del contesto esterno nel quale si opera e da un'integrazione del Piano con le altre misure di organizzazione dell'Ente volte alla semplificazione, razionalizzazione e controllo organizzativo.

L'Autorità, inoltre, ha attribuito notevole rilevanza all'integrazione del PTPC con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata ed in modo che l'attuazione delle misure previste nel PTPC divenga uno degli elementi di valutazione dei responsabili incaricati delle funzioni dirigenziali.

Nel Piano, inoltre, l'Autorità ha preso in esame ed approfondito particolari argomenti e ambiti di indagine quali il governo del territorio, i piccoli Comuni e Città Metropolitane, il principio della rotazione degli incarichi dirigenziali, offrendo agli operatori validi spunti e linee di indirizzo su cui basare il proprio piano Anticorruzione.

In ottemperanza alla normativa sopra citata e alle delibere n.1208 del 22/11/2017 “Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”, n. 1074 del 21 novembre 2018 “Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione” e n.1064 del 13 novembre 2019 “Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”, l'aggiornamento del Piano di prevenzione

della corruzione e della trasparenza, triennio 2022/2024 ripropone:

1. l'analisi del livello di rischio delle attività svolte;
2. un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

In relazione a quanto evidenziato dall'aggiornamento Anac per il 2018 relativamente agli esiti della valutazione sui piani adottati dalle Amministrazioni, è stata posta particolare attenzione sulla necessità di sviluppare i seguenti elementi nelle misure di prevenzione della corruzione:

- valorizzare i rapporti fra Autorità e il RPCT, con tale soggetto ANAC interagisce nello svolgimento della propria attività di vigilanza per verificare sia l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla l. 190/2012, sia il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013. Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'Autorità ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione;
- L'analisi del contesto esterno;
- La mappatura dei processi;
- Identificazione degli eventi rischiosi;
- Valutazione e ponderazione del rischio;
- Trattamento del rischio.

Per potenziare le misure adottate nel corso degli anni, l'aggiornamento intervenuto nel 2019 ha fornito un approfondimento metodologico rispetto agli elementi sopra evidenziati, alla luce dei principali standard di *risk Management*, predisponendo di fatto l'unico modello da seguire nella creazione dei PTPCT.

La stesura del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è stata preceduta dalla richiesta di coinvolgimento anche degli stakeholder esterni (cittadini, associazioni, organizzazioni di categoria e sindacati operanti sul territorio consortile) per acquisire eventuali proposte in merito. L'avviso è stato pubblicato sul sito dell'ente dal 23/01/2024 con scadenza il 19/02/2024 ore 12,00, ad oggi non è pervenuta alcuna osservazione o proposta.

## 2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE C.I.S.S.A.

La necessità che il presente piano non sia mero adempimento formale ma espressione della Ente e della struttura amministrativa nei confronti della quale è destinato a produrre i suoi effetti danno contezza della preventiva esposizione dell'organigramma consortile.

La struttura organizzativa dell'Ente risulta strutturata in una Direzione articolata come segue:

- Area Amministrativa e Finanziaria, comprendente i seguenti servizi ed uffici:  
Ragioneria, economato, personale, segreteria, protocollo.
- Area territoriale comprendente i seguenti servizi ed uffici:  
minori e genitorialità e adulti in difficoltà.
- Area Integrativa comprendente i seguenti servizi ed uffici:  
anziani e disabili.

### 3. PRINCIPIO DI DELEGA, OBBLIGO DI COLLABORAZIONE, CORRESPONSABILITÀ

In merito alla concreta attuazione delle misure anticorruzione, l'attuale assetto legislativo prevede un ruolo molto attivo dei dirigenti/responsabili incaricati delle funzioni dirigenziali in materia di azioni volte alla prevenzione della corruzione, costituenti obiettivi strategici del Consorzio, e forniti anche da un confronto tra Consiglio di amministrazione, Segretario, Direttore e Responsabile di Area.

Sono i dirigenti/responsabili incaricati delle funzioni dirigenziali, infatti, che, sulla base dei suddetti obiettivi strategici:

- a) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- b) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- c) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Alla luce di quanto sopra la progettazione e l'aggiornamento annuale del Piano di prevenzione della corruzione, riproponendo analoga impostazione adottata nell'anno precedente, ha previsto il coinvolgimento dei Responsabili dell'Ente, quali soggetti titolari del rischio ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione.

E' stato posto, pertanto, in capo alle figure apicali l'obbligo della collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto ad assegnare al Direttore e a ciascun Responsabile di Area le seguenti funzioni:

- a) collaborazione nell'analisi organizzativa e nella individuazione delle varie criticità;

- b) collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro;
- d) attività di monitoraggio degli indicatori almeno annuale sullo stato di fatto delle azioni possibili.

Attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, da applicare trasversalmente in tutte le Aree, è possibile affrontare, con maggiore efficacia, le criticità, disfunzioni e sovrapposizioni che condizionano la qualità e l'efficienza operativa dell'azione del Consorzio.

Le misure di prevenzione hanno infatti, a ben vedere, un contenuto organizzativo diretto ad assicurare l'imparzialità oggettiva e soggettiva dell'azione amministrativa. Come è stato rilevato dall'ANAC nella deliberazione n.12/2015 *“se non si cura l'imparzialità fin dall'organizzazione, l'attività amministrativa o comunque lo svolgimento di attività di pubblico interesse, pur legittimi da un punto di vista formale, possono essere frutto di una pressione corruttiva”*.

Il Direttore e i Responsabili di Area, costituiranno il team di lavoro trasversale per il monitoraggio delle attività previste, analisi, mappatura di ulteriori processi in coerenza con i contenuti del presente Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

#### 4. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO – TRIENNIO 2024-2026.

La predisposizione del Piano Anticorruzione ha come fine ultimo l'individuazione di aree maggiormente esposte al rischio corruzione su cui è necessario intervenire attraverso direttive, con la formazione del personale, con indirizzi e rimedi organizzativi volti ad evitare rischiose posizioni di privilegio nella gestione diretta di particolari attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente, e per lungo tempo, dello stesso procedimento e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Obiettivo primario del *Piano triennale di prevenzione della corruzione* è garantire nel tempo al Consorzio, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato la prevenzione dei rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'Ente attraverso un modello manageriale composto da processi intesi come l'unione di procedimenti più attività.

La tipizzazione dei comportamenti ha infatti proprio lo scopo di ridurre al minimo il rischio corruttivo cercando di azzerare la discrezionalità nei singoli procedimenti.

La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

1. *L'approccio dei sistemi normati*, che si fonda:

- sul *principio di documentabilità delle attività svolte* per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
- sul *principio di documentabilità dei controlli*, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità;
- sul principio della *trasparenza*, intesa come pubblicità e conoscibilità dell'attività svolta da parte dei cittadini ai quali il legislatore ha riconosciuto il diritto di esercitare *“forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*

In coerenza con tali principi, sono formalizzati criteri, procedure e una serie di check-list (che costituiscono gli strumenti di lavoro dei Referenti) allo scopo di garantire omogeneità, trasparenza ed equità delle forme di controllo.

2. *L'approccio mutuato dal decreto legislativo n. 231 del 2001* – con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso l'obbligo di applicazione nell'ambito pubblico - che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- a. se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di tale organismo.

Tale approccio è assolutamente coerente con i contenuti dei Piani Nazionali Anticorruzione approvati in data 11 settembre 2013, in data 28 ottobre 2015, in data 3 agosto 2016, in data 22 novembre 2017 e in ultimo in data 13 novembre 2019.

A tal fine nel PNA 2016, al paragrafo 6, si legge testualmente che *“Partendo dalla considerazione che gli strumenti previsti dalla normativa anticorruzione richiedono un impegno costante anche in termini di comprensione effettiva della loro portata da parte delle amministrazioni per produrre gli effetti sperati, l'Autorità in questa fase ha deciso di confermare le indicazioni già date con il PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015 al PNA per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi.*

In questo quadro si inserisce l'ultimo aggiornamento con il PNA 2019 che, in continuità con i precedenti, sviluppa ed aggiorna alcune indicazioni metodologiche da seguire nella predisposizione dei piani triennali della prevenzione e della corruzione e della trasparenza allo scopo di indirizzare le pubbliche amministrazioni ad applicare la legge 190/2012.

*Lo scopo è quello di considerare la predisposizione dei PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale.*

## 5. IL PERCORSO DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO

### 5.1 LE FASI DEL PERCORSO

Nel percorso di aggiornamento del Piano sono stati tenuti in considerazione le procedure e metodologie già sperimentate ed adottate per la costruzione dei precedenti PTCP basate, in particolare:

- a) sul coinvolgimento del Direttore e dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano;
- b) sulla rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro.
- c) sull'impegno all'apertura di un confronto con i portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi del Consorzio, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- d) sulla sinergia con quanto già realizzato nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
  - il costante aggiornamento del sito web del Consorzio, nella specifica Sezione "Amministrazione Trasparente" secondo le indicazioni fornite dal D.Lgs. 97/2010 tese a razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sull'Amministrazione, evitando, ad es. pubblicazione di atti già presenti in altre banche dati, attraverso il collegamento ipertestuale
  - l'attivazione del diritto di accesso civico, ampliato e potenziato dal citato D.Lgs. 97/2016;
- e) la previsione e adozione di specifiche attività di formazione del personale, almeno biennale, con attenzione prioritaria al Responsabile anticorruzione del Consorzio, al Direttore e ai Responsabili di Area per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ma che coinvolgono anche tutto il personale del Consorzio in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali;



## 5.2 SENSIBILIZZAZIONE DELLE FIGURE APICALI INCARICATE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E CONDIVISIONE DELL'APPROCCIO

E' proseguita l'azione, già intrapresa negli anni precedenti, di far crescere all'interno del Consorzio la consapevolezza sul problema dell'integrità dei comportamenti giacchè la nozione di corruzione non riguarda solo situazioni penalmente rilevanti ma coincide con quella di cattiva amministrazione, intesa come assunzione di decisioni che deviano dalla cura dell'interesse generale e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle Amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

L'aggiornamento del Piano, come già nel precedente anno, concentra l'indagine ai procedimenti previsti dall'art. 1, comma 16, della legge 190/2012 considerato che, per la specificità dell'attività del Consorzio, queste coincidono con le aree a più alto livello di fragilità. Si ricorda che le suddette aree sono costituite da:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso.

Si ricorda che PNA 2015 ha richiesto che tutte le attività (intese come complessi settoriali di processi/procedimenti svolti dall'Ente) devono essere analizzate ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e relativo trattamento, pur consentendo, negli enti di minori dimensioni o in mancanza di risorse tecniche adeguate, che la mappatura generalizzata dei processi possa svolgersi in due anni (2016/2017).

Tale possibilità, in un contesto come quello del Consorzio, con una dotazione organica ridotta vuole solo essere un'opportunità per ampliare l'ambito temporale di tale analisi acquisendo certezza sul completamento della mappatura.

In ogni caso da tale confronto è stato possibile definire:

- le aree di rischio da inserire nel Piano;
- le misure da adottare per il triennio 2024-2026;
- le azioni per la trasparenza .

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha quindi predisposto la stesura definitiva del Piano triennale della prevenzione della corruzione comprensivo di apposita sezione dedicata alla trasparenza, proponendoli al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

## 6. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO

### 6.1 CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Nel presente paragrafo viene evidenziata la metodologia con la quale sono state definite ed aggiornate la mappa dei processi a rischio e le misure di prevenzione da adottare .

Preliminare a tale individuazione è stata una riflessione sul contesto esterno nel quale l'Ente opera, quale fattore che può favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi interni. Un Ente non può considerarsi refrattario o impermeabile a fenomeni di penetrazione dall'esterno e quindi di condizionamenti ed influenze che provengono dall'ambiente circostante. Si pensi ad un territorio caratterizzato dalla criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso. Come è stato ribadito in tali contesti la corruzione rappresenta uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

Dalla relazione redatta nel febbraio 2022 dal Ministero dell'Interno e dipartimento della pubblica sicurezza - direzione centrale della polizia criminale - Servizio Analisi Criminale

([https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-03/report\\_reati\\_corruttivi\\_02.2022.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-03/report_reati_corruttivi_02.2022.pdf))

vengono analizzati i dati relativi ai reati corruttivi (abuso d'ufficio, peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione) commessi in ambito nazionale con particolare attenzione alla loro incidenza nelle singole Regioni. L'ambito esplorato è, quello più ampio dei delitti legati al fenomeno corruttivo, ricompresi tra i delitti contro la Pubblica Amministrazione, che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale e riguardano gli illeciti che incidono negativamente sulle attività dello Stato e degli Enti pubblici. Sono, quindi, state individuate dodici fattispecie, in relazione alle quali il Ministero intende valutare l'evoluzione del fenomeno a livello nazionale ed individuare le aree geografiche che risultano maggiormente interessate, analizzando un periodo di tempo ampio, che va dal 2004 al 2021, sviluppando poi degli approfondimenti in relazione al triennio 2019-2021.

La relazione evidenzia come il dato più rilevante sia quello che riguarda l'abuso di ufficio (art. 323 c.p.), che tra l'altro è l'unico reato ad aver mantenuto un trend sostanzialmente costante per i 18 anni analizzati. Per le altre fattispecie selezionate i valori risultano più contenuti e con un andamento oscillante anche se, nell'ultimo triennio, si rileva una flessione per il peculato (art. 314 c.p.), la concussione (art. 317 c.p.), la "corruzione" (artt. 318 e 319 c.p.) e l'istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

In merito alla nostra Regione nel periodo 01 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, la situazione fotografata dall'indagine è la seguente:

|                                                                           | valore medio degli eventi registrati a livello nazionale per 100 mila abitanti | Valore degli eventi registrati a livello della Regione Piemonte per 100 mila abitanti |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| abuso di ufficio (art. 323 c.p.)                                          | 5,94                                                                           | 2,71                                                                                  |
| Peculato e peculato mediante profitto dall'errore altrui (art. 314 c.p.), | 1,82                                                                           | 1,10                                                                                  |

|                              |      |      |
|------------------------------|------|------|
| concussione (art. 317 c.p.), | 0,47 | 0,40 |
| Reati corruttivi             | 1,80 | 1,82 |

In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 231 dell'8.06.2001 sono state attuate, in tale selezione, metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2015 e ribadito in quello del 2016. L'approccio prevede che un rischio sia analizzato secondo due dimensioni:

1. la **probabilità di accadimento**, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
2. **l'impatto dell'accadimento**, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine - connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

**L'indice di rischio** si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita convenzionalmente una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. In relazione alle richieste della norma, all'interno del Piano sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, della legge 190/2012 oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, è stato definito un piano di azioni che prevede almeno una azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "alto" o "medio", ma in alcuni casi anche "basso" ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che possano rendere efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere. **Il prospetto allegato, sub A) registra il frutto della descritta operazione.**

La stesura del presente aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è stata quindi realizzata confermando tutte le azioni operative proposte dal personale coinvolto e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della legge n. 190 del 2012. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la *"fattibilità" delle azioni previste*, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie dell'ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione (Piano Programma, bilancio di previsione, PEG, Piano delle Performance ecc.)

Al fine di non vanificare la finalità del Piano, è prevista l'attività di informazione/formazione rivolta a tutti i dipendenti sui contenuti del presente Piano.

Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della etica e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti e sull'accesso civico generalizzato.

Nel presente Piano l'analisi dei processi e delle aree di rischio viene sostanzialmente confermata perché il contesto esterno non pare presentare particolari rischi in relazione alle attività consortili e i servizi descritti comprendono sostanzialmente i processi che vengono attivati dall'ente.

Sarà cura dell'Ente sviluppare, compatibilmente alle risorse disponibili, una integrazione della mappatura dei processi critici, dei rischi e delle azioni preventive sempre più aderente alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" approvate dall'ANAC nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

## 7. LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

La prevenzione della corruzione si basa su misure organizzative che rappresentano in alcuni casi una conferma di quelle già attuate nel periodo precedente, in altri un completamento ed integrazione, in ogni caso coerenti con le prescrizioni e finalità della legge n. 190 del 2012.

A tal fine l'Amministrazione si impegna:

1. nell'ambito della RESPONSABILITA' DISCIPLINARE a garantire le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Nell'anno 2023 si è provveduto ad aggiornare il Codice di comportamento in conformità alla Delibera n. 177 del 19/12/2020 (Delibera del Consiglio di amministrazione n. 53 del 21/11/2023) e di quanto previsto dalle disposizioni contenute nel nuovo CCNL in merito alle responsabilità disciplinari dei dipendenti in caso di violazione dei doveri di comportamento ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

2. nella SCELTA DEL PRIVATO CONTRAENTE a garantire attraverso il rigoroso rispetto delle norme del nuovo codice degli appalti (D.lgs. 36/2023) e delle Linee Guida dell'ANAC, un procedimento trasparente di individuazione del privato contraente con un ricorso più generalizzato e, in molti casi obbligatorio, agli strumenti di negoziazione telematici ivi previsti e, nelle procedure negoziate o confronti comparativi, l'applicazione sostanziale del principio di rotazione con richiesta di motivazioni puntuali ove questo risulti di impossibile applicazione;

3. con riguardo al RISPETTO dei CAPITOLATI D'APPALTO a garantire terzietà non solo nella fase iniziale dell'affidamento di lavori, servizi, forniture e nelle concessioni ma anche e soprattutto in quella esecutiva del rapporto contrattuale al fine di evitare situazioni poco trasparenti e non informate ai principi del puntuale rispetto delle clausole contrattuali;

4. riguardo all'INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI a monitorare le misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190 del 2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (decreto legislativo n. 39 del 2013 finalizzato alla introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle amministrazioni dello Stato che in quelle locali), ma anche negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Particolare attenzione verrà prestata ai controlli, a campione, sui precedenti penali.

5. per l'AUTORIZZAZIONE a svolgere INCARICHI ESTERNI a monitorare le misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;

6. con riferimento alla CONOSCENZA DEL PTPC a prevedere forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, con cadenza periodica, trasmettendone copia all'indirizzo e.mail di ciascuno, curare la pubblicazione sull'apposita sezione dell' "Amministrazione Trasparente"

7. per il RISPETTO DEI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI a monitorare periodicamente il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, a cura dei rispettivi Responsabili di Area con report trimestrali da trasmettere al Direttore in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione ;

8. riguardo gli ACCERTAMENTI PRECEDENTI PENALI a prevedere controlli generalizzati sui precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata.

9. Con riferimento alla presenza di WHISTLEBLOWING a tutelare il dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite. Si ricorda che l'istituto ha trovato disciplina nel precedente aggiornamento del 2016 a cui si fa espresso rinvio ribadendo che il Consorzio, in considerazione dell'importanza della misura ai fini della prevenzione dell'illegalità, ha pubblicato apposita modulistica sul proprio sito "sezione amministrazione trasp. anticorruzione" che i dipendenti possono utilizzare per effettuare le segnalazioni.

10. Con riferimento al PATTO DI INTEGRITA', l'Ente si è dotato di un modello standard da utilizzare per ogni procedura di gara, approvando un apposito modello (Delibera del Consiglio di amministrazione n. 49 del 18/11/2021).

## 7.1 ROTAZIONE

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati

sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, si ritiene che la misura sia quella che presenta profili di maggiore problematicità applicativa e che può determinare disagi nelle piccole e medie realtà amministrative, nelle quali manca il personale, dotato di adeguati titoli di studio e di competenza professionale, necessario a consentire il passaggio dal un settore all'altro. Quando non è la infungibilità della figura ad ostacolarne l'avvicendamento interviene la mancanza di esperienza che può determinare un notevole ostacolo alla funzionalità dell'Ente.

Lo stesso PNA 2016 ha preso atto di quanto possa essere di difficile praticabilità tale misura negli enti di piccole o anche medie dimensioni. Dopo aver ribadito che effettivamente la Rotazione va letta quale *“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.”* afferma che tale principio *“va correlato all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.”*

O ancora che *“Tra i condizionamenti all’applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall’appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.*

*Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un’abilitazione professionale e all’iscrizione nel relativo albo. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.”*

Nei casi in cui l'applicazione del principio rivela tutta la sua problematicità, *“le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori.”*

Si ricorda che l'attuale struttura presenta carattere di rigidità per la mancanza di risorse umane che possano consentire la rotazione.

Cambiare l'assetto non pare possibile se non a scapito della funzionalità dell'intero Ente e per un'area addirittura impossibile. Si ritiene che le misure anticorruzione previste nel presente piano e il rispetto degli obblighi di trasparenza siano elementi sufficienti a impedire lo sviamento del principio di buona amministrazione e a garantire quello di terzietà che deve informare l'azione amministrativa. Sotto altro profilo, invece è da registrare che molte decisioni assunte dalla struttura sono frutto di valutazioni collegiali svolte all'interno di equipe di lavoro costituite per rendere più trasparente e condivisa l'attività dell'ente.

## **7.2 FORMAZIONE**

Ulteriore misura, della quale si sottolinea l'obbligatorietà, è quella di assicurare la

formazione ed informazione del personale dipendente secondo il sistema c.d a cascata: il segretario curerà quella del Direttore e dei Responsabili e costoro quella dei collaboratori assegnati alla proprio Area. Compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente e anche al fine di assegnare carattere di ritualità alle giornate formative potranno essere incaricati esperti in materia, per organizzare una o più giornate formative rivolte a tutto il personale consortile o, più specificamente, quello più esposto a rischio oppure, più agevolmente, favorire la partecipazione a seminari on line con la presenza del Responsabile Anticorruzione con compiti di controllo ed integrativi delle lezioni fornite.

## 8. TRASPARENZA

### 8.1. LA TRASPARENZA: MISURE ORGANIZZATIVE E COMPETENZE

Il decreto legislativo n. 97 del 25.05. 2016 ha introdotto semplificazioni nella disciplina degli adempimenti richiesti in tema di Trasparenza. Non è stato modificato il concetto di Trasparenza intesa come misura e strumento per prevenire la corruzione ma sono stati introdotti correttivi volti a semplificarne l'attuazione e a stabilire un più stretto collegamento con il Piano Anticorruzione.

L' art. 10 del D.Lgs 33/2013 nella nuova formulazione non disciplina più il “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità” limitandosi a prevedere che *“Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto”*.

Lo sforzo del legislatore è stato quello di apportare semplificazioni nella materia e in questa direzione vanno interpretate le due misure di semplificazione introdotte all'art. 3 del D.Lgs. 33/2013. La prima (comma 1-bis) prevede la possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale, conferendo all'ANAC il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva con propria delibera da adottare previa consultazione pubblica e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, qualora siano coinvolti dati personali. Ciò in conformità con i principi di proporzionalità e di semplificazione e all'esclusivo fine di ridurre gli oneri gravanti sui soggetti tenuti a osservare le disposizioni del D.Lgs. 33/2013.

La seconda (comma 1-ter) consente all'ANAC, in sede di adozione del PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte.

La semplificazione sul fronte della trasparenza è stata, tuttavia, controbilanciata dal potenziamento dell'accesso civico che amplia i poteri di controllo del cittadino sull'attività della pubblica amministrazione.

### 8.2 ACCESSO CIVICO E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO.

Lo scopo è quello di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali, sull'utilizzo delle risorse pubbliche nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico. A tal fine e per le suesposte finalità chiunque ha

diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.e i.

Già sul sito nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente sono stati inseriti appositi moduli (allegati) per consentire al cittadino di esercitare tale diritto che incontra, nel caso del Consorzio, il limite principale della tutela e protezione dei dati personali oltre a quelli di più difficile accadimento:

- della conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- del regolare svolgimento di attività ispettive;
- della libertà e la segretezza della corrispondenza;
- degli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

La regolamentazione del suddetto istituto da parte dell'Autorità e del rapporto, comprese le differenze rispetto al tradizionale diritto di accesso disciplinato dalla legge 241/1990, è stato uno degli obbiettivi raggiunti del 2018.

**L'ente potrà procedere, compatibilmente con i carichi di lavoro, all'adozione di un proprio regolamento partendo dal modello citato.**

L'Ente tiene in forma digitale il registro relativo agli accessi civici

### 8.3 RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E PUBBLICAZIONE DATI

Con riguardo a quanto stabilito dall'art. 10 del novellato D.Lgs. 33/2013 si riportano, come di seguito, i dati e le informazioni richieste:

a) ad ogni responsabile di Area, indicati nella tabella che segue, è assegnato il compito della pubblicazione, nelle apposite sezioni dell'“Amministrazione Trasparente” dei dati e delle informazioni di propria competenza, del loro tempestivo aggiornamento nonché della loro completezza, comprensibilità, contestualizzazione e conformità ai documenti originali:

|                 |                                   |
|-----------------|-----------------------------------|
| BATTAGLIA Marco | Area Amministrativa e Finanziaria |
| GASTALDI Katia  | Area territoriale                 |
| MANTOAN Erica   | Area Integrativa                  |

b) il Responsabile dell' Area Amministrativa e Finanziaria è responsabile del rispetto, nella sezione "Amministrazione trasparente", dei requisiti di facile accessibilità, semplicità di consultazione, riutilizzabilità e apertura dei dati e del formato e, più in generale, della infrastruttura informatica a supporto di tale sezione del sito web.

Si da atto inoltre che il Responsabile AUSA è il Dott. Battaglia – Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria del Consorzio.



## 9. COLLEGAMENTI TRA IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge n. 190 del 2012, l'Amministrazione comunale identifica gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza nel Piano Esecutivo di Gestione (comprensivo del Piano della performance) con assegnazione ai singoli Responsabili definendo tempi e modalità di realizzazione e i risultati attesi sotto il profilo della attuazione delle misure organizzative analiticamente individuate nel precedente paragrafo 7.

Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi, salvo maggiori responsabilità, incide sulla valutazione del responsabile ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Allegati:

Modulo accesso civico

Modulo Whistleblowing

Griglia Rischi

Griglia Trasparenza

Al Responsabile della Trasparenza  
Dott.ssa Elisabetta Bogge C.I.S.S.A.  
CONSORZIO INTERCOMUNALE  
DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI  
V.le San Pancrazio, 63  
10044 Pianezza (TO)  
Tel. :011/978.57.11/12  
PEC: protocollo.cissa@pec.it

### Istanza di accesso civico

ex art. 5. Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ("Decreto Trasparenza")

La/il sottoscritta/o COGNOME .....  
NOME.....  
...NATA/O A ..... IL .....  
RESIDENTE IN ..... PROV. (.....)  
VIA..... N° TEL.....  
IN QUALITÀ DI  
.....

### CHIEDE

In adempimento alle disposizioni previste dall'art. 5, commi 1-2-3 e 6 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, la pubblicazione della seguente documentazione/informazione/dato:

.....  
.....  
.....  
.....(1)  
.....  
.....

e la contestuale trasmissione per via telematica alla/al sottoscritta/o di quanto richiesto, ovvero la comunicazione alla/al medesima/o dell'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto forma oggetto dell'istanza, entro 30 giorni dalla data di presentazione o ricevimento della richiesta da parte del Consorzio.

Indirizzo di posta elettronica per le comunicazioni (2)

.....  
.....

Pianezza, .....

Firma .....

**Si allega:** copia cartacea o scansione digitale del documento di identità

-----

(1) Specificare il documento/informazione/dato di cui è stata omessa totalmente o parzialmente la pubblicazione obbligatoria;

nel caso sia a conoscenza dell'istante specificare la norma che impone la pubblicazione di quanto richiesto.

(2) Inserire l'indirizzo al quale si chiede venga inviato il riscontro alla presente istanza.

**Titolare del potere sostitutivo (di cui all'art. 2 comma 9-bis delle legge 7/8/1990, n. 241)**

attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta: **DOTT. MARCO BATTAGLIA**

## MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. *whistleblower*)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A.

|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOME e COGNOME DEL<br>SEGNALANTE                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| QUALIFICA O POSIZIONE<br>PROFESSIONALE <sup>1</sup>                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| SEDE DI SERVIZIO                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| TEL/CELL                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| E-MAIL                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| DATA/PERIODO IN CUI SI È<br>VERIFICATO IL FATTO:                                 | gg/mm/aaaa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| LUOGO FISICO IN CUI SI È<br>VERIFICATO IL FATTO:                                 | <input type="checkbox"/> UFFICIO<br>(indicare denominazione e indirizzo della<br>struttura)<br><input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO<br>(indicare luogo ed indirizzo)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| RITENGO CHE LE AZIONI OD<br>OMISSIONI COMMESSE<br>O TENTATE SIANO <sup>2</sup> : | <input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;<br><input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di<br>comportamento o di altre disposizioni<br>sanzionabili in via disciplinare;<br><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio<br>patrimoniale<br>all'amministrazione di appartenenza o ad altro<br>ente<br>pubblico;<br><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla<br>immagine dell'amministrazione;<br><input type="checkbox"/> altro (specificare) |

|                                                                                                             |                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|                                                                                                             |                                           |
| DESCRIZIONE DEL FATTO<br>(CONDOTTA ED EVENTO)                                                               |                                           |
| AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup>                                                                             | 1.<br>.....<br>2.<br>.....<br>3.<br>..... |
| ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A<br>CONOSCENZA DEL<br>FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE<br>SUL MEDESIMO <sup>4</sup> | 1.<br>.....<br>2.<br>.....<br>3.<br>..... |
| EVENTUALI ALLEGATI A<br>SOSTEGNO DELLA<br>SEGNALAZIONE                                                      | 1.<br>.....<br>2.<br>.....<br>3.<br>..... |
|                                                                                                             |                                           |
|                                                                                                             |                                           |

LUOGO, DATA E FIRMA

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto dall'amministrazione;
- b) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione;
- c) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, l'amministrazione deve indicare le modalità da seguire per tutelare l'anonimato;
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

<sup>1</sup> Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

<sup>2</sup> La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.

<sup>3</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

<sup>4</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione